

Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Layanan Kependidikan Laboran Terhadap Peningkatan Kualitas Proses Belajar Mengajar Praktik di SMK

Suwandi¹, Musyarapah²

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Palangkaraya^{1,2}

*Email : suwandi2510130474@uin-palangkaraya.ac.id; musyarapah@iain-palangkaraya.ac.id

Diterima: 11-06-2026 | Disetujui: 16-06-2026 | Diterbitkan: 18-06-2026

ABSTRACT

This case study aims to analyze the impact of human resource management (HRM) on improving the quality of teaching and learning practices in vocational high schools (SMK). The development of digital technology demands adaptive, professional, and digitally competent management of laboratory staff. This research employed a qualitative approach with a case study in one vocational high school. Data collection techniques included observation, in-depth interviews, and documentation. The results indicate that HRM implementation, including planning, recruitment, competency development, performance assessment, and motivation and rewards, plays a crucial role in improving the quality of learning. Educators and laboratory staff with strong digital literacy are able to optimize the use of technology in learning, such as through interactive media, digital laboratories, and online learning platforms. Furthermore, collaboration between educators and laboratory staff in managing work practices also contributes to improving student skills. However, several obstacles remain, such as limited infrastructure, a digital competency gap, and a lack of ongoing training. Therefore, a sustainable HRM development strategy through training, supervision, and institutional policy support is needed to continuously improve the quality of the teaching and learning process in line with the demands of the digital era.

Keywords: Human Resource Management, Laboratory Assistant Education Personnel, Learning Quality, Digital Era, Vocational School

ABSTRAK

Penelitian studi kasus ini bertujuan untuk menganalisis Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Layanan Kependidikan Laboran Terhadap Peningkatan Kualitas Proses Belajar Mengajar Praktik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Perkembangan teknologi digital menuntut adanya pengelolaan tenaga kependidikan laboran yang adaptif, profesional, serta berbasis kompetensi digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di salah satu SMK. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDM yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi dan penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Pendidik dan laboran yang memiliki literasi digital yang baik mampu mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan media interaktif, laboratorium berbasis digital, dan platform pembelajaran daring. Selain itu, kolaborasi antara pendidik dan laboran dalam pengelolaan praktik kerja juga berkontribusi pada peningkatan keterampilan peserta didik. Namun demikian, terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan sarana prasarana, kesenjangan kompetensi digital, serta minimnya pelatihan berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan MSDM yang berkelanjutan melalui pelatihan, supervisi, serta dukungan kebijakan institusi agar kualitas proses belajar mengajar

dapat terus ditingkatkan sesuai dengan tuntutan era digital.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Tenaga Kependidikan Laboran, Kualitas Pembelajaran, Era Digital, SMK

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Suwandi, S., & Musyarapah, M. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Layanan Kependidikan Laboran Terhadap Peningkatan Kualitas Proses Belajar Mengajar Praktik di SMK. *Educational Journal*, 1(4), 2028-2038. <https://doi.org/10.63822/qjvdd926>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kependidikan laboran merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia kependidikan laboran yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dunia pendidikan(Candra Wijaya et al., 2019). Manajemen laboran mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi di SMK serta membentuk keterampilan dan minat literasi peserta didik. Aktivitas labor berperan dalam menyiapkan siswa bagaimana pengetahuan dan pemahaman yang baik, serta keahlian untuk mengamalkan pengetahuan tersebut di dalam fenomena sehari-hari sehingga bisa menyelesaikan permasalahan yang dihadapi secara nyata. Dengan melihat hasil belajar, keterampilan, serta kecakapan dalam mengatasi masalah, terhadap proses belajar mengajar yang berlangsung dengan meningkatkan kompetensi peserta didik.

Peningkatan kualitas pendidikan dewasa ini tidak bisa ditunda-tunda lagi dan harus dilaksanakan untuk menunjang peningkatan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi merupakan syarat mutlak dalam mencapai keberhasilan pembangunan secara nasional. Hal tersebut hanya dapat diperoleh melalui pendidikan yang merupakan wahana untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih bermutu(Ahmad Izzudin, 2025). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan Pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas(Mila Badriyah, 2022).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru menjadi sangat penting dalam konteks ini. Sistem pendidikan di Indonesia, peran guru adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan(Nur Lutfiatul Jannah et al., 2024). Unsur pendidikan berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Jika kualitas pendidikan di suatu negara baik, maka kualitas sumber daya manusianya juga akan baik. Pada saat ini, tantangan yang dihadapi adalah siswa kehilangan motivasi dalam mempelajari matematika karena dianggap sebagai materi yang sangat sulit(Nurwidya et al., 2025).

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Untuk memahami konsep manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, kita terlebih dahulu harus mengerti arti manajemen dan tenaga pendidik dan kependidikan. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Strategi MSDM yang tepat dapat berperan penting dalam mengembangkan potensi guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses belajar mengajar(Amelia et al., 2024).

Keteladanan pendidik dan tenaga kependidikan bagi murid dan lingkungannya merupakan kunci sukses dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh Karena itu, ditengah fokus pemerintah untuk membangun kualitas sumber daya manusia, langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan juga juga harus terus di pacu. Lembaga pendidikan yang unggul dapat tercapai apabila dalam lembaga tersebut didukung oleh manajemen yang baik. Kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah kompetensi yang harus dikembangkan khususnya dalam kaitannya dengan konteks Manajemen Berbasis Sekolah.

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Lebih lanjut stoner menambahkan bahwa dalam upaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekedar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. Dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) membutuhkan dukungan dari berbagai pihak. Pendidikan mempunyai peran strategis dalam pengembangan dan keberlangsungan bangsa. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan di dalamnya terdapat prosestransfer ilmu pengetahuan dan penanaman nilai-nilai sosial, merupakan wahana pengembangan kualitas sumber daya manusia bangsa Indonesia.

Berbicara masalah manajemen dan sumber daya manusia tidak bisa dipisahkan antara pendidik dan peserta didik atau yang lazim disebut sebagai "guru dan murid" Tentu saja guru disini yang dimaksud adalah seorang pendidik di sebuah sekolah atau lembaga pendidikan formal yang tugas atau pekerjaannya tidak hanya mengajar bermacam-macam ilmu pengetahuan melainkan juga "mendidik". Menjadi seorang guru harus mempunyai sifat profesional, akan tetapi menjadi guru yang profesional bukanlah hal yang mudah. Salah satu ciri guru profesional adalah memiliki kreativitas dan prestasi yang meyakinkan. Secara umum kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, sukseksi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah (Yeni Rachmawati et al., 2010).

Kreativitas merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menemukan dan menciptakan sesuatu hal yang baru, cara-cara baru, model baru yang berguna bagi dirinya dan masyarakat. Hal baru ini tidak perlu selalu sesuatu yang sama sekali tidak pernah ada sebelumnya, unsur-unsurnya mungkin telah ada sebelumnya, tetapi individu menemukan kombinasi baru, hubungan baru, konstruk baru yang memiliki kualitas yang berbeda dengan keadaan sebelumnya. Setiap individu dituntut untuk mempersiapkan mentalnya agar mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan seperti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan bidang lainnya. Pengembangan potensi kreatif yang pada dasarnya ada pada setiap manusia perlu dilakukan, baik itu untuk perwujudan diri secara

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

METODE

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Laboran

Menurut Adam Smith (2020), tenaga kerja (labor) adalah faktor produksi utama yang menjadi sumber kekayaan suatu bangsa. Ia menekankan bahwa produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembagian kerja (*division of labor*). Konsep manajemen tenaga kerja (labor) di laboratorium SMK merupakan bagian penting dari manajemen pendidikan vokasional yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) agar kegiatan praktik berjalan efektif, aman, dan sesuai standar industri. Dalam konteks ini, tenaga kerja tidak hanya terbatas pada pekerja formal, tetapi mencakup guru produktif, laboran/teknisi, serta peserta didik sebagai calon tenaga kerja terampil.

Manajemen sumber daya laboran adalah proses pengelolaan tenaga laboran yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam rangka mendukung kegiatan laboratorium di SMK. Laboran merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama dalam membantu guru mengelola kegiatan praktikum. Manajemen labor boleh dikatakan sebagai disiplin ilmu yang membahas tentang pengelolaan labor untuk mencapai tujuan pendidikan. Laboran adalah sarana sekolah vokasi dan kejuruan untuk mendidik dan meningkatkan keterampilan siswa sehingga mencapai ke tingkat profesional. Labor vokasi dan kejuruan merupakan tempat menerapkan keterampilan dengan memproduksi sesuatu barang, layanan, dan jasa yang dapat bermanfaat untuk masyarakat. Di dalam peserta didik diberikan bimbingan keterampilan olah tubuh. Hal ini berdasarkan hasil review dari sebuah buku manajemen bengkel dan laboratorium vokasi dan kejuruan, yang dimana menjadikan gerakan spontan dan mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat serta meningkatkan hasil belajar siswa.

Manajemen laboratorium yang diperbaiki melalui pelatihan serta pendampingan dalam pengelolaan laboratorium dapat digunakan dalam menyokong proses perkuliahan yang secara efektif dan efisien, sehingga nantinya memudahkan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan praktikum. Pengelolaan labor yang sesuai dengan ketetapan mampu membentuk kesan siswa yang baik terhadap keselamatan pemanfaatan bahan kimia, selanjutnya ditemukan kaitan antara manajemen dan pengelolaan yang baik dengan kondisi yang aman dan nyaman bagi pengguna laboratorium. Sejalan dengan hasil penelitiannya adalah pengelolaan sarana dan prasarana sekolah vokasi dan kejuruan yang baik akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Mereka bertanggung jawab terhadap kesiapan alat dan bahan, keamanan laboratorium, serta administrasi laboratorium. Manajemen sumber daya laboran tidak hanya berfokus pada tugas teknis, tetapi

juga mencakup pengembangan kompetensi, motivasi kerja, serta evaluasi kinerja. Laboran memiliki tanggung jawab dalam mengelola laboratorium agar dapat digunakan secara optimal, aman, dan efisien. Namun, dalam praktiknya, masih banyak SMK yang belum mengelola sumber daya laboran secara profesional.

Hal ini berdampak pada kurang maksimalnya pemanfaatan laboratorium dalam pembelajaran. Manajemen sumber daya laboran menjadi penting untuk memastikan bahwa laboratorium dapat digunakan secara efektif dan efisien. Pengelolaan yang baik tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga aspek administratif, keselamatan kerja, serta pengembangan kompetensi laboran. Dengan demikian, manajemen laboran yang efektif dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran praktik di SMK. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang baik terhadap sumber daya laboran agar dapat mendukung tujuan pendidikan kejuruan, yaitu menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap kerja.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Laboran

- a. **Perencanaan (Planning)** Perencanaan meliputi identifikasi kebutuhan laboran, penentuan jumlah tenaga yang diperlukan, serta perencanaan program kerja laboratorium. Perencanaan yang baik akan membantu memastikan bahwa kegiatan praktikum dapat berjalan lancar.
- b. **Pengorganisasian (Organizing)** Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas yang jelas antara laboran, guru, dan tenaga kependidikan lainnya. Struktur organisasi laboratorium harus disusun secara sistematis agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.
- c. **Pelaksanaan (Actuating)** Pada tahap ini, laboran melaksanakan tugasnya sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Kegiatan meliputi persiapan alat dan bahan praktikum, pendampingan kegiatan siswa, serta pemeliharaan fasilitas laboratorium.
- d. **Pengawasan (Controlling)** Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa semua kegiatan laboratorium berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Evaluasi kinerja laboran juga dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kualitas kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektifitas MSDM Tenaga Layanan kependidikan Laboran Terhadap Peningkatan Kualitas Proses Belajar Mengajar Di SMK

a. Kompetensi Teknologi Digital

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

Kemampuan guru dan siswa dalam menggunakan teknologi dan mengadaptasikan aplikasi pembelajaran digital merupakan komponen penting dalam menentukan efektivitas proses pembelajaran, terutama di era digital saat ini. Penguasaan terhadap teknologi tidak hanya menghambat penggunaan perangkat keras seperti laptop, proyektor, perangkat jaringan, tetapi juga menghambat pengguna alat dan aplikasi pembelajaran seperti Learning Management system (LMS), media interaktif, dan platform konferensi video. Seorang guru yang tidak memiliki literasi digital yang kuat akan kesulitan

menjelaskan materi pelajaran dengan cara yang menarik, interaktif, dan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa saat itu.

Hal ini akan berdampak signifikan pada hasil belajar siswa, terutama ketika proses pengajaran dilakukan secara berani atau dengan penggunaan pembelajaran campuran. Kondisi ini lebih banyak terjadi di sekolah menengah kejuruan (SMK), yang menekankan aspek praktis dan pedagogis dalam pengajaran, tetapi juga sebagai komponen proses pengajaran itu sendiri. Misalnya, untuk menunjukkan kemahiran dalam keterampilan komputer, multimedia, atau otomotif modern, seorang guru harus mampu mengintegrasikan teknologi digital ke dalam simulasi, demonstrasi, dan penilaian kinerja siswa. Oleh karena itu, sangat penting bagi guru dan siswa untuk memiliki kompetensi digital sehingga mereka dapat memandu, mengevaluasi, dan mengelola proses pembelajaran yang lebih efektif, inovatif, dan sejalan dengan sifat tempat kerja yang semakin berbasis teknologi.

b. Dukungan Sarana dan Prasarana

Sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik yang bergerak maupun tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien (Suharsimi Arikunto et al., 2008). Pengelolaan pembelajaran di era digital sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung. Idealnya, fasilitas seperti internet yang stabil, komputer atau laptop, proyektor, dan laboratorium digital bisa menunjang proses belajar berbasis teknologi. Namun, fasilitas tersebut masih belum sepenuhnya tersedia. Akibatnya, pelaksanaan pembelajaran digital sering mengalami kendala, baik dalam hal penyampaian materi maupun partisipasi siswa dikelas.

Hal ini menjadi tantangan besar, terutama karena SMK sangat menekankan pembelajaran praktik yang sesuai dengan kebutuhan industri. Keterbatasan alat praktik seperti komputer membuat siswa belum bisa sepenuhnya merasakan pengalaman belajar yang relevan dengan dunia kerja. Maka dari itu, pemenuhan sarana dan prasarana menjadi hal yang sangat penting agar proses belajar bisa berjalan lebih maksimal dan selaras dengan perkembangan industri saat ini.

c. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Program pelatihan yang rutin dalam bidang teknologi pendidikan sangat penting untuk mendukung perubahan dan peningkatan kualitas pembelajaran di era digital saat ini. Pelatihan semacam ini mencakup pemahaman tentang bagaimana mengajar dengan pendekatan digital (pedagogi digital), cara mengoperasikan platform pembelajaran seperti Learning Management System (LMS). Misalnya, Google Classroom serta penggunaan software industri yang sesuai dengan kompetensi keahlian masing-masing guru. Namun, pelatihan digital bagi guru masih belum optimal. Pelaksanaan pelatihan masih terbatas, baik dari segi frekuensi, materi yang disampaikan, maupun tindak lanjut setelah pelatihan selesai. Bahkan, pelatihan dilakukan secara bergantian dan hanya melibatkan sebagian guru, sehingga belum merata dan belum memberikan dampak yang menyeluruh.

Kondisi ini membuat beberapa guru belum merasa siap atau percaya diri untuk mengintegrasikan teknologi secara maksimal dalam proses mengajar. Padahal, jika dapat menyediakan pelatihan yang lebih struktur, rutin, dan menjangkau seluruh tenaga pendidik, maka para guru akan lebih siap dalam menerapkan teknologi pendidikan. Pelatihan yang konsisten tidak hanya meningkatkan

keterampilan, tetapi juga membangun kepercayaan diri dan mendorong guru untuk lebih inovatif dalam mengajar. Melalui pelatihan guru dapat memperdalam pengetahuan mereka dalam bidang spesifik, mata pelajaran tertentu, psikologi perkembangan, atau teknik manajemen kelas. hal ini membantu mereka menjadi ahli dalam bidangnya masing-masing, memungkinkan mereka untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada siswa mereka. Pelatihan juga mempersiapkan guru untuk menghadapi tantangan baru yang mungkin muncul dalam ruang kelas, baik dalam hal penyesuaian dengan kebutuhan siswa yang berbeda maupun dalam menghadapi perubahan kurikulum Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah.

d. Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah

Pemimpin merupakan orang yang menggerakkan sekelompok orang dalam melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan. Peran kepala sekolah dan tim manajemen sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Mereka bukan hanya sebagai administrative, tetapi juga sebagai pengarah arah perkembangan sekolah, terutama dalam menyiapkan tenaga pendidik yang mampu mengikuti perkembangan zaman. Kalau kepala sekolah punya pola pikir yang terbuka dan mampu melihat ke depan. Terutama soal pemanfaatan teknologi, maka sekolah akan lebih siap menghadapi perubahan.

Kepemimpinan yang seperti ini biasanya bisa menciptakan suasana kerja yang mendukung, dimana guru tidak takut mencoba hal baru dan lebih semangat belajar hal-hal yang berkaitan dengan inovasi digital. Bukan cuma soal mengatur pelatihan, tapi juga bagaimana manajemen sekolah bisa mendorong semua guru untuk merasa bahwa mereka berkembang, didukung, dan dihargai. Ketika strategi pengembangan SDM dirancang dengan serius dan dijalankan dengan konsisten, dampaknya akan terasa dalam kualitas pembelajaran dan kesiapan sekolah menghadapi tantangan ke depan.

4. Strategi MSDM Tenaga Layanan Kependidikan Laboran yang di Terapkan Di SMK

a. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan laboran di SMK merupakan bagian penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia pada era digital. Sekolah menyadari bahwa kemampuan teknologi bukan lagi pilihan, tetapi kebutuhan agar pembelajaran berjalan efektif dan menarik bagi siswa. Oleh sebab itu, guru-guru dibekali dengan pelatihan penggunaan platform digital seperti Google Classroom, zoom, dan berbagai media pembelajaran interaktif lainnya. Mereka juga diajarkan cara membuat materi ajar berbasis digital, termasuk video pembelajaran dan modul elektronik. Sementara itu, laboran juga tidak ketinggalan.

Sementara itu, laboran juga tidak ketinggalan. Mereka dilatih untuk mengelola sistem administrasi sekolah secara digital agar pekerjaan mereka lebih efisien dan rapi. Semua pelatihan ini diselenggarakan baik secara langsung di sekolah maupun melalui kerja sama dengan lembaga luar walaupun pelatihan tidak terlalu rutin dilakukan dan dilakukan secara bergiliran antara pendidik dan tenaga kependidikan, dan bertujuan agar seluruh SDM benar-benar siap menghadapi dunia pendidikan yang kini serba digital.

b. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Digital

Penilaian dan evaluasi kinerja guru dan laboran di SMK dilakukan secara berkala, biasanya setiap semester atau diakhir tahun ajaran. Proses ini dilakukan oleh tim manajemen sekolah dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan koordinator bidang terkait. Untuk guru, aspek yang dinilai mencakup kehadiran, kelengkapan administrasi pembelajaran, kemampuan dalam mengajar, serta sejauh mana mereka memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar.

Guru yang menggunakan media digital secara aktif, membuat materi ajar inovatif berbasis teknologi, dan mengelola kelas daring dinilai lebih baik. Selain itu, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, kedisiplinan, dan hubungan baik dengan siswa serta rekan kerja juga menjadi poin poin penting dalam evaluasi. Sementara laboran, penilaian mencakup ketepatan dan kerapian dalam menjalankan tugas administrasi, kemampuan menggunakan sistem digital, serta inisiatif dalam membantu kelancaran layanan pendidikan. Hasil dari evaluasi ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk berbagai hal, seperti penentuan siapa yang akan ikut pelatihan hingga pemberian penghargaan. Evaluasi dilakukan secara terbuka dan biasanya disampaikan dalam rapat evaluasi tahunan agar setiap pegawai mendapat umpan balik yang membangun.

c. Pemberian Motivasi dan Penghargaan

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

5. Tantangan dan Solusi Dalam Pengelolaan SDM Tenaga kependidikan Laboran Untuk Menghadapi Perubahan dan Tuntutan Pembelajaran

a. Tantangan dalam Pengelolaan SDM Tenaga Layanan Kependidikan Laboran Untuk Menghadapi Perubahan dan Tuntutan Pembelajaran

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

b. Solusi dalam Pengelolaan SDM Tenaga Kependidikan Laboran Untuk Menghadapi Perubahan dan Tuntutan Pembelajaran

Untuk menjawab tantangan tersebut, dibutuhkan solusi yang di padukan antara peningkatan kemampuan guru, perbaikan fasilitas, dan penguatan kolaborasi. Pertama, sekolah perlu secara aktif menyediakan pelatihan teknologi yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan nyata guru di lapangan. Pelatihan ini harus bersifat praktis, seperti membuat media ajar digital, menggunakan aplikasi pembelajaran, hingga tips mengelola kelas daring. Tidak cukup hanya sekali, pelatihan ini harus dilakukan rutin agar guru bisa terus berkembang seiring dengan perubahan teknologi.

Kedua, pemerintah dan pihak sekolah harus perlu bekerja sama dalam penyediaan fasilitas teknologi seperti komputer, jaringan internet yang kuat, dan perangkat pendukung lainnya agar guru bisa langsung menerapkan apa yang dipelajari. Ketiga, penting untuk membangun komunitas belajar diantara guru, baik dalam bentuk kelompok kerja maupun forum informal. Dalam komunitas ini, guru bisa saling bantu, berbagi ilmu, dan mendukung satu sama lain, terutama bagi yang merasa kesulitan dengan teknologi. Dengan pendekatan ini, proses adaptasi digital di sekolah tidak hanya lebih cepat, tapi juga lebih menyenangkan dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data kualitatif deskriptif yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Efektivitas peningkatan kualitas proses belajar mengajar di era digital sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Yakni: a). kompetensi teknologi digital, seperti: kemampuan guru dan siswa dalam menggunakan perangkat serta aplikasi digital masih rendah, sehingga menghambat proses pembelajaran berbasis teknologi. b). dukungan sarana dan prasarana, seperti: komputer, internet, dan laboratorium digital kurang memadai, menyebabkan keterbatasan dalam pembelajaran praktik yang relavan dengan dunia industry. c). pelatihan dan pengembangan profesional, seperti: pelatihan teknologi belum dilakukan secara rutin dan merata, membuat banyak guru belum percaya diri dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran. d). kepemimpinan dan manajemen sekolah, seperti: kepemimpinan yang visioner dan mendukung inovasi sangat bepeengaruh dalam menciptakan budaya kerja yang adaaptif terhadap digitalisasi pendidikan.

Strategi manajemen sumber daya manusia di SMK pada era digital difokuskan pada tiga aspek utama: yakni, a). pelatihan dan pengembangan kompetensi. b). evaluasi kinerja berbasis teknologi. c). pemberian motivasi dan penghargaan. Meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya rutin dan merata, strategi ini menunjukkan adanya komitmen sekolah dalam meningkatkan kemampuan digital pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui evaluasi berkala dan sistem penghargaan yang adil, sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang professional, adaptif, dan inovatif demi mendukung proses pembelajaran yang relavan dengan perkembangan teknologi saat ini.

Faktor penghambat atau tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMK untuk menghadapi perubahan dan tuntutan pembelajaran era digital. Justru faktor penghambat atau tantangan tersebut menjadikan proses adaptasi terhadap digitalisasi pembelajaran berjalan lambat dan kurang optimal. Oleh Karen itu, dibutuhkan strategi manajemen yang lebih terarah,

seperti pelatihan berkala, peenyediaan fasilitaas pendukung, serta kolaborasi antar guru untuk saling berbagi pengetahuan dan pengal aman dalam pemanfaatan teknologi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Shalahuddin, R. Yulinda, M. F. Sya'ban, Rasidah. (2019). Penguatan Kompetensi Guru dalam Optimalisasi Fungsi Laboratorium. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. Vol.1 No.1, Hal 1-8.
- Aditya Ramadhan Islami. (2021). Penentuan Tingkat Prioritas Kompetensi Digital Guru Sekolah Menengah Kejuruan Menggunakan Fuzzy Analytical Hierarchy Process. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ahmad Izzudin. (2025). Strategi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Berkemampuan Rendah di Kelas III MI Birrul Walidain NW 2 Rensing. *Al-Gafari: Manajemen Dan Pendidikan*, 3(1), 30–49.
- Amelia, C., Fadila, L., Aini, N., & Rosiana, W. N. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Zaman pada Era Digital di SMP Negeri 27 Medan. *Journal Social Society*, 4(2), 127–137. doi: <https://doi.org/10.54065/jss.4.2.2024.502>
- Arif Ganda Nugroho. (2021). Mewujudkan Kemandirian Indionesia Melalui Inovasi Dunia Pendidikan. Cirebon: Insania.
- B. Uno Hamzah, & Mohamad Nasrudin. (2012). Belajar dengan Pendekatan PALKEM. Jakarta: Bumi Aksara.
- Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, & Tien Rafida. (2019). Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).Mila Badriyah. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- E. Mulyanto. (2017). Pengelolaan Bengkel Teknik Mekatronika Di SMK. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.12, No.1, Hal 48 – 51.
- Gunawan, I. (2019). Manajemen Pengelolaan Alat dan bahan di Laboratorium Mimrobiologi. *Jurnal Pengelolaan Laboratorium Pendidikan*, I(I), 19-25.
- Nur Lutfiatul Jannah, & Ida Rindaningsi. (2024). Pengembangan Guru Sebagai Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Zeniusi Journal*, 1(2), 81–86. doi: <https://doi.org/10.70821/zj.v1i2.26>
- Nurwidya, M. P., Wulandari, H. D., Handayani, A., Suci, K. M. M. T., & Suprpto, F. (2025). Peningkatan Kapasitas SDM Tenaga Pendidik dalam Menjamin Kualitas Pembelajaran Matematika di Tingkat Sekolah Dasar. *Bappenas Working Papers*, 8(1), 95–110. doi: <https://doi.org/10.47266/bwp.v8i1.328>
- Sabon, S. S. (2019). Efektifitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 11(3), 159–182. doi: <https://doi.org/10.24832/jpkp.v11i3.210>
- Suharsimi Arikunto, & Lia Yuliana. (2008). Manajemen Pendidikan. FIP dan UNY: