



## TANTANGAN DAN STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA GLOBALISASI SDN 8 SIMPANG PEMATANG KABUPATEN MESUJI

Martasi Ado

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: martasiardospd33@guru.sd.belajar.id

### Abstract

. This study aims to analyze the challenges and strategies of human resource management at SDN 8 Simpang Pematang in the era of globalization, which is characterized by rapid technological development, curriculum changes, and increased demands on teacher competencies. Human resource management is crucial for improving educational quality because teachers and school staff serve as the driving force behind effective learning processes. This research employs a descriptive qualitative approach, using in-depth interviews, observation, and documentation to obtain comprehensive data. The findings reveal several key challenges, including limited technological skills among some teachers, insufficient continuous training, inadequate understanding of the latest curriculum, declining work motivation, and suboptimal collaboration between senior and junior teachers. To address these challenges, the school has implemented various strategies such as internal training, academic supervision, teacher learning communities, MGMP collaboration, and strengthening the leadership role of the school principal. Additionally, support from the school committee and the community plays a significant role in improving facilities and providing additional resources for HR development. The study concludes that effective human resource management in the globalization era requires adaptive, collaborative, and sustainable approaches to ensure optimal improvement in staff quality. Therefore, HR development strategies must be carefully designed by considering teacher needs, educational dynamics, and technological advancements.

**Keywords:** Human Resources, Globalization, Management Strategy

### Abstrak

. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia di SDN 8 Simpang Pematang pada era globalisasi yang ditandai oleh perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, dan tingginya tuntutan kompetensi guru. Pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan karena guru dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak keberhasilan proses pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama pengelolaan SDM meliputi rendahnya penguasaan teknologi oleh sebagian guru, keterbatasan pelatihan berkelanjutan, kurangnya pemahaman terhadap kurikulum terbaru, menurunnya motivasi kerja, serta belum maksimalnya kolaborasi antar generasi guru. Untuk mengatasi tantangan tersebut, sekolah menerapkan berbagai strategi seperti pelatihan internal,

supervisi akademik, pembentukan komunitas belajar, pemanfaatan MGMP, serta peningkatan peran kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, dukungan komite sekolah dan masyarakat juga berperan penting dalam memperkuat fasilitas dan menyediakan sumber daya tambahan bagi pengembangan SDM. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan SDM pada era globalisasi membutuhkan pendekatan yang adaptif, kolaboratif, dan berkelanjutan agar sekolah dapat meningkatkan kualitas SDM secara optimal. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM harus dirancang secara terarah dengan memperhatikan kebutuhan guru, dinamika pendidikan, dan perkembangan teknologi.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Globalisasi, Strategi Pengelolaan

## PENDAHULUAN

. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek terpenting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. SDM yang kompeten dan profesional akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, terarah, dan berkelanjutan (Miles & Huberman, 1994). Di era globalisasi, tantangan yang dihadapi sekolah dalam mengelola SDM menjadi semakin kompleks, terutama terkait perkembangan teknologi, dinamika sosial, serta tuntutan kompetensi abad 21. SDN 8 Simpang Pematang Kabupaten Mesuji sebagai lembaga pendidikan dasar harus beradaptasi dengan perubahan tersebut agar mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan bersaing dalam lingkungan global yang semakin kompetitif.

Globalisasi telah membawa perubahan besar dalam dunia pendidikan, termasuk tuntutan terhadap peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Guru diharapkan mampu menguasai teknologi informasi, menerapkan pembelajaran berbasis digital, serta mengembangkan metode pembelajaran inovatif yang berorientasi pada keterampilan abad 21 (Ruslan et al., 2024). Namun kenyataannya, tidak semua guru di sekolah dasar memiliki kemampuan yang memadai untuk mengikuti perkembangan tersebut. Sebagian guru masih merasa kesulitan dalam menggunakan teknologi, sementara sebagian lainnya belum mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan metode pembelajaran yang lebih modern.

Tantangan lain dalam pengelolaan SDM di SDN 8 Simpang Pematang adalah keterbatasan pelatihan dan pengembangan profesional yang diterima guru. Pelatihan yang tersedia sering kali tidak berkelanjutan dan kurang relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Akibatnya, guru kesulitan memperbarui kompetensinya secara konsisten. Kurangnya pendampingan dalam implementasi pelatihan juga membuat banyak inovasi pembelajaran tidak berjalan efektif. Kondisi ini menunjukkan perlunya strategi pengembangan SDM yang lebih terstruktur, terencana, dan sesuai kebutuhan guru (Warisno, 2019).

Selain guru, tenaga kependidikan lainnya seperti staf administrasi, operator sekolah, dan tenaga layanan juga menghadapi tantangan serupa. Era digital menuntut mereka untuk menguasai sistem administrasi berbasis teknologi, seperti aplikasi Dapodik, sistem informasi sekolah, dan layanan administratif berbasis online. Keterbatasan penguasaan teknologi membuat beberapa proses administrasi berjalan

lambat dan tidak efisien. Hal ini berpengaruh pada kinerja sekolah secara keseluruhan, terutama dalam hal pelayanan terhadap guru, siswa, dan Masyarakat (ni'am et al., 2022).

Tantangan pengelolaan SDM semakin meningkat karena adanya perbedaan generasi di lingkungan sekolah. Guru senior memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam tentang pedagogi tradisional, namun terkadang kurang adaptif terhadap teknologi. Sebaliknya, guru muda memiliki kemampuan teknologi lebih baik tetapi sering kurang pengalaman dalam manajemen kelas. Ketimpangan ini memerlukan strategi pengelolaan SDM yang mampu menyatukan kedua kekuatan tersebut melalui kolaborasi, mentoring, dan pengembangan profesional berkelanjutan (Raymond A Noe, 2011).

Selain aspek kompetensi, motivasi kerja guru juga menjadi tantangan yang sering dihadapi. Beban administrasi yang tinggi, keterbatasan fasilitas, dan tekanan pekerjaan yang terus meningkat sering membuat guru merasa kelelahan. Jika motivasi kerja menurun, kualitas pembelajaran juga akan berkurang. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu memperhatikan aspek kesejahteraan, apresiasi, serta iklim kerja yang mendukung agar guru dapat bekerja secara optimal dan penuh dedikasi (Destiana, 2023).

Di sisi lain, globalisasi juga mempengaruhi karakter dan pola pikir siswa yang semakin dinamis. Siswa lebih cepat mengakses informasi dan berpotensi terpapar berbagai pengaruh dari luar lingkungan sekolah. Guru dan tenaga kependidikan harus mampu mengelola dinamika ini dengan menyediakan pendekatan pembelajaran dan layanan yang sesuai dengan perkembangan psikologis dan karakter siswa. Hal ini menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian (Hendrawati et al., 2025).

Pengelolaan SDM pada era globalisasi juga menuntut sekolah untuk memiliki kepemimpinan yang visioner. Kepala sekolah harus mampu membaca perubahan, merumuskan strategi pengembangan SDM yang relevan, dan menciptakan budaya organisasi yang inovatif. Kepala sekolah yang tanggap terhadap perubahan akan mampu menggerakkan seluruh komponen sekolah untuk merespons tantangan global dengan lebih adaptif dan kreatif (Wulaningsih & Asriati, 2024).

Selain tantangan internal, sekolah juga menghadapi tantangan eksternal berupa kebijakan pendidikan yang terus berubah. Kurikulum yang berganti dan kebijakan pemerintah terkait evaluasi pendidikan sering membuat sekolah kesulitan dalam menyesuaikan proses pembelajaran. Pengelolaan SDM harus mampu menyiapkan guru agar responsif terhadap perubahan kebijakan tersebut tanpa mengganggu kualitas pembelajaran (Karakter & Abad, 2018).

SDN 8 Simpang Pematang juga menghadapi tantangan dalam ketersediaan fasilitas pendukung untuk peningkatan kompetensi SDM. Sarana teknologi yang belum

memadai, ruang pelatihan yang terbatas, serta kurangnya akses terhadap literatur digital menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas SDM. Tanpa fasilitas yang memadai, upaya pengembangan SDM akan berjalan tidak maksimal (Rasmianto, 2003).

Di sisi strategi, sekolah telah mencoba berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM, seperti pelatihan internal, supervisi akademik, kolaborasi antar guru, dan program pendampingan oleh sekolah lain. Namun efektivitas strategi ini masih perlu ditingkatkan melalui perencanaan yang lebih matang, evaluasi hasil pelatihan, dan keberlanjutan dari setiap program yang dilaksanakan. Strategi pengembangan yang tidak berkelanjutan sering kali menghasilkan peningkatan kompetensi yang tidak signifikan (Aisyah, 2014).

Selain itu, partisipasi masyarakat dan komite sekolah juga memegang peran penting dalam mendukung pengembangan SDM. Dukungan dalam bentuk moral, finansial, maupun fasilitas akan memperkuat pelaksanaan program pengembangan profesional. Namun, tingkat partisipasi masyarakat terkadang masih rendah karena kurangnya pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah perlu membangun komunikasi yang lebih efektif dengan Masyarakat (Hasan & Anita, 2024).

Tantangan berikutnya adalah kurangnya sistem evaluasi yang terstruktur dalam mengukur keberhasilan pengelolaan SDM. Banyak program dilakukan tanpa indikator yang jelas sehingga sulit mengetahui apakah program tersebut benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas SDM. Evaluasi yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa setiap program yang dijalankan memberikan hasil yang optimal dan sesuai dengan kebutuhan sekolah (Sultan & Tirtayasa, 2017).

Secara umum, pengelolaan SDM di era globalisasi membutuhkan pendekatan yang bersifat adaptif, komprehensif, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. SDN 8 Simpang Pematang harus mampu merespons perubahan global dengan menyiapkan guru dan tenaga kependidikan yang kompeten, bermotivasi tinggi, dan siap beradaptasi dengan dinamika zaman. Pengembangan SDM bukan lagi sekadar pelatihan sesekali, tetapi proses berkelanjutan yang melibatkan seluruh unsur sekolah (Bijani et al., 2024).

Dengan demikian, penelitian mengenai tantangan dan strategi pengelolaan SDM di SDN 8 Simpang Pematang menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang dihadapi sekolah serta strategi yang perlu diterapkan untuk meningkatkan kualitas SDM. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan dan praktik pengelolaan SDM yang lebih efektif pada era globalisasi.

## **METODE**

. Penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif deskriptif** untuk menggali secara mendalam fenomena terkait tantangan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia di SDN 8 Simpang Pematang pada era globalisasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran holistik mengenai kondisi nyata yang terjadi di lapangan, baik dari perspektif guru, tenaga kependidikan, maupun pimpinan sekolah. Penelitian kualitatif juga memungkinkan peneliti menangkap dinamika perubahan, respons para pemangku kepentingan terhadap tantangan global, serta cara sekolah menyesuaikan strategi pengelolaan SDM secara lebih detail. Fokus utama penelitian ini terletak pada proses, pengalaman, dan strategi adaptif yang diterapkan sekolah dalam meningkatkan kompetensi SDM di tengah perubahan zaman (Hoy, 2010).

Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik **purposive sampling**, yaitu memilih informan yang memiliki peran dan pengetahuan relevan terhadap pengelolaan SDM. Informan utama terdiri dari kepala sekolah, guru senior, guru muda, operator sekolah, staf administrasi, serta komite sekolah. Pemilihan informan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki pengalaman langsung dalam menghadapi tantangan globalisasi serta berpartisipasi dalam berbagai program pengembangan SDM di sekolah. Teknik purposive sampling memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan, mendalam, dan sesuai fokus penelitian, sehingga hasil analisis lebih akurat dan kontekstual (Danar Pramita et al., 2021).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui **wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi**. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan tantangan yang dihadapi guru dan tenaga kependidikan dalam pengelolaan SDM. Observasi dilakukan untuk melihat langsung praktik pengelolaan SDM dalam aktivitas sehari-hari sekolah, seperti pelaksanaan pembelajaran, penggunaan teknologi, supervisi akademik, serta interaksi antar-staf. Sementara itu, dokumentasi meliputi pengumpulan dokumen seperti program pelatihan, laporan kinerja guru, absensi pelatihan, data penggunaan teknologi sekolah, dan kebijakan internal terkait pengembangan SDM. Kombinasi ketiga teknik ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi pengelolaan SDM di sekolah (Sidiq & Choiri, 2019).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model **Miles dan Huberman** yang mencakup tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi, mengelompokkan, dan menyederhanakan data yang relevan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai tema penelitian seperti tantangan kompetensi, penggunaan teknologi, motivasi kerja, dan strategi pengembangan SDM. Pada tahap penyajian data, peneliti menyusun informasi dalam bentuk narasi sistematis yang memudahkan pembacaan pola dan hubungan antar-temuan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yang dilakukan secara berkelanjutan sejak awal pengumpulan data hingga akhir analisis untuk memastikan interpretasi yang tepat. Validitas data dijaga melalui **triangulasi sumber dan triangulasi teknik**, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Miles & Huberman, 1994).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDN 8 Simpang Pematang menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait kemampuan guru dan tenaga kependidikan dalam beradaptasi dengan perubahan global. Banyak guru merasa kesulitan mengikuti perkembangan teknologi pembelajaran, seperti penggunaan platform digital, aplikasi administrasi, dan media interaktif yang menjadi tuntutan pendidikan modern. Kondisi ini menyebabkan kualitas pembelajaran belum sepenuhnya optimal dan membutuhkan strategi pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Selain itu, perubahan kurikulum nasional yang terus berkembang membuat guru harus menyesuaikan diri dengan pendekatan pembelajaran baru seperti pembelajaran diferensiasi, asesmen autentik, dan pembelajaran berbasis proyek. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian guru mengalami kendala dalam memahami dan menerapkan kurikulum tersebut secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan spesifik, keterbatasan waktu guru, serta belum adanya pendampingan intensif dalam implementasi kurikulum di kelas.

Penguasaan teknologi menjadi salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM di era globalisasi. Sekolah telah menyediakan beberapa perangkat seperti komputer dan koneksi internet, tetapi penggunaannya belum optimal akibat keterbatasan kemampuan guru. Pengamatan menunjukkan bahwa beberapa guru masih menggunakan metode konvensional dan belum memanfaatkan teknologi sebagai alat pendukung pembelajaran. Hal ini berpengaruh pada daya tarik pembelajaran dan rendahnya minat belajar siswa yang sudah terbiasa dengan teknologi digital.

Motivasi kerja guru juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban administrasi, keterbatasan fasilitas, dan tekanan pekerjaan menyebabkan sebagian guru mengalami penurunan motivasi. Kondisi ini berdampak pada kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Untuk mengatasi hal ini, sekolah perlu menciptakan iklim kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, serta memperhatikan kesejahteraan guru secara adil dan proporsional.

Interaksi antar generasi guru juga menjadi tantangan tersendiri. Guru senior memiliki pengalaman panjang dalam mengajar, tetapi menghadapi kesulitan dalam penggunaan teknologi; sementara guru muda lebih cepat beradaptasi dengan teknologi namun kurang pengalaman pedagogik. Ketimpangan ini sering menimbulkan jarak profesional yang berdampak pada kolaborasi. Temuan ini menunjukkan perlunya strategi manajemen SDM berbasis kolaborasi dan mentoring untuk mengoptimalkan potensi kedua kelompok guru.

Selain tantangan internal, SDN 8 Simpang Pematang juga harus menghadapi tuntutan eksternal berupa partisipasi masyarakat yang semakin kritis. Orang tua dan masyarakat menuntut pelayanan pendidikan berkualitas dan transparansi dalam pengelolaan sekolah. Guru dan tenaga kependidikan harus meningkatkan kualitas pelayanan dan komunikasi agar mampu memenuhi harapan masyarakat. Strategi komunikasi yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam membangun kepercayaan publik terhadap sekolah.

Penelitian juga menemukan bahwa keterbatasan fasilitas pendukung menjadi hambatan dalam pengembangan SDM. Ruang pelatihan terbatas, perangkat teknologi belum merata, serta akses internet belum stabil membuat guru kesulitan mengikuti pelatihan daring atau

mengembangkan media pembelajaran berbasis digital. Kondisi ini menunjukkan perlunya investasi fasilitas pendukung agar strategi pengembangan SDM dapat berjalan lebih efektif.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan besar dalam menentukan arah pengelolaan SDM. Kepala sekolah yang visioner mampu mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, melakukan supervisi akademik secara berkala, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang responsif dan komunikatif cenderung meningkatkan partisipasi guru dalam program pengembangan profesional dan mendorong budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif.

Strategi pengembangan SDM di sekolah ini dilakukan melalui pelatihan internal, MGMP, pendampingan guru, dan supervisi akademik. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi tersebut belum dilaksanakan secara berkelanjutan dan terstruktur. Pelatihan dilakukan hanya sesekali dan belum didasarkan pada analisis kebutuhan guru. Akibatnya, peningkatan kompetensi tidak merata dan beberapa guru masih mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan pembelajaran modern.

Program pelatihan yang tersedia juga sering bersifat umum dan tidak fokus pada bidang tertentu, sehingga guru merasa materi pelatihan kurang relevan dengan kebutuhan mereka. Temuan ini menunjukkan perlunya pelatihan berbasis kebutuhan (*needs-based training*) agar guru memperoleh materi yang sesuai dengan tantangan yang mereka hadapi. Pelatihan yang tidak tepat sasaran berpotensi tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi.

Kolaborasi antar guru menjadi strategi penting dalam pengembangan SDM. Hasil observasi menunjukkan bahwa guru yang sering berdiskusi, berbagi praktik baik, dan berkolaborasi dalam perencanaan pembelajaran memiliki kualitas mengajar yang lebih baik. Namun budaya kolaborasi ini belum berjalan menyeluruh, karena sebagian guru masih bekerja secara individual. Sekolah perlu memperkuat komunitas belajar guru agar kolaborasi menjadi budaya yang mengakar.

Selain aspek kompetensi, penelitian juga menemukan pentingnya manajemen disiplin dan etika kerja dalam pengelolaan SDM. Beberapa guru masih kurang disiplin dalam administrasi pembelajaran dan kehadiran. Kepala sekolah perlu menerapkan sistem evaluasi dan penghargaan berbasis kinerja untuk meningkatkan disiplin kerja. Sistem ini harus dilaksanakan secara adil dan transparan agar mampu memotivasi guru untuk bekerja lebih optimal.

Strategi penting lainnya adalah penguatan peran komite sekolah dalam mendukung pengembangan SDM. Komite dapat membantu menyediakan dukungan finansial, moral, maupun fasilitas pelatihan bagi guru. Namun penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan komite masih perlu ditingkatkan agar kontribusinya lebih optimal dalam mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan. Kolaborasi yang kuat antara komite dan sekolah akan mempercepat proses peningkatan kualitas tenaga kependidikan.

Dalam menghadapi tantangan globalisasi, sekolah juga perlu menerapkan strategi adaptasi berbasis teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah yang mampu memanfaatkan teknologi dalam administrasi dan pembelajaran lebih siap menghadapi perubahan zaman. Oleh karena itu, pelatihan literasi digital bagi guru dan staf menjadi

kebutuhan mendesak untuk memastikan bahwa seluruh SDM mampu bekerja sesuai tuntutan era digital.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan pengelolaan SDM di SDN 8 Simpang Pematang mencakup aspek kompetensi teknologi, pemahaman kurikulum, motivasi kerja, kolaborasi, fasilitas, dan kepemimpinan. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan strategi pengembangan SDM yang terencana, berkelanjutan, serta didukung oleh seluruh pemangku kepentingan. Dengan strategi yang tepat, sekolah dapat meningkatkan kualitas SDM, memperkuat kinerja guru dan tenaga kependidikan, serta meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

## KESIMPULAN

. Pengelolaan sumber daya manusia di SDN 8 Simpang Pematang menghadapi berbagai tantangan yang kompleks pada era globalisasi, terutama terkait kemampuan guru dan tenaga kependidikan dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, serta tuntutan kompetensi abad 21. Keterbatasan pelatihan, rendahnya pemanfaatan teknologi, perbedaan kemampuan antar generasi guru, serta menurunnya motivasi kerja menjadi faktor yang memengaruhi kualitas SDM di sekolah. Tantangan-tantangan ini menunjukkan bahwa sekolah memerlukan upaya pengelolaan SDM yang lebih komprehensif, adaptif, dan berkelanjutan agar mampu menjawab dinamika pendidikan modern.

Meskipun tantangan tersebut cukup signifikan, sekolah telah menerapkan berbagai strategi pengembangan SDM seperti pelatihan internal, supervisi akademik, kolaborasi guru, dan pemanfaatan MGMP. Namun strategi tersebut masih perlu diperkuat melalui perencanaan berbasis kebutuhan, pelaksanaan yang berkesinambungan, serta evaluasi yang terstruktur agar memberikan dampak nyata. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan komunikatif terbukti menjadi faktor penting dalam menggerakkan guru untuk berinovasi dan mengikuti pelatihan. Selain itu, dukungan komite sekolah dan masyarakat juga diperlukan untuk memperkuat fasilitas, pendanaan, dan program pengembangan SDM.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM di era globalisasi harus dilakukan melalui pengembangan kompetensi teknologi, penguatan motivasi kerja, peningkatan budaya kolaboratif, serta penerapan strategi manajemen SDM yang adaptif dan visioner. Ketika seluruh unsur sekolah – kepala sekolah, guru, staf, komite, dan masyarakat – bersinergi dalam membangun SDM yang unggul, maka SDN 8 Simpang Pematang akan mampu menghadapi tuntutan globalisasi dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM bukan sekadar kegiatan administratif, tetapi menjadi fondasi utama dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berdaya saing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2014). *Model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru mapel PAI: Studi kasus di MTs. Al Ittihad Poncokusumo Kabupaten Malang.*
- Bijani, H. L., Siregar, E. N., Mutia, Z., & ... (2024). Urgensi Administrasi Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan. ... : *Jurnal Pendidikan ....*  
<https://jurnal.kalimasadagroup.com/index.php/pandu/article/view/925>
- Daniar Pramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif.* In *Widya Gama Press.*
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik.*  
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/view/15762>
- Hasan, M., & Anita, A. (2024). PENERAPAN MANAJEMEN MUTU TERPADU TERHADAP EFISIENSI ADMINISTRASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN AKREDITASI UNGGUL DI MTS AL HIDAYAH MARGA AGUNG LAMPUNG SELATAN. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(001), 217–232.  
<https://doi.org/10.30868/IM.V7I001.7494>
- Hendrawati, T., Rohman, A. F., & Qohar, A. F. (2025). *Pengelolaan Pendidikan Islami: Optimalisasi Sumber Daya dan teknologi di Era Society 5.0.* PT Penerbit Qriset Indonesia.
- Hoy, M. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif & RND.* In *Bandung: Alfabeta.*
- Karakter, P. P., & Abad, P. (2018). Penguatan Pendidikan Karakter dan Pembelajaran Abad 21. *SIPATAHOENAN*, 4(1). <https://doi.org/10.2121/SIP.V4I1.991>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook.* SAGE Publications. [https://books.google.co.id/books?id=U4IU\\_-wJ5QEC](https://books.google.co.id/books?id=U4IU_-wJ5QEC)
- ni'am, mudrikun, LINDA, R., & TAMYIZ. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 01 PENDOPO BARAT KABUPATEN EMPAT LAWANG PROVINSI SUMATERA SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 191–199.  
<http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/614>
- Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 5(1), 14–22.  
<https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146>
- Raymond A Noe, J. R. H. B. G. P. M. W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing.* // [digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=1746](http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1746)
- Ruslan, A., Firdaus, P. A., & Muhammad Hasbi Hidayatullah, dkk. (2024). *Inovasi dan Strategi dalam Pengelolaan Kekayaan Sumber Daya.* Uwais Inspirasi Indonesia.  
<https://books.google.co.id/books?id=likREQAAQBAJ>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2017). Perbedaan Hasil Belajar IPA melalui Penerapan Metode Mind Map dengan Metode Ceramah. *Indonesian Journal of Primary Education*, 1(1), 98–103.  
<https://doi.org/10.17509/IJPE.V1I1.7521>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>
- Wulaningsih, R., & Asriati, N. (2024). Pengelolaan Keuangan Pendidikan dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Sumber Daya. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 4(4), 1723–1732. <https://doi.org/10.53299/JPPI.V4I4.757>