

PENDAMPINGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME DAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SD SWASTA HKBP TOMUAN PEMATANGSIANTAR

Rusmayani Tambun, Purnama Helena Hutabarat, Jimmi H. Sitorus

Amik Parbina Nusantara Pematangsiantar
tambunrusmayani@gmail.com

Abstract

Educators are a key component determining the quality of teaching and learning in schools, so their professionalism and performance need to be continuously improved through proper human resource (HR) management. This community service activity aimed to provide HR management assistance to the principal and teachers of SD Swasta HKBP Tomuan to improve the professionalism and performance of educators. The partner problems identified include the absence of a structured competency development planning system that made training and supervision incidental rather than needs-based, a teacher performance appraisal process that was still subjective because it relied on the principal's general impression without clear indicators, low awareness among some teachers of the importance of continuous professional development, and the absence of a sustained HR coaching program from either the foundation or the principal. The method consisted of a preparation stage (initial survey and coordination with the partner), an implementation stage (socialization of core HR management concepts, training in competency development planning, mentoring in developing a competency-based teacher performance appraisal instrument, and focus group discussion on motivation strategies), and an evaluation stage using pre-test and post-test. The results show an increase in participants' understanding of HR management concepts, career development planning, and performance appraisal, indicated by a higher average post-test score across all four indicators measured. The school also began developing a more systematic teacher performance evaluation instrument covering pedagogical, professional, personality, and social competencies. This activity is expected to be an initial step for SD Swasta HKBP Tomuan in building sustainable HR governance to support improved education quality.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Professionalism, Educator Performance, Mentoring.

Abstrak

Tenaga pendidik merupakan komponen utama yang menentukan mutu proses belajar mengajar di sekolah, sehingga profesionalisme dan kinerjanya perlu terus ditingkatkan melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memberikan pendampingan manajemen SDM kepada kepala sekolah dan guru di SD Swasta HKBP Tomuan guna meningkatkan profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik. Permasalahan mitra yang teridentifikasi meliputi belum tersedianya sistem perencanaan pengembangan kompetensi guru yang terstruktur sehingga pelatihan dan supervisi bersifat insidental, belum optimalnya instrumen penilaian kinerja guru sehingga evaluasi cenderung subjektif karena hanya berdasarkan kesan umum kepala sekolah, rendahnya pemahaman sebagian guru mengenai pentingnya pengembangan profesionalisme berkelanjutan, serta belum adanya program pembinaan SDM yang berkesinambungan dari yayasan maupun kepala sekolah. Metode pelaksanaan meliputi tahap persiapan (survei awal dan koordinasi dengan mitra), pelaksanaan (sosialisasi konsep dasar MSDM, pelatihan penyusunan rencana pengembangan kompetensi, pendampingan penyusunan instrumen penilaian kinerja guru berbasis indikator kompetensi, dan diskusi kelompok terpumpun mengenai strategi peningkatan motivasi), serta evaluasi melalui pre-test dan post-test. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep dasar manajemen SDM, perencanaan pengembangan karier guru, dan penilaian kinerja pada seluruh indikator yang diukur, ditunjukkan oleh kenaikan rata-rata skor post-test dibandingkan pre-test. Pihak sekolah juga mulai menyusun instrumen evaluasi kinerja guru secara lebih sistematis yang mencakup aspek kompetensi

pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kegiatan ini diharapkan menjadi langkah awal bagi SD Swasta HKBP Tomuan dalam membangun tata kelola SDM yang berkelanjutan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Keywords: Manajemen Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Guru, Kinerja Tenaga Pendidik, Pendampingan.

PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu tidak dapat dilepaskan dari peran tenaga pendidik yang profesional. Guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang memadai. Keempat kompetensi ini tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan perlu dibina secara sistematis melalui proses perencanaan, pelatihan, dan evaluasi yang berkesinambungan. Untuk mewujudkan hal tersebut, sekolah perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan bagi tenaga pendidik (Luwihta & Fadilah, 2023).

Manajemen SDM yang efektif mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi dan kinerja guru, sebagaimana ditegaskan Aris et al. (2023) bahwa pengelolaan SDM yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu sekolah. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung pengembangan diri cenderung lebih terbuka terhadap perubahan metode mengajar, lebih aktif berkolaborasi dengan rekan sejawat, dan lebih siap menghadapi tantangan pembelajaran yang terus berkembang.

SD Swasta HKBP Tomuan, yang berlokasi di Kelurahan Tomuan, Kecamatan Siantar Timur, Kota

Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara, merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar swasta yang berupaya meningkatkan mutu pembelajaran di tengah keterbatasan sumber daya. Sebagaimana banyak sekolah swasta lain di bawah naungan yayasan, tata kelola SDM di sekolah ini sering kali masih berjalan secara informal, belum terdokumentasi dengan baik, dan sangat bergantung pada inisiatif individu kepala sekolah. Kondisi ini membuat proses pembinaan guru rentan bersifat reaktif, hanya dilakukan ketika muncul permasalahan, dan belum menjadi bagian dari sistem tata kelola yang berjalan secara rutin.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal bersama kepala sekolah, teridentifikasi empat permasalahan utama yang saling berkaitan. Belum tersedianya sistem perencanaan pengembangan kompetensi guru yang terstruktur, sehingga kegiatan pelatihan maupun supervisi cenderung bersifat insidental dan tidak terarah pada kebutuhan yang sesungguhnya. Belum optimalnya instrumen penilaian kinerja guru sehingga evaluasi cenderung subjektif, hanya berdasarkan kesan umum kepala sekolah tanpa indikator dan skala penilaian yang jelas; kondisi ini sejalan dengan temuan Syafaatu Rosidah et al. (2022) bahwa penilaian kinerja guru di banyak sekolah dasar masih menghadapi tantangan objektivitas. Rendahnya pemahaman sebagian guru mengenai pentingnya pengembangan

profesionalisme berkelanjutan, yang tercermin dari minimnya inisiatif mandiri untuk mengikuti pelatihan atau memperbarui metode mengajar. Belum adanya program pembinaan SDM yang berkesinambungan dari yayasan maupun kepala sekolah, padahal peran kepala sekolah sangat penting dalam mendorong kinerja guru (Gaol, 2022). Ketiadaan perencanaan yang terstruktur berdampak pada lemahnya sistem penilaian, yang pada gilirannya melemahkan motivasi guru untuk terus mengembangkan diri, dan akhirnya membuat program pembinaan SDM sulit berjalan secara berkelanjutan.

Kegiatan pendampingan ini hadir untuk membantu sekolah membangun tata kelola SDM yang lebih terstruktur, terukur, dan berkelanjutan, sekaligus menjadi wujud kontribusi perguruan tinggi dalam pemberdayaan lembaga pendidikan di lingkungan masyarakat. Melalui pendampingan langsung, tim pengabdian tidak sekadar memberikan materi teoretis, tetapi juga mendampingi sekolah dalam menyusun perangkat kerja yang konkret, seperti instrumen penilaian kinerja, yang dapat langsung diterapkan dan dikembangkan lebih lanjut oleh pihak sekolah.

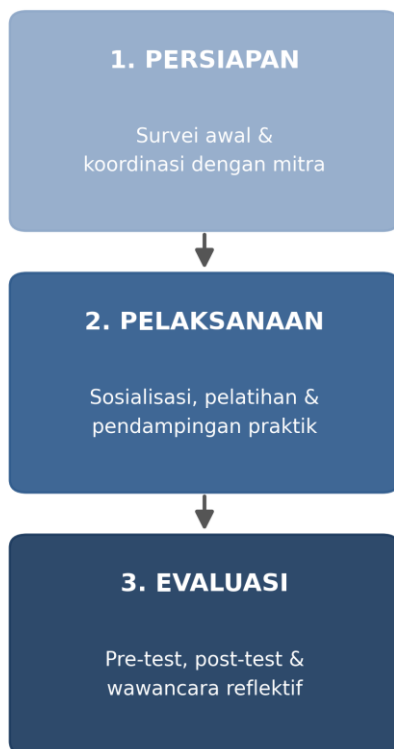
Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan ini dirumuskan dengan tiga tujuan utama, yaitu meningkatkan pemahaman kepala sekolah dan guru mengenai konsep dan fungsi manajemen SDM dalam lembaga pendidikan sehingga pengelolaan tenaga pendidik tidak lagi dipandang sebagai urusan administratif semata melainkan bagian strategis dari peningkatan mutu sekolah; mendampingi sekolah menyusun instrumen penilaian kinerja guru yang lebih objektif dan terukur sebagai dasar bagi kepala sekolah dalam memberikan umpan balik dan pembinaan yang lebih tepat sasaran dan mendorong terbentuknya budaya

pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan yang tidak bergantung pada satu kegiatan pendampingan saja, melainkan terus berjalan secara mandiri setelah kegiatan ini berakhir.

Kegiatan ini diharapkan memberikan manfaat langsung bagi berbagai pihak. Bagi guru, kegiatan ini memberikan kejelasan indikator kinerja dan arah pengembangan diri sehingga upaya peningkatan kompetensi menjadi lebih terarah. Bagi kepala sekolah, tersedia instrumen dan mekanisme penilaian yang lebih objektif sebagai dasar pembinaan sekaligus memperkuat perannya sebagai pemimpin pembelajaran. Bagi yayasan, tersedia acuan tata kelola SDM yang dapat direplikasi ke unit pendidikan lain di bawah naungan yang sama, sehingga hasil pendampingan ini tidak hanya bermanfaat bagi satu sekolah.

METODE

Kegiatan ini dilaksanakan di SD Swasta HKBP Tomuan Pematangsiantar dengan khalayak sasaran kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan seluruh tenaga pendidik. Kegiatan dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi, sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 1 dan dirinci jadwalnya pada Tabel 1.



Gambar 1. Diagram tahapan pelaksanaan kegiatan pendampingan

Tahap persiapan diawali dengan survei lapangan dan wawancara bersama kepala sekolah untuk mengidentifikasi permasalahan riil pengelolaan SDM sebagaimana diuraikan pada bagian Pendahuluan. Hasil identifikasi ini menjadi dasar penyusunan materi pendampingan, instrumen pre-test dan post-test, serta jadwal kegiatan yang disepakati bersama mitra.

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui kombinasi ceramah, diskusi, dan pendampingan praktik (workshop), yang mencakup empat rangkaian kegiatan inti. Sosialisasi konsep dasar manajemen SDM dalam organisasi pendidikan, meliputi empat fungsi utama yang saling berkaitan yaitu perencanaan (menetapkan kebutuhan pengembangan kompetensi guru sesuai

visi dan kebutuhan sekolah), pengembangan (menyediakan pelatihan, supervisi akademik, dan forum berbagi praktik baik), penilaian kinerja (mengukur capaian guru secara objektif berbasis indikator kompetensi), dan penghargaan (memberikan apresiasi atas capaian guru untuk menjaga motivasi kerja). Pelatihan penyusunan rencana pengembangan kompetensi guru melalui empat langkah, yaitu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial melalui observasi dan diskusi kelompok terpumpun; menyusun prioritas program berdasarkan kebutuhan paling mendesak mengingat keterbatasan waktu dan anggaran sekolah; merancang bentuk kegiatan pengembangan berupa pelatihan internal, supervisi akademik berkala, dan forum berbagi praktik baik antarguru serta menetapkan jadwal dan penanggung jawab pelaksanaan program. Pengembangan kompetensi ini mengingat pentingnya strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kapasitas individu di dalam organisasi (Kumala, 2022). Pendampingan penyusunan instrumen penilaian kinerja guru berbasis indikator kompetensi, melalui empat tahapan yaitu menentukan indikator penilaian untuk setiap aspek kompetensi dengan merujuk pada standar kompetensi guru yang berlaku, menetapkan skala penilaian empat kategori (Sangat Baik = 4, Baik = 3, Cukup = 2, Kurang = 1) agar setiap penilai memiliki persepsi yang sama, melakukan uji coba instrumen bersama tim guru, serta menyepakati mekanisme dan jadwal penerapan penilaian secara berkala agar terintegrasi dengan kalender akademik sekolah. Diskusi kelompok terpumpun mengenai strategi peningkatan motivasi dan profesionalisme tenaga pendidik,

yang menghasilkan empat rekomendasi strategi, yaitu membentuk forum berbagi praktik baik antarguru secara rutin, memberikan apresiasi atas capaian dan inovasi guru, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait program pengembangan sekolah, serta menyediakan akses pelatihan eksternal maupun internal secara berkala. Pendekatan pendampingan langsung dipilih karena terbukti lebih efektif meningkatkan kompetensi praktis guru dibandingkan ceramah semata (Mahanani et al., 2022; Ismiyanti & Afandi, 2022).

Tahap evaluasi keberhasilan program dilakukan dengan membandingkan hasil pre-test dan post-test peserta pada empat indikator, yaitu pemahaman konsep dasar MSDM, perencanaan pengembangan kompetensi guru, penyusunan instrumen penilaian kinerja, dan strategi peningkatan motivasi kerja. Evaluasi juga dilengkapi dengan observasi partisipasi peserta selama kegiatan berlangsung, serta wawancara reflektif dengan kepala sekolah mengenai rencana tindak lanjut penerapan instrumen manajemen SDM yang telah disusun bersama.

Tabel 1. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

No	Tahap	Bentuk Kegiatan	Sasaran
1	Persiapan	Survei awal, koordinasi dengan yayasan & kepala sekolah	Kepala sekolah
2	Pelaksanaan	Sosialisasi MSDM, pelatihan kompetensi, pendampingan instrumen, FGD motivasi	Kepsek, wakepsek, guru
3	Evaluasi	Pre-test, post-test, wawancara reflektif, laporan	Seluruh peserta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pendampingan diikuti oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan seluruh guru SD Swasta HKBP Tomuan. Pada sesi sosialisasi, tim pengabdian memaparkan pentingnya manajemen SDM sebagai fondasi peningkatan mutu tenaga pendidik, mencakup fungsi perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan. Dijelaskan pula bahwa pengelolaan SDM di lembaga pendidikan berbeda dengan sektor bisnis yang berorientasi pada produktivitas dan laba, karena di sekolah pengelolaan SDM berorientasi pada mutu proses belajar-mengajar dan perkembangan peserta didik. Peserta menunjukkan antusiasme tinggi, terlihat dari aktifnya sesi tanya jawab, terutama terkait cara menyusun indikator penilaian kinerja guru yang objektif (lihat Gambar 2).



Gambar 2. Kegiatan sosialisasi konsep MSDM

Pada sesi pelatihan perencanaan pengembangan kompetensi, peserta diajak mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru melalui diskusi kelompok terpumpun, kemudian menyusun prioritas program berdasarkan kebutuhan yang paling mendesak. Prinsip penting yang

ditekankan adalah bahwa pengembangan kompetensi harus dilakukan secara berkelanjutan dan tidak hanya bersifat seremonial, melainkan menjadi bagian rutin dari kalender kerja sekolah. Keterlibatan aktif kepala sekolah sebagai pembina utama ditekankan sebagai faktor penentu keberlanjutan program, karena tanpa dukungan dan keteladanan dari kepala sekolah, program yang telah disusun berisiko berhenti di tengah jalan begitu pendampingan dari pihak luar berakhir.



Gambar 3. *Pelatihan penyusunan instrumen penilaian kinerja*

Pada sesi pendampingan praktik, peserta dibimbing langsung menyusun rancangan instrumen penilaian kinerja guru mencakup aspek kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Penyusunan instrumen dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan tim guru agar instrumen yang dihasilkan sesuai dengan konteks SD Swasta HKBP Tomuan, mulai dari penentuan indikator, penetapan skala penilaian, uji coba instrumen, hingga kesepakatan mekanisme dan jadwal penerapan penilaian secara berkala. Skor total setiap guru diperoleh dengan menjumlahkan skor seluruh aspek kemudian dikonversi ke persentase, sehingga kepala sekolah memiliki dasar yang lebih spesifik dalam menentukan aspek kompetensi mana yang perlu

menjadi prioritas pembinaan (lihat Gambar 4).



Gambar 4. *Pendampingan praktik bersama guru*

Selain aspek teknis penyusunan instrumen, kegiatan ini juga membahas strategi peningkatan motivasi dan profesionalisme guru melalui diskusi kelompok terpumpun, karena instrumen penilaian yang objektif tidak akan banyak berarti apabila tidak diiringi dengan upaya membangun motivasi intrinsik guru untuk terus berkembang. Dari diskusi tersebut disepakati empat strategi, yaitu membentuk forum berbagi praktik baik antarguru secara rutin, memberikan apresiasi atau penghargaan atas capaian dan inovasi guru, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait program pengembangan sekolah, serta menyediakan akses pelatihan eksternal maupun internal secara berkala.

Tahap evaluasi program dilakukan melalui pre-test dan post-test yang dilengkapi dengan wawancara reflektif bersama kepala sekolah untuk menggali rencana tindak lanjut penerapan instrumen manajemen SDM yang telah disusun bersama. Kegiatan pendampingan ditutup dengan sesi foto bersama antara tim pengabdian dan pihak sekolah sebagai simbol komitmen bersama untuk melanjutkan penerapan hasil pendampingan (lihat Gambar 5).

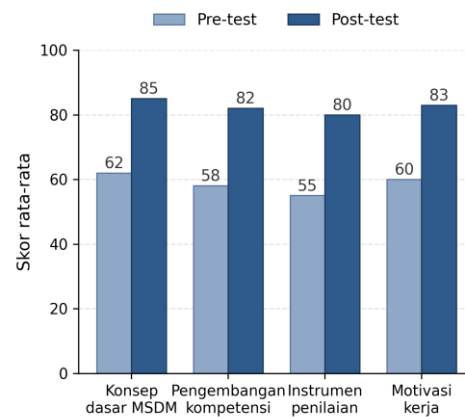


Gambar 5. Foto bersama tim pengabdi dan pihak sekolah pada penutupan kegiatan

Hasil perbandingan pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Rata-rata skor pre-test berada pada kategori cukup, sedangkan rata-rata skor post-test meningkat signifikan ke kategori baik, sejalan dengan hasil kegiatan pendampingan guru sekolah dasar lain yang juga menunjukkan peningkatan kompetensi setelah pendampingan praktik berbasis workshop (Ismiyanti & Afandi, 2022; Mahanani et al., 2022). Kenaikan tertinggi terjadi pada indikator penyusunan instrumen penilaian kinerja, yaitu sebesar 45,5%, sedangkan kenaikan terendah terjadi pada indikator strategi peningkatan motivasi kerja sebesar 38,3%, yang mengindikasikan bahwa perubahan pemahaman terkait motivasi kerja bersifat lebih jangka panjang. Rincian hasil disajikan pada Tabel 2 dan divisualisasikan pada Gambar 6.

Tabel 2. Hasil Pre-test dan Post-test Peserta

No	Indikator	Pre	Post	$\Delta\%$
1	Konsep dasar MSDM	62	85	37,1%
2	Pengembangan kompetensi	58	82	41,4%
3	Instrumen penilaian	55	80	45,5%
4	Motivasi kerja	60	83	38,3%



Gambar 6. Grafik perbandingan skor pre-test dan post-test per indikator

Faktor pendukung keberhasilan kegiatan ini antara lain dukungan penuh kepala sekolah dan yayasan, antusiasme guru, serta ketersediaan sarana pelatihan. Faktor penghambat meliputi keterbatasan waktu peserta karena harus membagi waktu dengan kegiatan mengajar, serta perlunya pendampingan lanjutan agar instrumen manajemen SDM dapat diterapkan secara konsisten dan berkelanjutan.

Lebih dari sekadar peningkatan skor pemahaman, kegiatan ini juga membuka ruang diskusi antara kepala sekolah dan guru mengenai isu-isu tata kelola SDM yang selama ini jarang dibicarakan secara terbuka. Sebagai tindak lanjut, pihak sekolah bersama tim pengabdi menyepakati penerapan instrumen penilaian kinerja guru secara bertahap mulai semester berikutnya, disertai pendampingan berkala, sejalan dengan pandangan bahwa pengelolaan SDM yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi pendidikan (Pahira & Rinaldy, 2023).

SIMPULAN

Kegiatan pendampingan manajemen sumber daya manusia di SD Swasta HKBP Tomuan berhasil meningkatkan pemahaman kepala

sekolah dan tenaga pendidik mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang terstruktur dalam mendukung profesionalisme dan kinerja guru. Peningkatan ini tercermin dari kenaikan rata-rata skor post-test dibandingkan pre-test pada seluruh indikator yang diukur, serta tersusunnya rancangan instrumen penilaian kinerja guru yang lebih objektif dan terukur.

Disarankan agar sekolah menetapkan penanggung jawab khusus pengelolaan instrumen SDM, memperoleh pendampingan lanjutan secara berkala, serta yayasan mengalokasikan anggaran khusus untuk pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan agar program pembinaan SDM menjadi bagian tetap dari anggaran operasional sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdi mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh tenaga pendidik SD Swasta HKBP Tomuan atas kerja sama dan partisipasinya selama kegiatan berlangsung, serta kepada para Tim Pengabdian Masyarakat, atas dukungan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing the Quality of Schools. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023.
- Gaol, N. T. L. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 130–149.
- Ismiyanti, Y., & Afandi, M. (2022). Pendampingan Guru Sekolah Dasar dalam Pembuatan Media Pembelajaran Berbasis Kearifan Lokal. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(1), 533–543.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 6(2), 254–261.
- Luwihita, A. D., & Fadilah, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 1(1), 25–31.
- Mahanani, P., Nuraini, N. L. S., Cholifah, P. S., Rini, T. A., Muchtar, M., & Umayaroh, S. (2022). Pendampingan Pengembangan Perangkat Pembelajaran Berbasis High Order Thinking Skill (HOTS) Berlandaskan Merdeka Belajar bagi Guru SD. *Wikrama Parahita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 147–152.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810–817.
- Syafaatu Rosidah, A., Izza Rahman, W., Aulia, M., Ariansyah, R., & Fauzi, I. (2022). Penilaian Kinerja Guru di Sekolah Dasar Antara Tantangan dan Peluang. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–23.