

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS
PROSES BELAJAR MENGAJAR PADA ERA DIGITAL
DI SMK NEGERI 1 KERUAK**

**Human Resource Management (HRM) of Educators and Education
Personnel on Improving the Quality of the Teaching and Learning Process
in the Digital Era at SMK Negeri 1 Keruak**

Muhamad Zaryl Gapari

STIT Palapa Nusantara Lombok-NTB

zarilgapari9@gmail.com

Article Info:

Submitted:
Sep 23, 2025

Revised:
Sep 24, 2025

Accepted:
Sep 24, 2024

Published:
Sep 1, 2025

Abstract

Human Resources of Educators and Education Personnel have a very important role in improving the quality of the teaching and learning process, especially in the current digital era. The objectives of this study are: 1) to determine the factors that influence the effectiveness of human resource management, 2) to determine human resource management strategies, 3) to determine the challenges and solutions in managing human resources of educators and education personnel to face changes and demands of digital era learning. The type of research used is qualitative descriptive research, data was obtained by conducting observations, interviews, and documentation. The validity of the researcher's data used triangulation techniques. Data analysis was carried out in four stages, namely: data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study show: 1. Human resource management is implemented through digital competency-based teacher and education personnel needs planning, continuous professional training and development, and technology-based performance evaluation. 2. Strategies implemented to improve the quality of learning include: a). improving teacher competency through regular digital training, b). optimal utilization of digital learning platforms by teachers and education personnel, c). provision of supporting facilities such as internet networks and ICT devices, and d) strengthening a collaborative culture among educators in the development of digital learning media and methods. Evaluation is conducted in a structured and continuous manner to ensure the effectiveness of HR management implementation in the digital era.

Keywords: *Human Resource Management, Educators, Education Personnel, Learning Quality, Digital Era.*

Abstrak: Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, terutama pada era digital saat ini. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas manajemen sumber daya manusia, 2) untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia, 3) untuk mengetahui tantangan dan solusi dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan untuk menghadapi perubahan dan tuntutan pembelajaran era digital. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, data diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Analisis data dilakukan dengan empat tahapan yakni: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan: 1. Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan melalui perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berbasis kompetensi digital, pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan, serta evaluasi kinerja berbasis teknologi. 2. Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran antara lain: a). peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan digital secara berkala, b). pemanfaatan platform pembelajaran digital secara optimal oleh guru dan tenaga kependidikan, c). penyediaan fasilitas penunjang seperti jaringan internet dan perangkat TIK, serta d). penguatan budaya kolaboratif antar pendidik dalam pengembangan media dan metode pembelajaran digital. Evaluasi dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan untuk menjamin efektivitas implementasi manajemen SDM di era digital.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidik, Tenaga Kependidikan, Kualitas Pembelajaran, Era Digital.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dunia pendidikan (Candra Wijaya et al., 2019).

Peningkatan kualitas pendidikan dewasa ini tidak bisa ditunda-tunda lagi dan harus dilaksanakan untuk menunjang peningkatan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi merupakan syarat mutlak dalam mencapai keberhasilan pembangunan secara nasional. Hal tersebut hanya dapat diperoleh melalui pendidikan yang merupakan wahana untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih bermutu (Ahmad Izzudin, 2025).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan Pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas (Mila Badriyah, 2022). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru menjadi sangat penting dalam konteks ini. Sistem pendidikan di Indonesia, peran guru adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan (Nur Lutfiatul Jannah et al., 2024).

Unsur pendidikan berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Jika kualitas pendidikan di suatu negara baik, maka kualitas sumber daya manusianya juga akan baik. Pada saat ini, tantangan yang dihadapi adalah siswa kehilangan motivasi dalam mempelajari matematika karena dianggap sebagai materi yang sangat sulit (Nurwidya et al., 2025).

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Untuk memahami konsep manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, kita terlebih dahulu harus mengerti arti manajemen dan tenaga pendidik dan kependidikan.

Sebagai lembaga pendidikan, sekolah perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Strategi MSDM yang tepat dapat berperan penting dalam mengembangkan potensi guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses belajar mengajar (Amelia et al., 2024).

Keteladanan pendidik dan tenaga kependidikan bagi murid dan lingkungannya merupakan kunci sukses dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh Karena itu, ditengah fokus pemerintah untuk membangun kualitas sumber daya manusia, langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan juga juga harus terus di pacu.

Lembaga pendidikan yang unggul dapat tercapai apabila dalam lembaga tersebut didukung oleh manajemen yang baik. Kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah kompetensi yang harus dikembangkan khususnya dalam kaitannya dengan konteks Manajemen Berbasis Sekolah. Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut manusia atau sumber daya

manusia merupakan elemen paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Lebih lanjut stoner menambahkan bahwa dalam upaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekedar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi.

Dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) membutuhkan dukungan dari berbagai pihak. Pendidikan mempunyai peran strategis dalam pengembangan dan keberlangsungan bangsa. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan di dalamnya terdapat proses transfer ilmu pengetahuan dan penanaman nilai-nilai sosial, merupakan wahana pengembangan kualitas sumber daya manusia bangsa Indonesia. Berbicara masalah manajemen dan sumber daya manusia tidak bisa dipisahkan antara pendidik dan peserta didik atau yang lazim disebut sebagai "guru dan murid" Tentu saja guru disini yang dimaksud adalah seorang pendidik di sebuah sekolah atau lembaga pendidikan formal yang tugas atau pekerjaannya tidak hanya mengajar bermacam-macam ilmu pengetahuan melainkan juga "mendidik". Menjadi seorang guru harus mempunyai sifat profesional, akan tetapi menjadi guru yang profesional bukanlah hal yang mudah. Salah satu ciri guru profesional adalah memiliki kreativitas dan prestasi yang meyakinkan.

Secara umum kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah (Yeni Rachmawati et al., 2010).

Kreativitas merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menemukan dan menciptakan sesuatu hal yang baru, cara-cara baru, model baru yang berguna bagi dirinya dan masyarakat. Hal baru ini tidak perlu selalu sesuatu yang sama sekali tidak pernah ada sebelumnya, unsur-unsurnya mungkin telah ada sebelumnya, tetapi individu menemukan kombinasi baru, hubungan baru, konstruk baru yang memiliki kualitas yang berbeda dengan keadaan sebelumnya.

Dengan demikian, kreativitas menjadi prioritas untuk dikelola dan dikembangkan secara optimal. Wadah yang dipandang mampu mengembangkan kreativitas manusia adalah pendidikan. Fungsi pendidikan nasional dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 3, salah satunya adalah bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang cakap dan kreatif. Kreativitas merupakan faktor yang

sangat penting dihayati perkembangannya karena sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Kebutuhan akan kreativitas dalam penyelenggaraan pendidikan dewasa ini dirasakan merupakan kebutuhan setiap siswa. Setiap individu dituntut untuk mempersiapkan mentalnya agar mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan seperti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan bidang lainnya. Pengembangan potensi kreatif yang pada dasarnya ada pada setiap manusia perlu dilakukan, baik itu untuk perwujudan diri secara pribadi maupun untuk kelangsungan kemajuan bangsa.

Kreativitas dalam pembelajaran merupakan pengembangan potensi di luar batasan intelegensi, menemukan cara yang baru yang lebih baik untuk memecahkan masalah pendidikan (B.Uno Hamzah et al., 2012).

Berdasarkan survey yang peneliti lakukan di SMK Negeri 1 Keruak, diperoleh keterangan bahwa di era digital, kualitas proses belajar mengajar sangat bergantung pada kompetensi dan pengelolaan SDM pendidik serta tenaga kependidikan. Namun, di SMK Negeri 1 Keruak masih terdapat kendala seperti keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya pelatihan digital, dan belum optimalnya manajemen SDM dalam mendukung pembelajaran berbasis teknologi. Hal ini berdampak pada efektivitas proses belajar mengajar. Oleh karena itu penting untuk meneliti bagaimana manajemen SDM pendidik dan tenaga kependidikan dapat di tingkatkan guna mendukung kualitas proses pembelajaran di era digital.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena ilmiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sukmadinata Syaodih, 2013).

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Keruak. Alasan memilih lokasi ini karena sekolah ini merupakan salah satu sekolah yang memiliki alat pembelajaran teknologi, dan letaknya cukup strategis, yang mana dekat dari jalan raya, sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Waktu penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang dari 1 bulan lamanya yang dimulai dari 21 April 2025 sampai dengan 03 Mei 2025. Adapun informan penelitiannya wakil kepala sekolah, guru dan siswa. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data reduksi data, penyajian data dan Verifikasi data.

HASIL

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Proses Belajar Mengajar pada Era Digital

a. Kompetensi Teknologi Digital

Kemampuan guru dan siswa dalam menggunakan teknologi dan mengadaptasikan aplikasi pembelajaran digital merupakan komponen penting dalam menentukan efektivitas proses pembelajaran, terutama di era digital saat ini. Penguasaan terhadap teknologi tidak hanya menghambat penggunaan perangkat keras seperti laptop, proyektor, perangkat jaringan, tetapi juga menghambat pengguna alat dan aplikasi pembelajaran seperti Learning Management System (LMS), media interaktif, dan platform konferensi video. Seorang guru yang tidak memiliki literasi digital yang kuat akan kesulitan menjelaskan materi pelajaran dengan cara yang menarik, interaktif, dan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa saat itu. Hal ini akan berdampak signifikan pada hasil belajar siswa, terutama ketika proses pengajaran dilakukan secara berani atau dengan penggunaan pembelajaran campuran. Kondisi ini lebih banyak terjadi di sekolah menengah kejuruan (SMK), yang menekankan aspek praktis dan pedagogis dalam pengajaran, tetapi juga sebagai komponen proses pengajaran itu sendiri. Misalnya, untuk menunjukkan kemahiran dalam keterampilan komputer, multimedia, atau otomotif modern, seorang guru harus mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam simulasi, demonstrasi, dan penilaian kinerja siswa. Oleh karena itu, sangat penting bagi guru dan siswa untuk memiliki kompetensi digital sehingga mereka dapat memandu, mengevaluasi, dan mengelola proses pembelajaran yang lebih efektif, inovatif, dan sejalan dengan sifat tempat kerja yang semakin berbasis teknologi.

Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Lalu Darman selaku wakil kepala sekolah di SMK Negeri 1 Keruak:

“Kemampuan guru dan siswa dalam menggunakan teknologi sangat penting untuk meningkatkan pendidikan di era digital. Di SMK, teknologi bukan hanya alat untuk belajar, tetapi teknologi juga merupakan komponen dari proses pembelajaran, khususnya dalam praktik keterampilan. Proses pembelajaran kurang efektif jika tidak di mediasi secara digital. Oleh karena itu, literasi digital diperlukan untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan sesuai dengan tuntutan dunia kerja.”

Pernyataan yang serupa juga disampaikan oleh Bapak Zainul Ahyar selaku guru TIK di SMK Negeri 1 Keruak:

“Sebagai guru TIK, saya mengamati bahwa penggunaan teknologi bukan lagi pilihan, tetapi juga kebutuhan. Banyak proses belajar sekarang mengandalkan media digital, mulai dari penyampaian materi, tugas, hingga evaluasi. Kalau guru atau siswa tidak terbiasa, tentu akan

tertinggal. Apalagi di SMK, teknologi sering digunakan langsung dalam praktik pembelajaran. Jadi penting sekali bagi semua pihak di sekolah untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi.”

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan digital guru dan siswa sangat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran di era digital. Penguasaan teknologi menjadi kunci dalam menciptakan proses belajar yang interaktif, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, terutama dilingkungan SMK yang menekankan aspek praktik. Literasi digital yang baik memungkinkan guru dan siswa beradaptasi dengan sistem pembelajaran modern serta memaksimalkan penggunaan media digital dalam kegiatan belajar-mengajar.

b. Dukungan Sarana dan Prasarana

Pengelolaan pembelajaran di era digital sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung. Idealnya, fasilitas seperti internet yang stabil, komputer atau laptop, proyektor, dan laboratorium digital bisa menunjang proses belajar berbasis teknologi. Namun, di SMK Negeri 1 Keruak, fasilitas tersebut masih belum sepenuhnya tersedia. Akibatnya, pelaksanaan pembelajaran digital sering mengalami kendala, baik dalam hal penyampaian materi maupun partisipasi siswa dikelas. Hal ini menjadi tantangan besar, terutama karena SMK sangat menekankan pembelajaran praktik yang sesuai dengan kebutuhan industri. Keterbatasan alat praktik seperti komputer membuat siswa belum bias sepenuhnya merasakan pengalaman belajar yang relevan dengan dunia kerja. Maka dari itu, pemenuhan sarana dan prasarana menjadi hal yang sangat penting agar proses belajar bias berjalan lebih maksimal dan selaras dengan perkembangan industri saat ini.

Hal tersebut juga ditegaskan oleh Bapak Lalu Darman selaku wakil kepala sekolah di SMK Negeri 1 Keruak:

“Sarana dan prasarana sangat mempengaruhi jalannya pembelajaran digital. Di sekolah kami, fasilitas seperti komputer memang masih terbatas. Saat ini, sekolah hanya di jatahkan membeli dua unit komputer per semester, sehingga penambahannya dilakukan secara bertahap. Padahal, untuk SMK, praktik sangat penting. Karena itu, Kami terus berupaya meningkatkan ketersediaan fasilitas demi mendukung proses pembelajaran yang lebih maksimal.”

Pernyataan tersebut juga disampaikan oleh Bapak Zainul Ahyar selaku guru TIK di SMK Negeri 1 Keruak:

“Kami sering mengalami Kendala saat mengajar karena keterbatasan alat, seperti proyektor atau komputer. Kadang kami harus bergantian menggunakan fasilitas yang ada dengan guru lain, jadi waktunya terbatas. Materi digital pun jadi kurang maksimal disampaikan.”

Dan disampaikan juga oleh M. Indra Andrian Saputra salah satu peserta didik di SMK Negeri 1 Keruak:

“Belajarnya kadang kurang maksimal karena alatnya ngga lengkap. Misalnya pas praktik, kadang harus gantian atau atau nunggu lama. Kalau fasilitasnya lengkap, pasti kami bisa lebih paham dan semangat belajar.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana digital seperti komputer, proyektor, dan akses internet telah menghambat efektivitas pembelajaran di SMK Negeri 1 Keruak. Kondisi ini berdampak pada penurunan kualitas penyampaian materi, keterbatasan interaksi siswa, serta kurangnya kesesuaian dengan kebutuhan praktis di dunia industry. Oleh karena itu, peningkatan fasilitas teknologi secara berkelanjutan sangat diperlukan untuk menciptakan proses belajar yang lebih produktif, relevan, dan mampu meningkatkan motivasi serta pemahaman siswa.

c. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Program pelatihan yang rutin dalam bidang teknologi pendidikan sangat penting untuk mendukung perubahan dan peningkatan kualitas pembelajaran di era digital saat ini. Pelatihan semacam ini mencakup pemahaman tentang bagaimana mengajar dengan pendekatan digital (pedagogi digital), cara mengoperasikan platform pembelajaran seperti *Learning Management System* (LMS). Misalnya, *Google Classroom* serta penggunaan software industri yang sesuai dengan kompetensi keahlian masing-masing guru. Namun, realitanya di SMK Negeri 1 Keruak, pelatihan digital bagi guru masih belum optimal. Pelaksanaan pelatihan masih terbatas, baik dari segi frekuensi, materi yang di sampaikan, maupun tindak lanjut setelah pelatihan selesai. Bahkan, pelatihan dilakukan secara bergantian dan hanya melibatkan sebagian guru, sehingga belum merata dan belum memberikan dampak yang menyeluruh. Kondisi ini membuat beberapa guru belum merasa siap atau percaya diri untuk mengintegrasikan teknologi secara maksimal dalam proses mengajar. Padahal, jika SMK Negeri 1 Keruak dapat menyediakan pelatihan yang lebih struktur, rutin, dan menjangkau seluruh tenaga pendidik, maka para guru akan lebih siap dalam menerapkan teknologi pendidikan. Pelatihan yang konsisten tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga membangun kepercayaan diri dan mendorong guru untuk lebih inovatif dalam mengajar. Dengan demikian, pelatihan digital yang berkesinambungan dan merata sangat dibutuhkan di SMK Negeri 1 Keruak, agar sekolah mampu menghadapi tantangan pendidikan digital dan menciptakan proses belajar mengajar yang lebih berkualitas dan relevan dengan perkembangan zaman.

Hal tersebut juga ditegaskan oleh Bapak Lalu Darman selaku wakil kepala sekolah di SMK Negeri 1 Keruak:

“Kami sebenarnya menyadari betul bahwa pelatihan teknologi untuk guru itu penting, apalagi sekarang semuanya serba digital. Tapi kenyataannya, di SMK Negeri 1 Keruak pelatihan seperti itu belum bisa dilakukan secara rutin. Kadang ada, tapi belum merata dan masih bergiliran. Jadi memang belum semua guru bisa ikut atau benar-benar paham. Ke depan, kami ingin pelatihan ini bisa dijalankan lebih terencana dan menyeluruh, supaya semua guru bisa lebih siap dan nyaman menggunakan teknologi dalam pembelajaran.”

Pernyataan tersebut juga disampaikan oleh Bapak Zainul Ahyar selaku guru TIK di SMK Negeri 1 Keruak:

“Kalau bicara soal pelatihan digital, terus terang masih kurang. Pelatihan memang ada, tapi tidak sering dan biasanya hanya sebagian guru saja yang ikut karena sistemnya bergantian. Jadi belum semua merasakan manfaatnya. Kadang materinya juga kurang mendalam, jadi saat harus menggunakan aplikasi lain, kami masih banyak yang bingung atau ragu. Menurut saya, pelatihan yang rutin dan menyeluruh itu penting supaya semua guru bisa lebih percaya diri dan siap menghadapi pembelajaran digital.”

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa di SMK Negeri 1 Keruak saat ini masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan pelatihan teknologi pendidikan bagi guru. Meskipun pelatihan sudah terselenggara, frekuensinya jarang, materi kurang mendalam, dan pesertanya tidak merata, sehingga tidak semua guru memperoleh manfaat dan kesiapannya untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran belum optimal. Oleh karena itu, apabila SMK Negeri 1 Keruak menyelenggarakan pelatihan teknologi yang terencana, rutin, dan inklusif untuk semua guru, serta disertai pendampingan berkelanjutan, maka kompetensi digital guru akan meningkat, rasa percaya diri tumbuh, serta inovasi dalam mengajar digital lebih berkembang.

d. Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah

Peran kepala sekolah dan tim manajemen sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Mereka bukan hanya sebagai administrative, tetapi juga sebagai pengarah arah perkembangan sekolah, terutama dalam menyiapkan tenaga pendidik yang mampu mengikuti perkembangan zaman. Kalau kepala sekolah punya pola pikir yang terbuka dan mampu melihat kedepan. Terutama soal pemanfaatan teknologi, maka sekolah akan lebih siap menghadapi perubahan. Kepemimpinan yang seperti ini biasanya bisa menciptakan suasana kerja yang mendukung, dimana guru tidak takut mencoba hal baru dan lebih semangat belajar hal-hal yang berkaitan dengan inovasi digital. Bukan cuma soal mengatur pelatihan, tapi juga bagaimana manajemen sekolah bisa mendorong semua guru untuk merasa bahwa mereka berkembang, didukung, dan dihargai. Ketika strategi pengembangan SDM

dirancang dengan serius dan dijalankan dengan konsisten, dampaknya akan terasa dalam kualitas pembelajaran dan kesiapan sekolah menghadapi tantangan ke depan.

Hal tersebut juga ditegaskan oleh Bapak Lalu Darman selaku wakil kepala sekolah di SMK Negeri 1 Keruak:

“Peran kami di manajemen sekolah, khususnya dalam pengembangan guru dan tenaga kependidikan sangat penting. Apalagi di zaman sekarang yang serba digital, guru dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi. Kami sadar hal ini, jadi kami coba merancang pelatihan dan pembinaan, walaupun memang masih belum maksimal dan sering kali harus dijadwalkan bergiliran karena keterbatasan. Tapi kami terus berusaha terus mendorong agar guru punya semangat belajar, tidak takut mencoba hal-hal baru, terutama yang berkaitan dengan pembelajaran digital. Harapan kami, kedepan semua guru bisa merasakan manfaat pelatihan secara merata, dan suasana kerja di sekolah juga makin terbuka terhadap perubahan.”

Hal tersebut diperkuat dengan adanya observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa kemampuan guru dan siswa dalam menggunakan teknologi serta mengadaptasi aplikasi pembelajaran digital masih menjadi tantangan di SMK Negeri 1 Keruak. Banyak guru yang belum menguasai perangkat keras seperti komputer, proyektor, dan jaringan internet, serta belum optimal dalam memanfaatkan platform pembelajaran digital Learning Management System (LMS), media interaktif, dan konferensi video. Kondisi ini menyebabkan pembelajaran cenderung kurang menarik dan tidak interaktif, sehingga berdampak pada rendahnya hasil belajar siswa, terutama dalam konteks pembelajaran daring maupun campuran.

Observasi juga menunjukkan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana, seperti internet yang belum stabil, keterbatasan komputer, dan kurangnya laboratorium digital, menjadi hambatan serius dalam mendukung proses pembelajaran berbasis teknologi. Hal ini sangat berpengaruh pada pelaksanaan pembelajaran praktik yang menjadi ciri khas SMK. Selain itu, pelatihan teknologi pendidikan bagi guru masih bersifat terbatas, baik dari segi cakupan maupun keberlanjutannya. Sebagian besar pelatihan hanya melibatkan beberapa guru dan tidak dilakukan secara rutin, sehingga tidak memberikan dampak signifikan dalam peningkatan kompetensi digital tenaga pendidik. Dari hasil observasi juga tampak bahwa peran kepala sekolah dan tim manajemen sekolah dalam pengembangan SDM belum sepenuhnya maksimal. Masih dibutuhkan kepemimpinan yang visioner dan strategi yang terstruktur agar guru lebih termotivasi untuk berkembang dan berinovasi dalam mengajar di eradigital.

2. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang di Terapkan

a. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Keruak merupakan bagian penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia pada era digital. Sekolah menyadari bahwa kemampuan teknologi bukan lagi pilihan, tetapi kebutuhan agar pembelajaran berjalan efektif dan menarik bagi siswa. Oleh sebab itu, guru-guru dibekali dengan pelatihan penggunaan platform digital seperti Google Classroom, zoom, dan berbagai media pembelajaran interaktif lainnya. Mereka juga diajarkan cara membuat materi ajar berbasis digital, termasuk video pembelajaran dan modul elektronik. Sementara itu, tenaga kependidikan juga tidak ketinggalan. Mereka dilatih untuk mengelola sistem administrasi sekolah secara digital agar pekerjaan mereka lebih efisien dan rapi. Semua pelatihan ini diselenggarakan baik secara langsung di sekolah maupun melalui kerja sama dengan lembaga luar walaupun pelatihan tidak terlalu rutin dilakukan dan dilakukan secara bergiliran antara pendidik dan tenaga kependidikan, dan bertujuan agar seluruh SDM benar-benar siap menghadapi dunia pendidikan yang kini serba digital.

Hal tersebut juga ditegaskan oleh Bapak Lalu Darman selaku wakil kepala sekolah di SMK Negeri 1 Keruak:

“Sekolah sering mengadakan pelatihan walaupun tidak terlalu rutin untuk mengajarkan para guru-guru menggunakan media pembelajaran digital seperti Google Classroom dan lainnya. Tenaga kependidikan juga ikut pelatihan meskipun secara bergantian, supaya bisa mengurus administrasi pakai sistem yang lebih modern.”

Pernyataan tersebut juga disampaikan oleh Bapak Zainul Ahyar selaku guru TIK di SMK Negeri 1 Keruak:

“Pelatihan di sekolah sangat membantu, walaupun memang belum terlalu rutin. Kami diajarkan dan dibimbing membuat atau menggunakan media pembelajaran digital. Meskipun pelatihannya tidak rutin, pelatihan ini sangat bermanfaat karena sekarang pembelajaran dituntut untuk lebih interaktif dan berbasis teknologi.”

b. Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Digital

Penilaian dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Keruak dilakukan secara berkala, biasanya setiap semester atau diakhir tahun ajaran. Proses ini dilakukan oleh tim manajemen sekolah dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan koordinator bidang terkait. Untuk guru, aspek yang dinilai mencakup kehadiran, kelengkapan administrasi pembelajaran, kemampuan dalam mengajar, serta sejauh mana mereka memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar. Guru yang menggunakan media digital secara aktif, membuat materi ajar inovatif berbasis teknologi, dan mengelola kelas daring dinilai lebih baik. Selain itu, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, kedisiplinan, dan hubungan baik dengan siswa serta

rekan kerja juga menjadi poin-poin penting dalam evaluasi. Sementara tenaga kependidikan, penilaian mencakup ketepatan dan kerapian dalam menjalankan tugas administrasi, kemampuan menggunakan sistem digital, serta inisiatif dalam membantu kelancaran layanan pendidikan. Hasil dari evaluasi ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk berbagai hal, seperti penentuan siapa yang akan ikut pelatihan hingga pemberian penghargaan. Evaluasi dilakukan secara terbuka dan biasanya disampaikan dalam rapat evaluasi tahunan agar setiap pegawai mendapat umpan balik yang membangun.

Hal tersebut juga ditegaskan oleh Bapak Lalu Darman selaku wakil kepala sekolah di SMK Negeri 1 Keruak:

“Penilaian kami lakukan rutin tiap semester. Guru dinilai bukan Cuma dari kehadiran atau administrasi, tapi juga dari cara mereka mengajar dan memakai teknologi. Guru yang aktif dan kreatif dengan media digital tentu jadi perhatian. Tenaga kependidikan juga kami nilai dari ketepatan kerja dan kemampuan menggunakan sistem digital.”

Pernyataan tersebut juga disampaikan oleh Bapak Zainul Ahyar selaku guru TIK di SMK Negeri 1 Keruak:

“penilaian sekarang lebih menyeluruh, bukan Cuma soal absensi. Kami juga dinilai dari penggunaan teknologi dan kreativitas dalam mengajar, itu yang menjadi motivasi buat terus belajar dan berkembang.”

c. Pemberian Motivasi dan Penghargaan

Untuk menjaga semangat kerja guru dan tenaga kependidikan, SMK Negeri 1 Keruak memberikan motivasi dan penghargaan bukan sekedar formalitas, melainkan benar-benar dianggap penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Sekolah meyakini bahwa apresiasi atas kerja keras guru dan staf, terutama mereka yang rajin dan memiliki dedikasi tinggi, dapat meningkatkan semangat dan loyalitas. Penghargaan diberikan dalam berbagai bentuk, seperti sertifikat atau bentuk apresiasi lainnya, sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Tujuannya bukan hanya agar mereka merasa dihargai, tetapi juga supaya terus termotivasi untuk berkembang. Semua penghargaan diberikan secara adil dan terbuka, berdasarkan penilaian yang dilakukan secara rutin. Harapannya, langkah ini dapat membangun budaya kerja yang positif dan mempersiapkan tenaga pendidik untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan di era digital.

Hal tersebut juga ditegaskan oleh Bapak Lalu Darman selaku wakil kepala sekolah di SMK Negeri 1 Keruak:

“Di sekolah kami, motivasi dan penghargaan itu penting, bukan Cuma formalitas. Kami ingin guru dan staf merasa dihargai, supaya mereka semangat dan betah bekerja. Biasanya kami kasih penghargaan kayak sertifikat, sebagai bentuk apresiasi atas kerja kerass merreka.”

Pernyataan tersebut juga disampaikan oleh Bapak Zainul Ahyar selaku guru TIK di SMK Negeri 1 Keruak:

“Menurut saya, penghargaan dari sekolah itu sangat berarti. Rasanya jadi lebih dihargai dan semangat ngajar. Penghargaan kayak sertifikat aja udah cukup bikin kita merasa diperhatikan. Ini ngebantu banget buat terus berkembang di tengah tantangan zaman digital sekarang.”

Hal tersebut diperkuat dengan adanya observasi yang peneliti lihat, bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik serta tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Keruak telah dilakukan, meskipun belum rutin dan merata. Guru-guru tampak mulai dibekali kemampuan menggunakan platform digital seperti Google Classroom, zoom, serta media media pembelajaran interaktif lainnya. Mereka juga dilatih membuat materi ajar digital, sementara tenaga kependidikan diajarkan mengelola administrasi sekolah secara digital agar lebih efisien.

Peneliti juga mengamati bahwa proses penilaian dan evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, dengan menilai keaktifan guru dalam memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, kedisiplinan, serta hubungan sosial di lingkungan kerja. Tenaga kependidikan pun dinilai dari ketepatan kerja, kemampuan digital, dan inisiatifnya dalam mendukung layanan pendidikan. Selain itu, sekolah juga memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru dan staf berprestasi sebagai bentuk apresiasi. Hal ini dilakukan secara terbuka untuk mendorong semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan adaptif terhadap perkembangan pendidikan di era digital.

3. Tantangan dan Solusi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Menghadapi Perubahan dan Tuntutan Pembelajaran Era digital

a. Tantangan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan Untuk Menghadapi Perubahan dan Tuntutan Pembelajaran Era digital

Salah satu tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital adalah masih rendahnya kemampuan guru dan tenaga kependidikan dalam menggunakan teknologi, yang diperparah oleh keterbatasan sarana pendukung serta minimnya pelatihan yang mereka terima. Banyak guru, terutama yang sudah lama mengajar, belum terbiasa menggunakan platform digital seperti Google Classroom, zoom, atau membuat konten pembelajaran berbasis teknologi. Keinginan untuk belajar memang ada, namun sering terhambat oleh fasilitas sekolah yang belum memadai, seperti kurangnya perangkat komputer atau jaringan internet yang tidak stabil. Selain itu, pelatihan yang seharusnya mendukung peningkatan kompetensi digital juga masih kurang, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun kesesuaiannya dengan kebutuhan di lapangan. Kombinasi dari ketiga faktor ini menjadikan proses digitalisasi pembelajaran tidak berjalan optimal di sekolah.

Hal tersebut dibenarkan oleh Bapak Lalu Darman selaku wakil kepala sekolah di SMK Negeri 1 Keruak yang mengatakan:

“Kalau kami lihat, tantangan terbesarnya itu memang masih di kemampuan menggunakan teknologi. Banyak guru, terutama yang senior, masih belum terbiasa dengan platform digital seperti Google Classroom atau zoom. Mereka mau belajar, semangatnya ada, tapi sering terkendala sama fasilitas yang terbatas. Misalnya, perangkat komputer kurang, jaringan internet kadang nggak stabil, jadi agak sulit kalau mau langsung praktik. Belum lagi soal pelatihan, yang ada pun kadang nggak nyambung sama kebutuhan nyata dikelas. Jadi, memang tantangan ini saling berkaitan dan perlu penanganan yang serius dari pihak sekolah dan pemerintah.”

Hal tersebut juga senada dengan Bapak Zainul Ahyar selaku guru TIK di SMK Negeri 1 Keruak:

“Jujur, buat saya pribadi, adaptasi ke dunia digital ini cukup menantang. Saya sudah terbiasa mengajar dengan cara yang sudah umum, jadi waktu pertama kali diminta pakai Google Classroom atau zoom, saya agak bingung. Memang saya ingin belajar, tapi kadang-kadang fasilitasnya nggak mendukung. Komputer disekolah terbatas, internetnya juga sering lambat. Terus pelatihannya pun jarang, dan kadang materinya terlalu umum. Jadi kami sering belajar sendiri, Tanya-tanya keteman, atau cari video tutorial. Ya pelan-pelan sih, tapi tentu akan lebih cepat kalau ada bimbingan yang tepat dan alat yang memadai.”

Oleh karena itu, manajemen di SMK Negeri 1 Keruak perlu mengambil langkah strategis dalam meningkatkan langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi digital guru dan tenaga kependidikan, baik melalui penyediaan saran pendukung yang memadai seperti perangkat komputer dan jaringan internet yang stabil, maupun dengan menyelenggarakan pelatihan yang rutin, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

b. Solusi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan Untuk Menghadapi Perubahan dan Tuntutan Pembelajaran Era digital

Untuk menjawab tantangan tersebut, dibutuhkan solusi yang di padukan antara peningkatan kemampuan guru, perbaikan fasilitas, dan penguatan kolaborasi. Pertama, sekolah perlu secara aktif menyediakan pelatihan teknologi yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan nyata guru di lapangan. Pelatihan ini harus bersifat praktis, seperti membuat media ajar digital, menggunakan aplikasi pembelajaran, hingga tips mengelola kelas daring. Tidak cukup hanya sekali, pelatihan ini harus dilakukan rutin agar guru bisa terus berkembang seiring dengan perubahan teknologi. Kedua, pemerintah dan pihak sekolah harus perlu bekerja sama dalam penyediaan fasilitas teknologi seperti komputer, jaringan internet yang kuat, dan perangkat pendukung lainnya agar guru bisa langsung menerapkan apa yang dipelajari. Ketiga, penting untuk

membangun komunitas belajar diantara guru, baik dalam bentuk kelompok kerja maupun forum informal. Dalam komunitas ini, guru bisa saling bantu, berbagi ilmu, dan mendukung satu sama lain, terutama bagi yang merasa kesulitan dengan teknologi. Dengan pendekatan ini, proses adaptasi digital di sekolah tidak hanya lebih cepat, tapi juga lebih menyenangkan dan berkelanjutan.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Lalu Darman selaku wakil kepala sekolah di SMK Negeri 1 Keruak:

“Menurut saya, langkah yang paling efektif itu ya pendekatan yang menyeluruh. Kita nggak bisa hanya andalkan pelatihan sekali dua kali, tapi harus ada pelatihan rutin yang benar-benar sesuai kebutuhan guru di lapangan. Jadi bukan Cuma teori, tapi langsung praktik. Minsalnya gimana cara bikin media ajar, pakai aplikasi seperti Google Classroom, atau tips kelola kelas daring. Selain itu, fasilitas juga harus disiapkan. Sekolah harus kerja sama dengan pemerintah supaya perangkat seperti komputer dan internet bisa memadai. Terakhir, yang nggak kalah penting, kita dorong guru-guru untuk bikin komunitas belajar. Di situ mereka bisa saling bantu, tukar ilmu, dan semangat satu sama lain. Kali ini semua berjalan, saya yakin adaptasi digital bisa lebih cepat dan menyenangkan.”

Hal tersebut juga disampaikan oleh Bapak Zainul Ahyar selaku guru TIK di SMK Negeri 1 Keruak:

“Yang paling membantu buat saya sih sebenarnya gabungan dari beberapa hal. Pertama, pelatihan dari sekolah itu sangat membantu, apalagi yang langsung praktik. Jadi kita bisa langsung tahu cara pakai aplikasinya dan bisa diterapkan di kelas. Lalu soal fasilitas juga penting banget. Kalau komputer dan internetnya lancar, kita bisa lebih semangat belajar dan mencoba hal baru. Tapi yang paling terasa manfaatnya justru dari teman-teman guru juga. Kami sering tukar pengalaman, Tanya-tanya kalau ada yang bingung, bahkan kadang bikin kelompok belajar kecil. Jadi rasanya nggak sendiri, dan proses belajar teknologinya jadi lebih ringan dan menyenangkan.”

Hal tersebut juga diperkuat dengan adanya hasil observasi dan wawancara bahwa pelatihan yang praktis, ketersediaan fasilitas, dan kolaborasi antar guru sangat berperan dalam mempercepat adaptasi digital di SMK Negeri 1 Keruak. Guru lebih mudah memahami dan menerapkan teknologi saat pelatihan rutin diberikan, fasilitas memadai tersedia, dan mereka saling berbagi pengetahuan melalui komunitas belajar. Kombinasi ini membuat proses digitalisasi pembelajaran menjadi lebih efektif dan menyenangkan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat peneliti simpulkan, bahwa masih terdapat beberapa faktor penghambat atau tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan untuk menghadapi perubahan dan tuntutan pembelajaran era digital. Justru faktor penghambat atau tantangan tersebut menjadikan proses adaptasi terhadap digitalisasi

pembelajaran berjalan lambat dan kurang optimal. Oleh Karen itu, dibutuhkan strategi manajemen yang lebih terarah, seperti pelatihan berkala, peenyediaan fasilitaas pendukung, serta kolaborasi antar guru untuk saling berbagi pengetahuan dan pengal aman dalam pemanfaatan teknologi pendidikan.

PEMBAHASAN

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektifitas MSDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Proses Belajar Mengajar Pada Era Digital

a. Kompetensi Teknologi Digital

Kompetensi digital adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan, strategi, dan kesadaran yang diperlukan saat menggunakan TIK dan media digital untuk melakukan tugas, menyelesaikan masalah, menyampaikan dan mengelola informasi, berkolaborasi, membuat dan berbagi konten, serta membangun pengetahuan secara efektif, efisien, tepat, kritis, kreatif, mandiri, fleksibel, etis, untuk bekerja, bersantai, belajar, dan bersosialisasi (Aditya Ramadhan Islami, 2021).

Kemampuan guru dan siswa dalam menggunakan teknologi dan mengadaptasikan aplikasi pembelajaran digital merupakan komponen penting dalam menentukan efektivitas proses pembelajaran, terutama di era digital saat ini. Penguasaan terhadap teknologi tidak hanya menghambat penggunaan perangkat keras seperti laptop, proyektor, perangkat jaringan, tetapi juga menghambat pengguna alat dan aplikasi pembelajaran seperti Learning Management System (LMS), media interaktif, dan platform konferensi video. Seorang guru yang tidak memiliki literasi digital yang kuat akan kesulitan menjelaskan materi pelajaran dengan cara yang menarik, interaktif, dan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa saat itu. Hal ini akan berdampak signifikan pada hasil belajar siswa, terutama ketika proses pengajaran dilakukan secara berani atau dengan penggunaan pembelajaran campuran. Kondisi ini lebih banyak terrjadi di sekolah menengah kejuruan (SMK), yang menekankn aspek praktis dan padagogis dalam pengajaran, tetapi juga sebagai komponen proses pengajaran itu sendiri. Minsalnya, untuk menunjukkan kemahiran dalam keterampilan komputer, multimedia, atau otomotif modern, seorang guru harus mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam simulasi, demonstrasi, dan penilaian kinerja siswa.

Oleh karena itu, sangat penting bagi guru dan siswa untuk memiliki kompetensi digital sehingga mereka dapat memandu, mengevaluasi, dan mengelola proses pembelajaran yang lebih efektif, inovatif, dan sejalan dengan sifat tempat kerja yang semakin berbasis teknologi.

b. Dukungan Sarana dan Prasarana

Sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien (Suharsimi Arikunto et al., 2008).

Pengelolaan pembelajaran di era digital sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung. Idealnya, fasilitas seperti internet yang stabil, komputer atau laptop, proyektor, dan laboratorium digital bisa menunjang proses belajar berbasis teknologi. Namun, di SMK Negeri 1 Keruak, fasilitas tersebut masih belum sepenuhnya tersedia. Akibatnya, pelaksanaan pembelajaran digital sering mengalami kendala, baik dalam hal penyampaian materi maupun partisipasi siswa dikelas. Hal ini menjadi tantangan besar, terutama karena SMK sangat menekankan pembelajaran praktik yang sesuai dengan kebutuhan industri. Keterbatasan alat praktik seperti komputer membuat siswa belum bisa sepenuhnya merasakan pengalaman belajar yang relevan dengan dunia kerja.

Maka dari itu, pemenuhan sarana dan prasarana menjadi hal yang sangat penting agar proses belajar bisa berjalan lebih maksimal dan selaras dengan perkembangan industri saat ini.

c. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Program pelatihan yang rutin dalam bidang teknologi pendidikan sangat penting untuk mendukung perubahan dan peningkatan kualitas pembelajaran di era digital saat ini. Pelatihan semacam ini mencakup pemahaman tentang bagaimana mengajar dengan pendekatan digital (pedagogi digital), cara mengoperasikan platform pembelajaran seperti *Learning Management System* (LMS). Misalnya, *Google Classroom* serta penggunaan software industri yang sesuai dengan kompetensi keahlian masing-masing guru. Namun, realitanya di SMK Negeri 1 Keruak, pelatihan digital bagi guru masih belum optimal. Pelaksanaan pelatihan masih terbatas, baik dari segi frekuensi, materi yang disampaikan, maupun tindak lanjut setelah pelatihan selesai. Bahkan, pelatihan dilakukan secara bergantian dan hanya melibatkan sebagian guru, sehingga belum merata dan belum memberikan dampak yang menyeluruh. Kondisi ini membuat beberapa guru belum merasa siap atau percaya diri untuk mengintegrasikan teknologi secara maksimal dalam proses mengajar. Padahal, jika SMK Negeri 1 Keruak dapat menyediakan pelatihan yang lebih struktur, rutin, dan menjangkau seluruh tenaga pendidik, maka para guru akan lebih siap dalam menerapkan teknologi pendidikan. Pelatihan yang konsisten tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga membangun kepercayaan diri dan mendorong guru untuk lebih inovatif dalam mengajar.

Melalui pelatihan guru dapat memperdalam pengetahuan mereka dalam bidang spesifik, mata pelajaran tertentu, psikologi perkembangan, atau teknik manajemen kelas. Hal ini membantu mereka menjadi ahli dalam bidangnya masing-masing, memungkinkan mereka untuk memberikan

pemahaman yang lebih mendalam kepada siswa mereka. Pelatihan juga mempersiapkan guru untuk menghadapi tantangan baru yang mungkin muncul dalam ruang kelas, baik dalam hal penyesuaian dengan kebutuhan siswa yang berbeda maupun dalam menghadapi perubahan kurikulum (Sabon, 2019).

d. **Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah**

Pemimpin merupakan orang yang menggerakkan sekelompok orang dalam melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan (Arif Ganda Nugroho, 2021). Peran kepala sekolah dan tim manajemen sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Mereka bukan hanya sebagai administrative, tetapi juga sebagai pengarah arah perkembangan sekolah, terutama dalam menyiapkan tenaga pendidik yang mampu mengikuti perkembangan zaman. Kalau kepala sekolah punya pola pikir yang terbuka dan mampu melihat ke depan. Terutama soal pemanfaatan teknologi, maka sekolah akan lebih siap menghadapi perubahan. Kepemimpinan yang seperti ini biasanya bisa menciptakan suasana kerja yang mendukung, dimana guru tidak takut mencoba hal baru dan lebih semangat belajar hal-hal yang berkaitan dengan inovasi digital.

Bukan cuma soal mengatur pelatihan, tapi juga bagaimana manajemen sekolah bisa mendorong semua guru untuk merasa bahwa mereka berkembang, didukung, dan dihargai. Ketika strategi pengembangan SDM dirancang dengan serius dan dijalankan dengan konsisten, dampaknya akan terasa dalam kualitas pembelajaran dan kesiapan sekolah menghadapi tantangan ke depan.

2. Strategi MSDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang di Terapkan Pada Era Digital

a. **Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi**

Pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Keruak merupakan bagian penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia pada era digital. Sekolah menyadari bahwa kemampuan teknologi bukan lagi pilihan, tetapi kebutuhan agar pembelajaran berjalan efektif dan menarik bagi siswa. Oleh sebab itu, guru-guru dibekali dengan pelatihan penggunaan platform digital seperti *Google Classroom*, *zoom*, dan berbagai media pembelajaran interaktif lainnya. Mereka juga diajarkan cara membuat materi ajar berbasis digital, termasuk video pembelajaran dan modul elektronik. Sementara itu, tenaga kependidikan juga tidak ketinggalan. Sementara itu, tenaga kependidikan juga tidak ketinggalan. Mereka dilatih untuk mengelola sistem administrasi sekolah secara digital agar pekerjaan mereka lebih efisien dan rapi. Semua pelatihan ini diselenggarakan baik secara langsung di sekolah maupun melalui kerja sama dengan lembaga luar walaupun pelatihan tidak terlalu rutin dilakukan dan dilakukan secara

bergiliran antara pendidik dan tenaga kependidikan, dan bertujuan agar seluruh SDM benar-benar siap menghadapi dunia pendidikan yang kini serba digital.

b. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Digital

Penilaian dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Keruak dilakukan secara berkala, biasanya setiap semester atau diakhir tahun ajaran. Proses ini dilakukan oleh tim manajemen sekolah dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan koordinator bidang terkait. Untuk guru, aspek yang dinilai mencakup kehadiran, kelengkapan administrasi pembelajaran, kemampuan dalam mengajar, serta sejauh mana mereka memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar. Guru yang menggunakan media digital secara aktif, membuat materi ajar inovatif berbasis teknologi, dan mengelola kelas daring dinilai lebih baik. Selain itu, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, kedisiplinan, dan hubungan baik dengan siswa serta rekan kerja juga menjadi poin-poin penting dalam evaluasi. Sementara tenaga kependidikan, penilaian mencakup ketepatan dan kerapian dalam menjalankan tugas administrasi, kemampuan menggunakan sistem digital, serta inisiatif dalam membantu kelancaran layanan pendidikan. Hasil dari evaluasi ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk berbagai hal, seperti penentuan siapa yang akan ikut pelatihan hingga pemberian penghargaan. Evaluasi dilakukan secara terbuka dan biasanya disampaikan dalam rapat evaluasi tahunan agar setiap pegawai mendapat umpan balik yang membangun.

c. Pemberian Motivasi dan Penghargaan

Untuk menjaga semangat kerja guru dan tenaga kependidikan, SMK Negeri 1 Keruak memberikan motivasi dan penghargaan bukan sekedar formalitas, melainkan benar-benar dianggap penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Sekolah meyakini bahwa apresiasi atas kerja keras guru dan staf, terutama mereka yang rajin dan memiliki dedikasi tinggi, dapat meningkatkan semangat dan loyalitas. Penghargaan diberikan dalam berbagai bentuk, seperti sertifikat atau bentuk apresiasi lainnya, sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Tujuannya bukan hanya agar mereka merasa dihargai, tetapi juga supaya terus termotivasi untuk berkembang. Semua penghargaan diberikan secara adil dan terbuka, berdasarkan penilaian yang dilakukan secara rutin. Harapannya, langkah ini dapat membangun budaya kerja yang positif dan mempersiapkan tenaga pendidik untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan di era digital.

3. Tantangan dan Solusi Dalam Pengelolaan SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan Untuk Menghadapi Perubahan dan Tuntutan Pembelajaran Era digital

a. Tantangan dalam Pengelolaan SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan Untuk Menghadapi Perubahan dan Tuntutan Pembelajaran Era digital

Salah satu tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia di era digital adalah masih rendahnya kemampuan guru dan tenaga kependidikan dalam menggunakan teknologi, yang diperparah oleh keterbatasan sarana pendukung serta minimnya pelatihan yang mereka terima. Banyak guru, terutama yang sudah lama mengajar, belum terbiasa menggunakan platform digital seperti *Google Classroom*, *zoom*, atau membuat konten pembelajaran berbasis teknologi. Keinginan untuk belajar memang ada, namun sering terhambat oleh fasilitas sekolah yang belum memadai, seperti kurangnya perangkat komputer atau jaringan internet yang tidak stabil. Selain itu, pelatihan yang seharusnya mendukung peningkatan kompetensi digital juga masih kurang, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun kesesuaiannya dengan kebutuhan di lapangan. Kombinasi dari ketiga faktor ini menjadikan proses digitalisasi pembelajaran tidak berjalan optimal di sekolah.

b. Solusi dalam Pengelolaan SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan Untuk Menghadapi Perubahan dan Tuntutan Pembelajaran Era digital

Untuk menjawab tantangan tersebut, dibutuhkan solusi yang di padukan antara peningkatan kemampuan guru, perbaikan fasilitas, dan penguatan kolaborasi. Pertama, sekolah perlu secara aktif menyediakan pelatihan teknologi yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan nyata guru di lapangan. Pelatihan ini harus bersifat praktis, seperti membuat media ajar digital, menggunakan aplikasi pembelajaran, hingga tips mengelola kelas daring. Tidak cukup hanya sekali, pelatihan ini harus dilakukan rutin agar guru bisa terus berkembang seiring dengan perubahan teknologi. Kedua, pemerintah dan pihak sekolah harus perlu bekerja sama dalam penyediaan fasilitas teknologi seperti komputer, jaringan internet yang kuat, dan perangkat pendukung lainnya agar guru bisa langsung menerapkan apa yang dipelajari. Ketiga, penting untuk membangun komunitas belajar diantara guru, baik dalam bentuk kelompok kerja maupun forum informal. Dalam komunitas ini, guru bisa saling bantu, berbagi ilmu, dan mendukung satu sama lain, terutama bagi yang merasa kesulitan dengan teknologi. Dengan pendekatan ini, proses adaptasi digital di sekolah tidak hanya lebih cepat, tapi juga lebih menyenangkan dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kualitatif deskriptif yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Efektivitas peningkatan kualitas proses belajar mengajar di era digital sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Yakni: a). kompetensi teknologi digital, seperti: kemampuan guru dan siswa dalam menggunakan perangkat serta aplikasi digital masih rendah, sehingga menghambat proses pembelajaran berbasis teknologi. b). dukungan sarana dan prasarana, seperti: komputer, internet, dan laboratorium digital kurang

memadai, menyebabkan keterbatasan dalam pembelajaran praktik yang relevan dengan dunia industry. c). pelatihan dan pengembangan profesional, seperti: pelatihan teknologi belum dilakukan secara rutin dan merata, membuat banyak guru belum percaya diri dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran. d). kepemimpinan dan manajemen sekolah, seperti: kepemimpinan yang visioner dan mendukung inovasi sangat berpengaruh dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap digitalisasi pendidikan. Strategi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Keruak pada era digital difokuskan pada tiga aspek utama: yakni, a). pelatihan dan pengembangan kompetensi. b). evaluasi kinerja berbasis teknologi. c). pemberian motivasi dan penghargaan. Meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya rutin dan merata, strategi ini menunjukkan adanya komitmen sekolah dalam meningkatkan kemampuan digital pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui evaluasi berkala dan sistem penghargaan yang adil, sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang profesional, adaptif, dan inovatif demi mendukung proses pembelajaran yang relevan dengan perkembangan teknologi saat ini. Faktor penghambat atau tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Keruak untuk menghadapi perubahan dan tuntutan pembelajaran era digital. Justru faktor penghambat atau tantangan tersebut menjadikan proses adaptasi terhadap digitalisasi pembelajaran berjalan lambat dan kurang optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi manajemen yang lebih terarah, seperti pelatihan berkala, penyediaan fasilitas pendukung, serta kolaborasi antar guru untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam pemanfaatan teknologi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Ramadhan Islami. (2021). *Penentuan Tingkat Prioritas Kompetensi Digital Guru Sekolah Menengah Kejuruan Menggunakan Fuzzy Analytical Hierarchy Process*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ahmad Izzudin. (2025). Strategi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Berkemampuan Rendah di Kelas III MI Birrul Walidain NW 2 Rensing. *Al-Gafari : Manajemen Dan Pendidikan*, 3(1), 30–49.
- Amelia, C., Fadila, L., Aini, N., & Rosiana, W. N. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Zaman pada Era Digital di SMP Negeri 27 Medan. *Journal Social Society*, 4(2), 127–137. doi: <https://doi.org/10.54065/jss.4.2.2024.502>
- Arif Ganda Nugroho. (2021). *Mewujudkan Kemandirian Indonesia Melalui Inovasi Dunia Pendidikan*. Cirebon: Insania.
- B. Uno Hamzah, & Mohamad Nasrudin. (2012). *Belajar dengan Pendekatan PALKEM*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, & Tien Rafida. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Mila Badriyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nur Lutfiatul Jannah, & Ida Rindaningsi. (2024). Pengembangan Guru Sebagai Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Zeniusi Journal*, 1(2), 81–86. doi: <https://doi.org/10.70821/zj.v1i2.26>
- Nurwidya, M. P., Wulandari, H. D., Handayani, A., Suci, K. M. M. T., & Suprpto, F. (2025). Peningkatan Kapasitas SDM Tenaga Pendidik dalam Menjamin Kualitas Pembelajaran Matematika di Tingkat Sekolah Dasar. *Bappenas Working Papers*, 8(1), 95–110. doi: <https://doi.org/10.47266/bwp.v8i1.328>
- Sabon, S. S. (2019). Efektifitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 11(3), 159–182. doi: <https://doi.org/10.24832/jpkp.v11i3.210>
- Suharsimi Arikunto, & Lia Yuliana. (2008). *Manajemen Pendidikan*. FIP dan UNY: Yogyakarta.
- Sukmadinata Syaodih. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yeni Rachmawati, & Euis Kurniati. (2010). *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-Kanak*. Jakarta: Kencana.