

## Pendampingan Manajemen SDM untuk Optimalisasi Kinerja Guru dan Staf Sekolah

Moh. Usman Kurniawan<sup>1\*</sup>, Neviyani<sup>2</sup>, Noviana Mariatul Ulfa<sup>3</sup>, Denok Mugi Hidayanti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>, Universitas PGRI Argopuro Jember, Indonesia

\*email corresponding author: [usmankurniawan.muk@gmail.com](mailto:usmankurniawan.muk@gmail.com)

### ABSTRACT

The community service activity titled "Human Resource Management Assistance for Optimizing Teacher and Staff Performance" aims to improve the management of human resources (HR) at the Integrated Islamic Elementary School (SDIT) in Kencong District, Jember Regency. This assistance focused on enhancing skills in planning, performance evaluation, and the use of technology for administration. The measurement results obtained through questionnaires, interviews, and observations show significant positive impacts. The questionnaire indicated an increase in scores regarding HR management understanding, the application of performance evaluations, and administrative efficiency, which improved by up to 90%. Interviews with teachers, staff, and the principal highlighted that the activity helped improve coordination and the use of technology in administration. Observations also noted improvements in the organization and efficiency of work planning structures. Overall, this activity successfully enhanced the performance of teachers and staff by introducing more structured and technology-based HR management. These improvements are expected to have long-term impacts, both on the quality of education and HR management at the school. The success of this initiative not only affects the effectiveness of work at the school but also serves as a model that other schools can adopt to improve HR management and overall educational quality.

**Keywords:** Management Assistance; Human Resource (HR); Performance Optimization;

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja guru dan staf sekolah memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas pembelajaran dan pengelolaan institusi pendidikan (Dasor, 2024; Nur Efendi & Muh Ibnu Sholeh, 2023). Namun, dalam berbagai studi dan survei pendidikan, masih ditemukan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah, seperti kurangnya pelatihan berkelanjutan, rendahnya efisiensi manajerial, serta keterbatasan pemanfaatan teknologi dalam administrasi sekolah (Subandi et al., 2025; Irfieh & Supendi, 2024)

Di berbagai wilayah, terutama di daerah dengan keterbatasan akses terhadap sumber daya pendidikan, kompetensi manajerial tenaga pendidik dan kependidikan sering kali belum optimal (Hasna, 2023). Hasil survei dari beberapa sekolah menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan kependidikan belum mendapatkan pelatihan manajemen SDM yang memadai dalam lima tahun terakhir

(Purnama, 2020). Hal ini berdampak pada kurangnya efektivitas dalam penyusunan rencana kerja, pengelolaan administrasi pendidikan, serta peningkatan kualitas layanan pendidikan. Selain itu, kondisi sosial dan ekonomi wilayah juga mempengaruhi optimalisasi manajemen SDM sekolah (Antariksa, 2017; Jumadi, 2023). Di beberapa daerah dengan tingkat ekonomi menengah ke bawah, sekolah menghadapi tantangan dalam mendanai pelatihan bagi guru dan staf (Musfirah et al., 2024). Sementara itu, pada aspek lingkungan, pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM masih terbatas, sehingga berdampak pada keterlambatan dalam pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja.

Permasalahan tersebut menunjukkan perlunya program pendampingan dalam manajemen SDM untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru serta staf sekolah. Program ini dirancang untuk membekali tenaga kependidikan dengan keterampilan manajerial yang lebih baik, meningkatkan efektivitas administrasi sekolah, serta memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan SDM. Pendekatan berbasis pendampingan dalam pengelolaan SDM mampu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara signifikan. Menurut berbagai penelitian, sekolah yang menerapkan sistem manajemen SDM berbasis pelatihan dan evaluasi berkala menunjukkan peningkatan produktivitas hingga 40% (Jumadi, 2023; Mikraj et al., 2024). Selain itu, penggunaan teknologi dalam administrasi SDM juga terbukti meningkatkan efisiensi waktu dan akurasi data.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia, rumusan masalah dalam kegiatan ini mencakup bagaimana pendampingan manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja guru dan staf sekolah, apa saja tantangan yang muncul dalam implementasi manajemen SDM di lingkungan sekolah, serta strategi apa yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan sistem manajemen SDM berbasis pendampingan. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan guru serta staf sekolah dalam mengelola SDM secara efektif, memberikan pelatihan berbasis pendampingan untuk optimalisasi kinerja tenaga kependidikan, serta menerapkan strategi berbasis teknologi dalam administrasi dan manajemen SDM sekolah. Dengan adanya program pendampingan ini, diharapkan sekolah dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM sehingga berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

## METODE

Metode pengabdian yang digunakan dalam kegiatan ini adalah pendampingan berbasis pelatihan dan implementasi langsung. Pendekatan ini dilakukan melalui

kombinasi metode workshop, mentoring, dan evaluasi kinerja guna meningkatkan kompetensi guru dan staf sekolah dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Kegiatan ini dilakukan secara bertahap dengan tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan dan Identifikasi Masalah

Tahap awal dilakukan dengan observasi dan wawancara untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi sekolah dalam manajemen SDM. Data dikumpulkan melalui survei dan diskusi dengan pihak sekolah untuk memahami kondisi awal serta kebutuhan spesifik guru dan staf.

2. Penyusunan Modul dan Materi Pelatihan

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, disusun modul dan materi pelatihan yang mencakup manajemen kinerja, perencanaan SDM, strategi peningkatan kompetensi, serta pemanfaatan teknologi dalam administrasi sekolah.

3. Pelaksanaan Workshop dan Pelatihan

Workshop diadakan untuk memberikan pemahaman konseptual dan praktik mengenai manajemen SDM sekolah. Dalam sesi ini, peserta diberikan materi terkait strategi peningkatan kinerja, pengelolaan administrasi, serta sistem evaluasi berbasis teknologi.

4. Pendampingan dan Implementasi

Setelah sesi pelatihan, dilakukan pendampingan langsung di sekolah untuk membantu guru dan staf menerapkan strategi yang telah dipelajari. Proses ini mencakup simulasi penyusunan rencana kerja, evaluasi kinerja, serta optimalisasi sistem administrasi berbasis teknologi.

5. Monitoring dan Evaluasi

Untuk mengukur efektivitas program, dilakukan monitoring dan evaluasi berkala melalui observasi, wawancara, serta angket kepuasan peserta. Evaluasi ini bertujuan untuk melihat perubahan dalam pengelolaan SDM di sekolah serta menilai keberhasilan program dalam meningkatkan kinerja guru dan staf.

6. Refleksi dan Tindak Lanjut

Hasil evaluasi dijadikan dasar untuk perbaikan program dan penyusunan rekomendasi bagi sekolah. Selain itu, disusun strategi tindak lanjut agar pendampingan yang telah dilakukan dapat berkelanjutan dan memberikan dampak jangka panjang.

Instrumen pengukuran dampak pendampingan manajemen sdm untuk mengukur dampak positif dari kegiatan Pendampingan Manajemen SDM untuk Optimalisasi Kinerja Guru dan Staf Sekolah, diperlukan instrumen pengukuran yang mencakup aspek keterampilan manajerial, efektivitas kerja, efisiensi administrasi, serta

kepuasan peserta. Instrumen ini dapat berbentuk kuesioner, wawancara, dan observasi yang dilakukan sebelum dan setelah kegiatan pendampingan.

### 1. Kuesioner Evaluasi Dampak Kegiatan

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur perubahan pemahaman, keterampilan, dan penerapan konsep manajemen SDM oleh guru dan staf sekolah. Instrumen ini menggunakan skala Likert .

### 2. Pedoman Wawancara

Wawancara dilakukan secara mendalam dengan beberapa peserta (guru, staf, dan kepala sekolah) untuk mendapatkan data kualitatif terkait dampak program. Contoh pertanyaan:

- a. Sebelum pendampingan, bagaimana sistem evaluasi kinerja di sekolah ini? Apakah ada perubahan setelah pendampingan?
- b. Bagaimana pengalaman Anda dalam menggunakan sistem digital untuk administrasi setelah pelatihan ini?
- c. Apakah pelatihan ini memberikan dampak positif terhadap cara Anda mengelola tugas dan pekerjaan sehari-hari?
- d. Apakah ada kendala yang Anda hadapi dalam menerapkan hasil pelatihan ini di sekolah?

### 3. Lembar Observasi

Observasi dilakukan sebelum dan setelah kegiatan pendampingan untuk melihat perubahan nyata dalam manajemen SDM di sekolah. Beberapa indikator yang diamati meliputi sistem evaluasi kinerja guru dan staf, penggunaan teknologi dalam administrasi, struktur perencanaan kerja, dan koordinasi dan supervise.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan langkah-langkah berikut.

1. Data Kuesioner dianalisis dengan menghitung rata-rata skor untuk melihat perubahan sebelum dan sesudah pendampingan. Kriteria keberhasilan: Jika skor rata-rata meningkat minimal 20% dibanding sebelum pendampingan, maka program dinilai efektif.
2. Data Wawancara dikategorikan berdasarkan tema utama (efisiensi administrasi, evaluasi kinerja, kepuasan peserta). Keberhasilan dinilai berdasarkan seberapa banyak peserta yang menyatakan dampak positif.
3. Data Observasi perbandingan data sebelum dan setelah kegiatan dianalisis secara deskriptif. Jika lebih dari 75% indikator menunjukkan perbaikan, maka kegiatan dianggap berhasil.

Melalui kombinasi kuesioner, wawancara, dan observasi, dampak pendampingan ini dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Jika hasil menunjukkan adanya

peningkatan pemahaman, efektivitas kerja, dan kepuasan peserta, maka kegiatan ini terbukti berhasil dalam meningkatkan manajemen SDM di sekolah.

Refleksi dari kegiatan pendampingan manajemen SDM di SDIT Kecamatan Kencong telah memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja guru serta staf sekolah. Berdasarkan hasil evaluasi, terjadi peningkatan pemahaman terhadap manajemen SDM, penerapan evaluasi kinerja yang lebih sistematis, serta efisiensi administrasi yang meningkat hingga 90%. Penggunaan teknologi dalam administrasi sekolah menjadi salah satu faktor utama yang membantu meningkatkan efektivitas kerja. Namun, beberapa kendala tetap muncul, seperti adaptasi terhadap teknologi yang masih memerlukan waktu dan pelatihan lanjutan bagi staf yang belum terbiasa. Meskipun demikian, pendekatan berbasis pendampingan langsung terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Untuk memastikan keberlanjutan dampak dari kegiatan ini, beberapa langkah tindak lanjut perlu dilakukan:

1. Pelatihan lanjutan dengan mengadakan sesi pelatihan tambahan khususnya bagi guru dan staf yang masih mengalami kesulitan dalam mengadaptasi teknologi dalam administrasi.
2. Monitoring dan evaluasi secara berkala dengan evaluasi secara berkala terhadap penerapan sistem manajemen SDM berbasis teknologi serta efektivitas evaluasi kinerja yang telah diterapkan.
3. Pengembangan sistem digital untuk mengoptimalkan penggunaan aplikasi berbasis digital yang lebih kompleks untuk mendukung administrasi sekolah dan evaluasi kinerja tenaga kependidikan.
4. Pendampingan kepemimpinan sekolah dengan memberikan pelatihan tambahan kepada kepala sekolah agar mampu menerapkan strategi supervisi dan evaluasi yang lebih efektif untuk meningkatkan koordinasi dan kinerja tenaga kependidikan.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan peningkatan kualitas manajemen SDM dapat terus berlanjut dan memberikan dampak yang lebih luas dalam dunia pendidikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pendampingan manajemen SDM di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kecamatan Kencong, Kabupaten Jember telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang dirancang. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa sekolah menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, di antaranya kurangnya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur, minimnya pelatihan pengelolaan

administrasi berbasis teknologi, serta keterbatasan strategi dalam meningkatkan profesionalisme guru dan staf.

Selama proses pelaksanaan workshop dan pendampingan, peserta yang terdiri dari kepala sekolah, guru, serta staf administrasi menunjukkan antusiasme tinggi dalam mengikuti pelatihan. Dalam sesi pelatihan, guru memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi peningkatan kinerja berbasis perencanaan SDM, termasuk bagaimana menyusun target kerja yang terukur serta mengelola beban kerja secara efektif. Sementara itu, staf administrasi diberikan pelatihan mengenai pengelolaan data kepegawaian menggunakan sistem digital sederhana, yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dalam pencatatan dan evaluasi kinerja.

Pada tahap implementasi, beberapa perubahan mulai terlihat, seperti penyusunan rencana kerja guru yang lebih terstruktur dan adanya sistem evaluasi berbasis indikator kinerja utama (IKU) yang disepakati bersama. Selain itu, sekolah mulai menerapkan pencatatan administrasi digital menggunakan aplikasi berbasis spreadsheet untuk menggantikan sistem manual yang sebelumnya digunakan. Dalam aspek kepemimpinan, kepala sekolah mulai mengadopsi metode supervisi yang lebih terbuka dengan mengadakan diskusi rutin untuk meningkatkan komunikasi antar guru dan staf.

Dari hasil monitoring dan evaluasi, ditemukan bahwa setelah pendampingan ini, terdapat peningkatan signifikan dalam efektivitas kerja guru dan staf sekolah. Guru merasa lebih terbantu dalam menyusun strategi pembelajaran yang lebih efektif, sementara staf administrasi mengalami peningkatan efisiensi dalam pengelolaan data dan dokumen sekolah. Selain itu, tingkat kepuasan peserta terhadap kegiatan ini mencapai lebih dari 85%, dengan sebagian besar peserta menyatakan bahwa materi yang diberikan relevan dan dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari.

Secara keseluruhan, kegiatan pendampingan ini berhasil memberikan dampak positif dalam pengelolaan SDM di SDIT tersebut. Ke depannya, sekolah diharapkan dapat terus mengembangkan strategi manajemen SDM yang berkelanjutan, baik melalui pelatihan internal maupun pemanfaatan teknologi untuk mendukung pengelolaan tenaga kependidikan secara lebih efisien dan profesional.

Kegiatan pendampingan manajemen SDM di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di Kecamatan Kencong, Kabupaten Jember telah berhasil memberikan dampak positif bagi individu, institusi, dan lingkungan sekolah. Program ini mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan guru serta staf dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Perubahan yang terjadi mencakup peningkatan efisiensi administrasi, perbaikan sistem evaluasi kinerja, serta penguatan koordinasi dan komunikasi antar tenaga kependidikan.



## 1. Pencapaian Tujuan dan Indikator Keberhasilan

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan manajerial guru dan staf, yang diukur melalui beberapa indikator keberhasilan, antara lain:

- a. Penerapan sistem evaluasi berbasis indikator kinerja utama (IKU). Sebelumnya, sekolah belum memiliki sistem evaluasi yang terstruktur, namun setelah pendampingan, guru dan staf mulai menerapkan mekanisme evaluasi berbasis IKU, yang membantu dalam penilaian kinerja secara lebih objektif.
- b. Pemanfaatan teknologi dalam administrasi sekolah. Salah satu tujuan utama adalah meningkatkan efisiensi pengelolaan administrasi melalui digitalisasi. Setelah kegiatan ini, sekolah mulai menggunakan aplikasi berbasis spreadsheet untuk pencatatan data kepegawaian, sehingga proses administrasi menjadi lebih cepat dan akurat.
- c. Peningkatan efektivitas kerja guru. Berdasarkan wawancara dan hasil monitoring, guru merasa lebih terbantu dalam menyusun rencana pembelajaran yang lebih terstruktur dan memiliki target capaian yang lebih jelas.
- d. Peningkatan komunikasi dan koordinasi dalam institusi. Kepala sekolah mengadopsi metode supervisi yang lebih partisipatif dengan mengadakan pertemuan berkala, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

Keberhasilan ini diperkuat oleh hasil evaluasi peserta, di mana lebih dari 85% peserta menyatakan bahwa materi pelatihan sangat relevan dan dapat diterapkan dalam tugas sehari-hari. Selain itu, tingkat kepuasan peserta terhadap metode pendampingan berbasis workshop dan mentoring juga cukup tinggi, menunjukkan efektivitas pendekatan yang diterapkan.

## 2. Dampak Jangka Pendek dan Jangka Panjang

Dalam jangka pendek, program ini telah memberikan keterampilan langsung kepada guru dan staf untuk mengelola SDM secara lebih sistematis dan efisien. Mereka mulai menerapkan konsep yang telah dipelajari, seperti perencanaan kerja yang lebih terstruktur dan pemanfaatan teknologi untuk pencatatan data. Dalam jangka panjang, pendampingan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan, yang berdampak pada kualitas pembelajaran dan tata kelola sekolah yang lebih profesional. Dengan adanya sistem evaluasi berbasis IKU, sekolah dapat melakukan penilaian kinerja secara lebih objektif dan mendorong pengembangan kompetensi tenaga kependidikan secara berkelanjutan (Ernanto & Hermawan, 2022). Selain itu, penerapan teknologi dalam administrasi memungkinkan sekolah untuk terus beradaptasi dengan perubahan zaman, khususnya dalam pengelolaan data yang lebih transparan dan terorganisir.

### 3. Keunggulan dan Kelemahan Program

Keunggulan utama dari program ini adalah pendekatan berbasis pendampingan langsung, yang memungkinkan peserta memperoleh pengalaman praktis dalam mengimplementasikan manajemen SDM secara nyata. Selain itu, penggunaan teknologi dalam administrasi menjadi inovasi yang cukup signifikan bagi sekolah dalam meningkatkan efisiensi kerja. Namun, program ini juga memiliki beberapa kelemahan, salah satunya adalah keterbatasan waktu dalam pendampingan, yang menyebabkan belum semua peserta mampu menguasai materi secara maksimal. Selain itu, tidak semua staf sekolah memiliki keterampilan teknologi yang cukup, sehingga masih memerlukan pelatihan lanjutan agar proses digitalisasi dapat berjalan lebih optimal.

### 4. Tantangan dan Peluang Pengembangan

Tingkat kesulitan utama dalam pelaksanaan program ini adalah adaptasi terhadap perubahan budaya kerja di sekolah. Beberapa guru dan staf awalnya mengalami kesulitan dalam menerapkan sistem administrasi digital karena terbiasa dengan pencatatan manual (Panglipur, 2023). Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi di sekolah juga menjadi kendala dalam implementasi sistem berbasis digital secara menyeluruh. Meski demikian, peluang pengembangan program ini cukup besar, terutama dalam aspek penguatan pelatihan berbasis teknologi dan keberlanjutan sistem evaluasi kinerja. Ke depan, sekolah dapat mengadopsi platform manajemen SDM berbasis aplikasi, yang dapat meningkatkan efisiensi administrasi secara lebih luas (Willianti, 2024). Selain itu, pendampingan lanjutan dapat difokuskan pada pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dan guru, agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

### Hasil Pengukuran Instrumen Dampak Pendampingan Manajemen SDM

Berdasarkan pengukuran yang dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, hasil yang diperoleh menunjukkan dampak positif dari kegiatan Pendampingan Manajemen SDM untuk Optimalisasi Kinerja Guru dan Staf Sekolah di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Kecamatan Kencong, Kabupaten Jember. Berikut adalah hasil rinciannya:

#### 1. Hasil Kuesioner

Dari kuesioner yang disebarakan kepada 15 guru dan staf, berikut adalah hasilnya:

Tabel 1. Hasil Kuesioner

Aspek yang Diukur	Skor Rata-rata Sebelum Kegiatan	Skor Rata-rata Setelah Kegiatan	Perubahan (%)
Pemahaman Manajemen	2.4 (Cukup)	4.2 (Baik)	75%





SDM			
Penerapan Evaluasi Kinerja	2.6 (Cukup)	4.3 (Baik)	65%
Efisiensi Administrasi	2.1 (Rendah)	4.0 (Cukup)	90%
Efektivitas Kerja Guru dan Staf	2.3 (Cukup)	4.2 (Baik)	82%
Kepuasan terhadap Kegiatan	2.8 (Cukup)	4.5 (Sangat Puas)	61%

Interpretas dari tabel 1 bahwa Peningkatan signifikan pada setiap aspek yang diukur menunjukkan bahwa pendampingan manajemen SDM berhasil meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kinerja guru serta staf dalam mengelola SDM. Kepuasan peserta juga sangat tinggi, dengan skor rata-rata 4.5, yang menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merasa kegiatan ini sangat bermanfaat dan aplikatif dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

## 2. Hasil Wawancara

Wawancara mendalam dilakukan dengan 5 orang peserta yang melibatkan guru, staf, dan kepala sekolah. Berikut adalah ringkasan hasil wawancara:

### a). Penerapan Manajemen SDM

Sebagian besar peserta menyatakan bahwa mereka kini memiliki pemahaman yang lebih baik tentang cara menyusun perencanaan kerja dan evaluasi kinerja. Kepala sekolah menambahkan bahwa ada perbaikan dalam cara mengelola kinerja guru dan staf, dengan adanya evaluasi yang lebih sistematis.

### b). Penggunaan Teknologi dalam Administrasi

Hampir seluruh peserta menyatakan bahwa mereka kini lebih mudah menggunakan sistem digital untuk pencatatan dan pengelolaan administrasi sekolah, yang sebelumnya dilakukan secara manual. Teknologi telah mempercepat pekerjaan dan mengurangi kesalahan administrasi.

### c). Peningkatan Kerja Tim

Para peserta melaporkan adanya peningkatan komunikasi dan koordinasi antar sesama guru dan staf. Proses supervisi juga lebih terarah dan terjadwal, meningkatkan efisiensi kerja tim di sekolah.

### d). Kendala

Beberapa peserta mengungkapkan bahwa adaptasi terhadap teknologi memerlukan waktu, namun mereka tetap merasa program ini memberikan dampak positif dalam jangka panjang.

### 3. Hasil Observasi

Observasi dilakukan oleh tim pengabdian selama tiga bulan setelah kegiatan pendampingan untuk menilai perubahan dalam pengelolaan SDM di sekolah. Berikut adalah hasil observasi:

Tabel 2. Hasil Observasi

Indikator Observasi	Sebelum Pendampingan	Sesudah Pendampingan	Perubahan (%)
Sistem Evaluasi Kinerja Guru dan Staf	Tidak ada sistem yang jelas	Evaluasi berbasis IKU diterapkan	80%
Penggunaan Teknologi dalam Administrasi	Administrasi manual	Penggunaan sistem digital	90%
Struktur Perencanaan Kerja	Tidak terdokumentasi dengan baik	Perencanaan kerja lebih terstruktur	85%
Koordinasi dan Supervisi	Minim supervisi	Supervisi lebih terjadwal dan terarah	75%

Interpretasi berdasarkan tabel 2 adalah Perubahan positif terjadi dalam hal sistem evaluasi kinerja, penggunaan teknologi dalam administrasi, serta peningkatan struktur perencanaan kerja yang lebih terorganisir. Koordinasi dan supervisi antar staf dan guru menunjukkan perbaikan yang signifikan, dengan pengelolaan lebih terstruktur dan terjadwal dengan jelas.

Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara, dan observasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pendampingan manajemen SDM berhasil memberikan dampak positif yang signifikan bagi guru, staf, dan kepala sekolah di SDIT Kecamatan Kencong. Peningkatan pemahaman tentang manajemen SDM, penggunaan teknologi dalam administrasi, serta perencanaan dan evaluasi kinerja yang lebih sistematis adalah beberapa hasil positif yang tercapai. Dampak ini tidak hanya dirasakan dalam jangka pendek, tetapi diharapkan akan membawa perubahan jangka panjang dalam pengelolaan SDM di sekolah, meningkatkan kualitas pendidikan, serta efektivitas kerja para tenaga pendidik dan staf.

### KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang berjudul "Pendampingan Manajemen SDM untuk Optimalisasi Kinerja Guru dan Staf Sekolah" di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Kecamatan Kencong, Kabupaten Jember berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendampingan ini telah berhasil meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam pengelolaan SDM di lingkungan sekolah, yang tercermin melalui



peningkatan skor kuesioner, wawancara yang menunjukkan perbaikan dalam evaluasi kinerja, serta pengelolaan administrasi yang lebih efisien. Penggunaan teknologi dalam administrasi dan evaluasi kinerja telah memberi dampak yang signifikan, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan koordinasi antar guru dan staf. Kegiatan ini juga membawa perubahan dalam struktur perencanaan kerja yang lebih terorganisir dan terstruktur, memberikan arah yang jelas untuk keberhasilan sekolah. Keberhasilan ini tidak hanya berdampak jangka pendek, tetapi juga diharapkan dapat membawa perubahan jangka panjang dalam pengelolaan SDM di sekolah tersebut, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Dengan adanya perubahan positif yang tercapai, diharapkan bahwa sekolah-sekolah lain dapat mengadopsi pendekatan serupa untuk meningkatkan manajemen SDM mereka, guna menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif, produktif, dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antariksa, W. F. (2017). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 10(1), 47–56. <https://doi.org/10.18860/madrasah.v10i1.5096>
- Dasor, Y. W. (2024). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 8(1), 39–47. <https://www.academia.edu/download/99859307/1.pdf>
- Ernanto, H., & Hermawan, S. (2022). Innovation in Strategies for Faculty Development and Career Advancemen. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 14(1), 6–14.
- Hasna, M. (2023). *Digitalisasi Pengelolaan Sekolah Dasar Negeri Kota Banjarmasin: Tinjauan Analisis SWOT Dalam Strategi Pengembangan Sekolah Digital*.
- Irfieh, F., & Supendi, P. (2024). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di SD Mathla'ul Anwar. *Bisma : Business and Management Journal*, 02, 73–81.
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 84–90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Mikraj, A. L., Jamalulel, H. A., Firdaus, D. R., Nugraha, E., & Mujib, A. (2024). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam :*

*Kajian Pustaka*. 5(1), 1475–1491.

- Musfirah, A. F., Nurlaila, N., & Nasution, Y. S. J. (2024). Akuntabilitas Dan Transparansi Dana Bos: Transformasi Melalui Penerapan Sistem Informasi Akuntansi UPT SLB-E Negeri Pembina Tingkat Provinsi. *Jesya*, 7(2), 1848–1863. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1717>
- Nur Efendi, & Muh Ibnu Sholeh. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Panglipur, I. R. (2023). Pemberdayaan Perempuan Melalui Program Family Teacher Untuk Menunjang Keberhasilan Pendidikan Anak. *Jurnal Gembira (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(2), 286–293. <https://gembirapkm.my.id/index.php/jurnal/article/view/43>
- Purnama, B. J. (2020). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 27–36.
- Subandi, A. R., Izza, A., Putri, A., & Sanusi, H. A. (2025). *Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan*.
- Willianti, L. (2024). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Literasi Di Sma Negeri 1 Tegineneng Kabupaten Pesawaran*.

