

## Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

**Lia Nurhayati**

Universitas Muhammadiyah Gorontalo

[lianurhayati0913@gmail.com](mailto:lianurhayati0913@gmail.com)

---

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel:

Diterima (September)  
(2024)

Disetujui (September)  
(2024)

Dipublikasikan (Oktober)  
(2024)

#### Keywords:

Manajemen SDM,  
Pembinaan Guru,  
Kualitas Pembelajaran.

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana strategi pembinaan berbasis kebutuhan yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolah dasar dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang melibatkan dua sekolah dasar di Kabupaten Gorontalo, yaitu SDN 16 Limboto Barat dan SDN 11 Limboto. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, observasi, serta dokumentasi kebijakan pengelolaan SDM. Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan personal berbasis kebutuhan sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan pedagogik guru dan kualitas pengajaran. Kolaborasi antar guru melalui kelompok kerja juga terbukti memperkaya praktik pengajaran dan meningkatkan interaksi positif di antara guru. Namun, tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah keterbatasan anggaran dan fasilitas, yang menghambat pelaksanaan pelatihan dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Selain itu, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan pendidikan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan profesionalisme mereka. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pembinaan yang berbasis kebutuhan, ditambah dengan kolaborasi antar guru dan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan, dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan karier guru secara signifikan.*

### Abstract

*This study aims to examine how need-based training strategies implemented by school principals in elementary schools can enhance teaching quality and teacher professionalism. The research adopts a qualitative approach with a case study design, involving two elementary schools in Gorontalo District, namely SDN 16 Limboto Barat and SDN 11 Limboto. Data were collected through in-depth interviews with school principals and teachers, direct observation, and documentation of HRM policies. The main findings of this study indicate that need-based personal training is highly effective in improving teachers' pedagogical skills and teaching quality. Collaboration among teachers through workgroups was also found to enrich teaching practices and foster positive interactions among teachers. However, key challenges in HRM include limited budgets and facilities, which hinder the implementation of training and the use of technology in teaching. Moreover, involving teachers in educational decision-making significantly boosts their motivation, job satisfaction, and professionalism. This study concludes that need-based training strategies, combined with teacher collaboration and involvement in decision-making,*

---

*can substantially improve teaching quality and the professional development of teachers*

---

## **Pendahuluan**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pendidikan memiliki peranan yang sangat krusial dalam memastikan bahwa kualitas pembelajaran dan kinerja guru di sekolah dapat berkembang secara optimal. Pendidikan yang berkualitas sangat bergantung pada kemampuan guru, dan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas pengajaran adalah pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia, khususnya dalam hal pembinaan dan pengembangan profesional guru (Yang et al., 2022). Kepala sekolah, sebagai pemimpin di tingkat sekolah dasar, memegang tanggung jawab besar dalam merancang dan melaksanakan strategi pembinaan yang dapat meningkatkan kompetensi guru, memotivasi mereka untuk terus berkembang, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Penelitian dalam bidang ini semakin banyak menyoroti pentingnya pendekatan yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan dalam mengelola sumber daya manusia pendidikan, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah dasar (Hollweck & Lofthouse, 2021)

Dalam konteks pendidikan di sekolah dasar, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer, tetapi juga sebagai fasilitator yang memotivasi dan mengarahkan para guru untuk berkembang. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana cara kepala sekolah mengatasi berbagai hambatan dalam menerapkan kebijakan yang dapat mendukung pengembangan kompetensi guru. (Rasmitadila et al., 2022) menyatakan bahwa salah satu hambatan utama dalam implementasi kebijakan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah kurangnya dukungan struktural dan keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam merancang kebijakan yang relevan dengan kebutuhan guru di sekolah, sambil memanfaatkan sumber daya yang terbatas secara optimal (Weddle, 2023). Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembinaan yang lebih berbasis pada kolaborasi dan pengembangan profesional yang berkelanjutan (Suratmi & Sopandi, 2022).

Selain itu, pembinaan guru tidak hanya terbatas pada aspek teknis mengajar, tetapi juga pada aspek emosional dan psikologis mereka. Penelitian oleh (Mulyani et al., 2022) dan (Ahiri et al., 2023) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menciptakan budaya kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara signifikan.

Suasana yang mendukung ini penting untuk mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dan berinovasi dalam pengajaran mereka. Hal ini juga sejalan dengan temuan dari (Quines & Albutra, 2023), yang menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pembinaan yang bersifat kolaboratif akan memperkuat komitmen normatif guru terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengajaran di kelas.

Lebih lanjut, pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan juga dipengaruhi oleh kebijakan pendidikan yang ada, baik dari pemerintah pusat maupun daerah. Kebijakan yang mendukung pengembangan profesional guru, seperti program pelatihan berkelanjutan (Akbar, 2024), pemberian insentif bagi guru berprestasi, dan kebijakan pengembangan kurikulum, sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar (Aswinda et al., 2019). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memahami dan menyesuaikan kebijakan tersebut dengan kebutuhan spesifik guru dan kondisi di sekolahnya. Penerapan kebijakan yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan memfasilitasi tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik. Kepala sekolah juga harus berperan aktif dalam memberikan dukungan kepada guru agar kebijakan tersebut dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik (Putra, 2022).

Di sisi lain, perkembangan teknologi dalam pendidikan juga semakin penting dalam mendukung pengembangan profesional guru. (Lumbanraja & Purwanto, 2021) dan (Machmud et al., 2022) menekankan bahwa pemanfaatan teknologi dapat memperkaya pengalaman belajar siswa dan mempermudah proses pengajaran. Oleh karena itu, pelatihan guru yang mengintegrasikan teknologi pendidikan menjadi aspek yang sangat penting dalam pengembangan kompetensi mereka. Kepala sekolah, sebagai pemimpin, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa guru tidak hanya menguasai keterampilan pedagogis yang efektif, tetapi juga dapat memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran (Edi, 2023). Teknologi dapat menjadi alat yang sangat berguna untuk meningkatkan kualitas pengajaran, namun hanya akan efektif jika para guru dilatih dengan baik dan diberikan dukungan yang memadai.

Di samping itu, faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kinerja guru juga perlu diperhatikan, seperti kebijakan pendidikan yang berlaku dan dukungan dari pemerintah (Iqbal, 2023). Kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri dalam mengelola SDM pendidikan di sekolah, mereka perlu bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah dan masyarakat, untuk menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan (Esperat, 2021). Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kemampuan kepala sekolah dalam navigasi

kebijakan pendidikan yang ada, serta mengimplementasikan kebijakan tersebut dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan di tingkat sekolah dasar. Penelitian oleh (Kollo, 2024) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan, yang tentunya berdampak pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Dalam hal evaluasi dan umpan balik, kepala sekolah juga harus mampu mengimplementasikan sistem evaluasi yang konstruktif untuk memberikan umpan balik yang berguna bagi guru (Robertson et al., 2020). Evaluasi yang transparan dan objektif akan memberikan kesempatan bagi guru untuk melihat kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran mereka, serta mengetahui area yang perlu ditingkatkan. (Aswinda et al., 2019) mengungkapkan bahwa evaluasi yang dilakukan secara sistematis dan berkala dapat memberikan motivasi kepada guru untuk terus memperbaiki kualitas pengajaran mereka. Dengan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk berinovasi dalam mengembangkan keterampilan mengajar mereka.

Namun demikian, meskipun berbagai strategi dan kebijakan telah diterapkan, masih terdapat tantangan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif di sekolah dasar. Sebagai contoh, (Irawan, 2023) menunjukkan bahwa keterbatasan anggaran sering kali menjadi hambatan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi berbagai aspek, mulai dari perekrutan dan pelatihan guru, hingga penyediaan fasilitas yang mendukung proses pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah harus cerdas dalam mengelola anggaran dan memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara efisien untuk mendukung pengembangan guru (Fitriyah, 2023).

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan, khususnya dalam pengelolaan dan pembinaan guru di tingkat sekolah dasar, memiliki tantangan yang kompleks dan multifaset (Badu, 2023). Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah dasar harus mampu merancang dan melaksanakan strategi pengelolaan SDM yang efektif dengan mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap lebih dalam mengenai berbagai strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengelola dan membina guru di sekolah dasar, serta dampaknya terhadap kualitas pembelajaran dan perkembangan karier guru. Dengan fokus pada studi kasus di SDN 16 Limboto Barat dan SDN 11 Limboto, diharapkan hasil

penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia di sekolah dasar secara lebih efektif.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mendalami fenomena manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan dan pembinaan guru di sekolah dasar. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai praktik yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Lokasi penelitian mencakup SDN 16 Limboto Barat dan SDN 11 Limboto di Kota Gorontalo. Kedua sekolah ini dipilih karena dianggap representatif dalam menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan profesional guru.

Partisipan dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah, guru, dan siswa. Kepala sekolah dipilih sebagai informan utama karena perannya dalam pengelolaan dan pembinaan guru, sementara guru memberikan perspektif mengenai implementasi kebijakan dan pengembangan kompetensi mereka. Siswa dilibatkan sebagai informan pendukung untuk memberikan masukan tentang dampak kebijakan terhadap proses pembelajaran. Pemilihan partisipan dilakukan secara purposive sampling untuk memastikan relevansi dan kualitas data yang diperoleh.

Data dikumpulkan melalui berbagai teknik, termasuk wawancara mendalam, observasi partisipatif, dokumentasi, dan kuesioner. Wawancara semi-terstruktur dilakukan untuk menggali informasi mengenai strategi manajemen, tantangan, dan peran kepala sekolah dalam pengembangan guru. Observasi langsung dilakukan untuk melihat proses pembinaan dan interaksi di lingkungan sekolah. Dokumentasi melibatkan analisis dokumen terkait kebijakan sekolah, program pelatihan, dan laporan evaluasi kinerja guru. Kuesioner digunakan untuk memperoleh pandangan dari guru dan siswa mengenai efektivitas kebijakan yang diterapkan.

Analisis data dilakukan secara sistematis menggunakan pendekatan analisis kualitatif deskriptif berdasarkan konsep Miles dan Huberman. Langkah-langkahnya meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi ditranskripsikan, dikodekan, dan dikategorikan untuk menemukan tema-tema utama. Temuan tersebut kemudian diverifikasi melalui triangulasi data dan member checking untuk memastikan validitas dan kredibilitas hasil penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika, termasuk persetujuan informasi, kerahasiaan, dan hak partisipasi partisipan. Dengan pelaksanaan selama

enam bulan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam mendukung pengembangan profesional guru serta memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hasil yang diharapkan adalah pemahaman yang lebih baik tentang peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi dalam pembelajaran.

### **Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam hal pembinaan dan pengembangan guru di sekolah dasar, dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan karier guru. Fokus utama penelitian ini adalah pada peran kepala sekolah dalam pengelolaan guru, strategi pembinaan yang diterapkan, serta tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM di sekolah dasar.

Berdasarkan hasil Temuan melalui rangkaian penelitian yang sudah dilakukan dengan kepala sekolah dan guru di SDN 16 Limboto Barat dan SDN 11 Limboto, beberapa temuan utama ditemukan, antara lain:

1. Strategi Pembinaan Personal Berbasis Kebutuhan Pembinaan guru yang berbasis pada kebutuhan individu terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru. Pembinaan ini tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi pedagogik, tetapi juga pada pengembangan profesionalisme dan kesejahteraan guru. Kepala sekolah menerapkan pendekatan yang personal, dengan memberikan pelatihan sesuai dengan kekuatan dan kelemahan masing-masing guru.
2. Kolaborasi Antar Guru dalam Kelompok Kerja Kolaborasi antar guru, yang diwujudkan dalam kelompok kerja berdasarkan mata pelajaran atau tema tertentu, memberikan kesempatan bagi guru untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pengajaran, terutama dalam meningkatkan pemahaman terhadap materi ajar serta keterampilan pedagogik.
3. Tantangan dalam Pengelolaan SDM Meskipun pembinaan telah dilakukan dengan baik, beberapa tantangan signifikan ditemukan, antara lain keterbatasan anggaran untuk pelatihan, fasilitas yang terbatas, dan masalah waktu yang terbatas untuk mengikuti kegiatan pembinaan. Keterbatasan fasilitas menjadi penghambat dalam implementasi teknologi dalam pembelajaran, yang seharusnya dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

4. Peningkatan Motivasi dan Kualitas Pembelajaran Peningkatan motivasi guru terjadi ketika mereka merasa dihargai, diberdayakan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan pendidikan. Hal ini terbukti meningkatkan semangat kerja guru, yang pada gilirannya berpengaruh pada kualitas pengajaran dan hasil pembelajaran siswa.

## **Pembahasan**

### **Strategi Pembinaan Personal Berbasis Kebutuhan**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa strategi pembinaan personal berbasis kebutuhan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Pembinaan yang terstruktur dan sistematis yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru terbukti lebih efektif daripada pendekatan yang seragam untuk semua guru. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pembinaan berbasis kompetensi dan kebutuhan guru memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan (Sintia, 2021).

Kepala sekolah di kedua sekolah dasar tersebut mengadopsi strategi pembinaan yang berbasis pada evaluasi kebutuhan individual. Di SDN 16 Limboto Barat, misalnya, kepala sekolah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap guru melalui observasi langsung dan diskusi. Dengan pendekatan ini, guru yang membutuhkan penguatan dalam aspek pedagogik seperti manajemen kelas atau penggunaan teknologi diberi pelatihan yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan guru untuk berkembang sesuai dengan kecepatan dan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan mampu meningkatkan kualitas pengajaran mereka secara signifikan.

Sebuah penelitian oleh (Rayendra, 2020) mengungkapkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru akan lebih meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar. Pembinaan semacam ini tidak hanya meningkatkan keterampilan mengajar tetapi juga membantu guru dalam merencanakan dan mengelola pembelajaran dengan lebih efektif. Dengan demikian, pembinaan yang berbasis kebutuhan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan yang ada.

Pembinaan personal berbasis kebutuhan terbukti lebih efektif dibandingkan dengan pendekatan seragam dalam pengembangan profesionalisme guru. Melalui identifikasi kebutuhan individual dan penyediaan pelatihan yang relevan, guru dapat berkembang dengan lebih baik,

meningkatkan kualitas pengajaran, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan.

### **Kolaborasi Antar Guru**

Selain pembinaan berbasis kebutuhan, kolaborasi antar guru di sekolah juga menjadi faktor kunci dalam peningkatan kualitas pengajaran. Di SDN 11 Limboto, kepala sekolah mendorong terbentuknya kelompok kerja yang memungkinkan guru untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, dan merencanakan metode pembelajaran bersama. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kolaborasi antar guru dapat memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga dapat memperbaiki kualitas pembelajaran (Hasmawaty, 2024).

Pembentukan kelompok kerja ini memungkinkan guru untuk saling mendukung dan memberikan umpan balik konstruktif. Dengan berbagi pengalaman, mereka tidak hanya memperoleh wawasan baru, tetapi juga dapat mengatasi tantangan yang ada bersama-sama. Penelitian oleh (Muliati, 2022) menunjukkan bahwa kolaborasi antar guru tidak hanya meningkatkan pemahaman mereka tentang materi ajar, tetapi juga memperkuat keterampilan sosial dan komunikasi, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan interaktif.

Kolaborasi antar guru menjadi pilar utama dalam peningkatan kualitas pengajaran. Dengan berbagi pengalaman dan saling memberi umpan balik konstruktif, guru dapat mengatasi tantangan pengajaran bersama-sama dan memperkaya praktik pedagogik mereka. Selain itu, kolaborasi juga memperkuat keterampilan sosial dan komunikasi yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan interaktif bagi siswa.

### **Tantangan dalam Pengelolaan SDM**

Meskipun pembinaan yang berbasis kebutuhan telah terbukti efektif, tantangan dalam pengelolaan SDM masih banyak dijumpai, terutama terkait dengan keterbatasan anggaran untuk pelatihan yang lebih terstruktur dan fasilitas yang kurang memadai. Kepala sekolah A dan B di kedua sekolah dasar yang dijadikan sampel penelitian mengungkapkan bahwa meskipun mereka berusaha keras untuk memberikan pembinaan yang maksimal, anggaran yang terbatas seringkali membatasi kapasitas untuk mengadakan pelatihan yang lebih intensif. Selain itu, fasilitas yang tidak memadai, seperti kurangnya perangkat teknologi, menjadi hambatan bagi guru dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis teknologi.

Hal ini mengarah pada pentingnya kebijakan pendidikan yang mendukung penyediaan anggaran yang cukup untuk pengembangan profesional guru. Sebagaimana disarankan oleh (Lembong, 2023), kebijakan seperti Merdeka Belajar yang mendorong penggunaan teknologi dalam pembelajaran harus diimbangi dengan penyediaan fasilitas dan pelatihan yang memadai. Kepala sekolah perlu bekerja sama dengan pemerintah daerah dan instansi terkait untuk mengatasi tantangan ini, agar guru dapat mengoptimalkan teknologi dalam proses pembelajaran.

Tantangan pengelolaan SDM, khususnya terkait dengan keterbatasan anggaran dan fasilitas, perlu mendapat perhatian serius. Kebijakan pendidikan yang mendukung penyediaan anggaran dan fasilitas yang memadai sangat penting untuk memastikan pelatihan dan penggunaan teknologi yang optimal. Kepala sekolah perlu bekerja sama dengan pihak-pihak terkait untuk mengatasi kendala ini agar pembinaan guru dapat dilakukan dengan lebih efektif.

### **Peningkatan Motivasi dan Kualitas Pembelajaran**

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi guru dapat meningkat signifikan ketika mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan pendidikan. Kepala sekolah yang mendorong kepemimpinan partisipatif dapat menciptakan budaya sekolah yang mendukung kolaborasi antara guru dan manajemen. Dengan keterlibatan dalam perencanaan kurikulum dan kebijakan pendidikan, guru merasa lebih berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan di sekolah. Penelitian oleh (Intifadhah & Wirza, 2020) menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat rasa otonomi mereka, yang berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja dan inovasi dalam pengajaran.

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan juga berdampak pada kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa bahwa suara mereka didengar dan diperhitungkan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memengaruhi semangat mereka dalam mengajar. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru sangat terkait dengan tingkat keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan (Solihin et al., 2021).

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kualitas pembelajaran. Ketika guru merasa dihargai dan memiliki suara dalam perencanaan kebijakan, mereka menjadi lebih berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kepemimpinan partisipatif yang mendorong keterlibatan ini juga berkontribusi pada

peningkatan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya memperbaiki kualitas pengajaran dan hasil pembelajaran.

### Simpulan

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM dalam pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pembinaan dan pengembangan guru, sangat penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru di sekolah dasar. Strategi pembinaan berbasis kebutuhan yang terstruktur dan sistematis, bersama dengan kolaborasi antar guru dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, terbukti efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran. Meskipun ada tantangan terkait anggaran dan fasilitas, pendekatan berbasis kebutuhan dan kebijakan yang mendukung pengembangan guru dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya perlu bekerja sama untuk menciptakan sistem yang mendukung pengembangan profesional guru demi mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

### Daftar Pustaka

- Ahiri, J., Dunifa, L., Ramly, M. I., & Ahiri, Y. (2023). The Effect of Job Satisfaction on Teachers' Performance: A Survey With Elementary School Teachers in Kendari City, Indonesia. *International Journal of Education Learning and Development*, 11(1), 71–81. <https://doi.org/10.37745/ijeld.2013/vol11n17181>
- Akbar. (2024). Meslektaş Koçluğunun Dijital Öykülemeye Dayalı Öğretim Uygulamalarına Yansımaları. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 295–322. <https://doi.org/10.34056/aujef.1338614>
- Aswinda, A., Siraj, A., & Saprin, S. (2019). Effect of Principal Supervision on Teacher Pedagogic Competencies. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 95. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i1.9331>
- Badu, S. (2023). Exploring Headteachers' Struggles in Overseeing Kindergarten Education at Basic Schools: An in-Depth Study in Awutu Senya East Municipality. *International Journal of Childhood Education*, 4(2), 44–58. <https://doi.org/10.33422/ijce.v4i2.477>
- Edi, F. (2023). The Relationship Academic Supervision and Achievement Motivation to the Teachers' Performance at Elementary Schools. *Pijed*, 2(2), 179–186. <https://doi.org/10.59175/pijed.v2i2.120>
- Esperat, T. M. K. (2021). Literacy Instructional Coaching for Inservice Teachers Through a Community-Engaged Partnership. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 11(1), 14–34. <https://doi.org/10.1108/ijmce-10-2020-0062>
- Fitriyah, L. (2023). Effective Human Resource Management Strategy: Improving Excellent Service for Competitive Advantage. *Managere Indonesian Journal of Educational Management*, 5(2), 143–154. <https://doi.org/10.52627/managere.v5i2.337>
- Hasmawaty, H. (2024). Refleksi Pembelajaran Dan Penelitian Tindakan Kelas. *Madaniya*, 5(2), 305–311. <https://doi.org/10.53696/27214834.745>

- Hollweck, T., & Lofthouse, R. (2021). Contextual Coaching: Levering and Leading School Improvement Through Collaborative Professionalism. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 10(4), 399–417. <https://doi.org/10.1108/ijmce-01-2021-0019>
- Intifadhah, I., & Wirza, Y. (2020). Otonomi Internal Dan Eksternal Guru Serta Pengaruhnya Terhadap Partisipasi Mereka Dalam Pembuatan Keputusan Di Sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 20(1), 52–61. <https://doi.org/10.17509/jpp.v20i1.24553>
- Iqbal, M. (2023). The Role of Human Resources in Improving School Quality. *Gic*, 1, 58–65. <https://doi.org/10.30983/gic.v1i1.144>
- Irawan, B. (2023). Public Administration Challenges in Human Resource Management in the Education Sector. *Indo-Mathedu Intellectuals Journal*, 4(2), 1349–1361. <https://doi.org/10.54373/imeij.v4i2.359>
- Kollo, N. (2024). Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2208–2214. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.4172>
- Lembong, J. M. (2023). Implementasi Merdeka Belajar Sebagai Transformasi Kebijakan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 765–777. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4620>
- Lumbanraja, H. M. U., & Purwanto, N. A. (2021). The Implementation of Online Learning in Elementary Schools During the COVID-19 Pandemic. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v6i2.9989>
- Machmud, M. T., Ramadhani, N. R., Sipahutar, R. J., Manjani, N., Silalahi, N., Damayanti, N. A., Syahrial, S., & Bangun, M. B. (2022). Indonesian Elementary Schools Teachers' Attitude Towards Video Conferencing Platform Implementation During Covid-19 Pandemic. *School Education Journal PGSD Fip Unimed*, 12(4), 277–283. <https://doi.org/10.24114/sejpgsd.v12i4.40420>
- Muliati, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Sekolah Di MTSN 1 Medan. *Islamic Education*, 2(1), 25–30. <https://doi.org/10.57251/ie.v2i1.368>
- Mulyani, H. R., Su'ad, S., Widjanarko, M., & Sabaz, A. T. (2022). Influence of School Culture and Work Motivation on Performance of Elementary School Teachers. *Iasayı Ÿniversitetiniñ Habarshysy*, 124(2), 155–168. <https://doi.org/10.47526/2022-2/2664-0686.13>
- Putra, T. P. (2022). Pemetaan Ragam Tema Penelitian Manajemen Seni Rupa: Sebuah Reviu Literatur. *Ars Jurnal Seni Rupa Dan Desain*, 25(2), 143–150. <https://doi.org/10.24821/ars.v25i2.6025>
- Quines, L. A., & Albutra, D. A. (2023). The Mediating Effect of Normative Commitment on the Relationship Between Instructional Coaching Skills and Teamwork of Teachers. *European Journal of Education Studies*, 10(3). <https://doi.org/10.46827/ejes.v10i3.4713>
- Rasmitadila, R., Humaira, M. A., & Rachmadtullah, R. (2022). Student Teachers' Perceptions of the Collaborative Relationships Between Universities and Inclusive Elementary Schools in Indonesia. *F1000research*, 10, 1289. <https://doi.org/10.12688/f1000research.74999.3>
- Rayendra, R. (2020). Peningkatan Profesional Guru Melalui Pelatihan Pendekatan Kemitraan. *Inovasi Kurikulum*, 17(1), 40–48. <https://doi.org/10.17509/jik.v17i1.36892>
- Robertson, D. A., Padesky, L. B., Ford-Connors, E., & Paratore, J. R. (2020). What Does It Mean to Say Coaching Is Relational? *Journal of Literacy Research*, 52(1), 55–78. <https://doi.org/10.1177/1086296x19896632>
- Sintia, S. (2021). Pengaruh Kinerja Guru Bersertifikat Profesi Terhadap Hasil Prestasi Belajar

- Siswa Pada Mata Pelajaran Peminatan Kejuruan. *Indonesian J. Build. Eng.*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.17509/jptb.v1i1.33362>
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kepuasan Pekerjaan Guru Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 279. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420>
- Suratmi, S., & Sopandi, W. (2022). Knowledge, Skills, and Attitudes of Teachers in Training Critical Thinking of Elementary School Students. *Journal of Education and Learning (Edulearn)*, 16(3), 291–298. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i3.20493>
- Weddle, H. (2023). Fostering, Tailoring, Negotiating: The Complexities of Collaborative Coaching in Schools Under Pressure to Improve. *Educational Researcher*, 52(8), 482–490. <https://doi.org/10.3102/0013189x231187372>
- Yang, W., Huang, R., Su, Y., Zhu, J., Hsieh, W. Y., & Li, H. (2022). Coaching Early Childhood Teachers: A Systematic Review of Its Effects on Teacher Instruction and Child Development. *Review of Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1002/rev3.3343>