

PUBLICIO JURNAL ILMIAH POLITIK, KEBIJAKAN DAN SOSIAL

E-ISSN : 2656-0305

DOI : <https://doi.org/10.51747/andemt96>

STRATEGI PENGELOLAAN SAMPAH OLEH DINAS KEBERSIHAN KOTA PALEMBANG

Reza Pranajaya Sutarya ¹, Syahri ², Lies Nur Intan ³

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tamansiswa Palembang ¹⁻³

korespondensi: syahri@gmail.com

ABSTRAK

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan sampah yang dilaksanakan oleh Dinas Kebersihan Kota Palembang dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan sampah perkotaan. Masalah difokuskan pada bagaimana kebijakan, sistem operasional, serta partisipasi masyarakat dalam mendukung implementasi strategi pengelolaan sampah di Kota Palembang. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari konsep pengelolaan sampah terpadu dan pendekatan reduce, reuse, recycle (3R) yang menekankan pentingnya integrasi antara aspek kelembagaan, teknis, dan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan lingkungan perkotaan. Data-data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, serta dokumentasi terhadap kebijakan dan program pengelolaan sampah yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah, kemudian dianalisis secara kualitatif menggunakan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sampah di Kota Palembang dilaksanakan melalui penguatan kebijakan daerah, peningkatan sistem pengumpulan dan pengangkutan sampah, serta pengembangan program pengurangan sampah berbasis masyarakat seperti bank sampah dan kegiatan pemilahan sampah rumah tangga. Namun demikian, implementasi strategi tersebut masih menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan sarana prasarana, peningkatan volume timbulan sampah, serta masih rendahnya kesadaran masyarakat dalam pengelolaan sampah. Kajian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan pengelolaan sampah di Kota Palembang memerlukan penguatan kapasitas kelembagaan, peningkatan partisipasi masyarakat, serta pengembangan inovasi pengelolaan sampah yang berkelanjutan.

Kata Kunci: strategi pengelolaan sampah; kebijakan lingkungan; partisipasi masyarakat; pengelolaan sampah perkotaan; Kota Palembang.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu instrumen strategis dalam pembangunan sumber daya manusia karena melalui proses pendidikan masyarakat memperoleh pengetahuan, keterampilan, karakter, dan kapasitas yang diperlukan untuk menghadapi perubahan sosial, ekonomi, teknologi, dan lingkungan yang semakin kompleks. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menempatkan pendidikan sebagai suatu sistem yang tidak hanya berkaitan dengan proses

pembelajaran, tetapi juga mencakup pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, sarana dan prasarana, pembiayaan, pengelolaan, evaluasi, serta penjaminan mutu pendidikan ([Republik Indonesia, 2003](#)). Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan tidak dapat hanya diarahkan pada aspek peserta didik dan kurikulum, tetapi juga harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang menjalankan proses pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Guru dan tenaga kependidikan merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena mereka berperan langsung dalam menjalankan fungsi pembelajaran, pelayanan administrasi, pengelolaan sekolah, serta penciptaan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan peserta didik. World Bank menempatkan kualitas guru sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik ([World Bank, 2024](#)). Dengan demikian, peningkatan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan persyaratan administratif, tetapi juga menyangkut kemampuan menjalankan tugas secara efektif, profesional, adaptif, dan berkelanjutan.

Dalam konteks Indonesia, profesionalisme guru memiliki landasan normatif yang kuat melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Regulasi tersebut menempatkan guru sebagai tenaga profesional dan menegaskan pentingnya peningkatan mutu guru secara terencana, terarah, dan berkesinambungan ([Republik Indonesia, 2005](#)). Kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut menjadi dasar penting bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran, berinteraksi dengan peserta didik dan lingkungan sekolah, serta mengembangkan kapasitas profesionalnya secara berkelanjutan. Kementerian Pendidikan juga menegaskan bahwa keempat kompetensi tersebut merupakan dimensi utama kompetensi guru, yang mencakup kemampuan mengelola pembelajaran, membangun kepribadian yang menjadi teladan, berkomunikasi secara efektif, serta menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam ([Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2024](#)).

Kebutuhan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan semakin penting seiring dengan perubahan tuntutan terhadap sekolah. Perkembangan teknologi digital, perubahan karakteristik peserta didik, tuntutan pembelajaran yang lebih berpusat pada peserta didik, serta kebutuhan terhadap keterampilan abad ke-21 mengharuskan tenaga pendidik untuk terus mengembangkan kompetensinya. Pengembangan profesional tidak dapat dipandang sebagai kegiatan yang bersifat insidental, tetapi perlu menjadi bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia sekolah. Penelitian dan kajian OECD menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru yang efektif berkaitan dengan dukungan organisasi, kolaborasi antarpendidik, kepemimpinan instruksional, serta kesesuaian program pengembangan dengan kebutuhan sekolah ([Opfer, 2016](#)). Pengembangan profesional yang berbasis sekolah dan kolaboratif juga berpotensi memberikan dampak yang lebih besar terhadap praktik pembelajaran karena memungkinkan pengembangan kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks satuan pendidikan ([OECD, 2019](#)).

Selain kompetensi dan pelatihan, kualitas sumber daya manusia juga berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja. Kompetensi yang memadai belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila tidak didukung oleh motivasi untuk melaksanakan tugas dan lingkungan organisasi yang memungkinkan pegawai bekerja secara efektif. [Armstrong \(2020\)](#) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana organisasi memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif manajemen kinerja, kemampuan individu, motivasi, serta dukungan organisasi merupakan unsur yang saling berkaitan dalam menentukan pencapaian kinerja ([Mangkunegara, 2017](#)). Oleh karena itu, pe-

ngelolaan SDM di sekolah perlu dilakukan secara komprehensif dengan mengintegrasikan pengembangan kompetensi, pelatihan, motivasi, kedisiplinan, dan evaluasi kinerja.

Persoalan kualitas SDM pendidikan juga tidak dapat dilepaskan dari kualitas pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Sekolah merupakan organisasi yang memiliki berbagai aktor dengan tugas dan tanggung jawab yang saling berkaitan. Guru bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan mendukung penyelenggaraan administrasi dan layanan sekolah. Kinerja kedua kelompok tersebut secara bersama-sama menentukan kualitas pelayanan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. OECD menunjukkan bahwa sumber daya manusia sekolah tidak hanya terdiri atas guru, tetapi juga mencakup berbagai tenaga pendukung yang berperan dalam kehidupan dan pelayanan sekolah (OECD, 2020). Dengan demikian, pendekatan peningkatan mutu sekolah perlu memandang guru dan tenaga kependidikan sebagai bagian dari satu sistem sumber daya manusia yang saling mendukung.

Secara empiris, tantangan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia juga menunjukkan bahwa persoalan pendidikan tidak semata-mata berkaitan dengan akses terhadap sekolah. World Bank menunjukkan bahwa meskipun Indonesia telah mengalami kemajuan dalam akses dan partisipasi pendidikan, kualitas pembelajaran masih menjadi tantangan penting. Kajian mengenai layanan pendidikan di Indonesia juga menunjukkan adanya persoalan terkait kehadiran guru, pengetahuan guru, serta ketersediaan sumber daya pembelajaran (World Bank, 2020). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan membutuhkan perhatian terhadap kapasitas dan kinerja sumber daya manusia pada tingkat satuan pendidikan.

Dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional, peningkatan mutu pendidikan juga ditempatkan sebagai bagian dari sistem penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022, mengatur berbagai aspek standar nasional pendidikan, termasuk kurikulum, evaluasi hasil belajar, evaluasi sistem pendidikan, akreditasi, dan sertifikasi (Pemerintah Republik Indonesia, 2021, 2022). Kerangka tersebut menunjukkan bahwa mutu pendidikan perlu dipandang sebagai hasil dari keterkaitan berbagai komponen penyelenggaraan pendidikan, termasuk kualitas sumber daya manusia dan tata kelola satuan pendidikan.

Pada tingkat satuan pendidikan, persoalan tersebut menjadi semakin relevan karena sekolah merupakan ruang operasional tempat kebijakan pendidikan diterjemahkan menjadi praktik pembelajaran dan pelayanan pendidikan sehari-hari. SD Negeri 57 Palembang sebagai salah satu satuan pendidikan dasar menghadapi tuntutan untuk menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas melalui dukungan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi serta kinerja yang memadai. Berdasarkan fokus penelitian yang dilakukan di sekolah tersebut, kualitas SDM dianalisis melalui dimensi kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan kinerja dianalisis melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Fokus tersebut sejalan dengan kerangka penelitian yang menempatkan kualitas SDM sebagai faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja tenaga pendidik dan pegawai. :contentReference[oaicite:2]index=2

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan antara pengembangan sumber daya manusia, kompetensi guru, pelatihan, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja tenaga pendidik. Darling-Hammond et al. (2017) menunjukkan pentingnya pengembangan profesional guru yang terstruktur dalam mendukung peningkatan praktik pembelajaran. Penelitian mengenai pengembangan SDM juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan pengembangan profesional merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga pendidik. Namun demikian, masih diperlukan kajian yang

mengintegrasikan beberapa dimensi kualitas SDM secara bersamaan, khususnya kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, dengan indikator kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada tingkat satuan pendidikan tertentu.

Kesenjangan tersebut menjadi penting karena kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh satu faktor. Tenaga pendidik dapat memiliki kompetensi yang baik tetapi menghadapi keterbatasan kesempatan pelatihan; memiliki kemampuan yang memadai tetapi memiliki tingkat motivasi yang berbeda; atau memiliki motivasi tinggi tetapi membutuhkan dukungan organisasi dan sistem pengembangan profesional yang berkelanjutan. Oleh sebab itu, analisis terhadap kualitas SDM perlu dilakukan secara multidimensional agar dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga pendidik dan pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis kualitas sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja tenaga pendidik dan pegawai di SD Negeri 57 Palembang. Secara khusus, penelitian ini menganalisis kualitas SDM berdasarkan kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja; menganalisis kinerja berdasarkan kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama; serta menguji pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja tenaga pendidik dan pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada tingkat satuan pendidikan sekaligus memberikan dasar bagi penyusunan strategi peningkatan kompetensi, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, dan penguatan manajemen sekolah secara berkelanjutan.

2. METODE

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 57 Palembang. Populasi penelitian terdiri atas seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berjumlah 57 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sampel jenuh. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia (X) yang diukur melalui indikator kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Y) yang diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert, sedangkan observasi dan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Instrumen penelitian disusun berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja serta disesuaikan dengan karakteristik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan dasar (Armstrong and Taylor, 2020; ?).

Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat dan konsisten. Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan analisis regresi linear untuk mengetahui hubungan dan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Analisis juga digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel kualitas SDM dalam menjelaskan variasi kinerja serta menguji signifikansi hubungan antarvariabel. Pengujian dilakukan melalui analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen

secara simultan, serta uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial apabila model analisis menggunakan dimensi kualitas SDM sebagai variabel independen. Pengolahan dan interpretasi data dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang ditetapkan dalam penelitian sehingga kesimpulan mengenai hubungan kualitas SDM dan kinerja didasarkan pada hasil pengujian statistik (??).

4. TINJAUAN LITERATUR

4.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan sistematis dalam mengelola individu yang bekerja di dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana organisasi memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia sehingga organisasi mampu mencapai tujuan strategisnya. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak semata-mata dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset organisasi yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan.

Dalam organisasi pendidikan, konsep manajemen sumber daya manusia memiliki karakteristik yang lebih kompleks karena produk utama organisasi berupa layanan pendidikan dan proses pembelajaran. Guru dan tenaga kependidikan tidak hanya menjalankan pekerjaan administratif, tetapi juga menghasilkan layanan yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pengalaman belajar peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia sekolah perlu mencakup proses rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, pelatihan, pembinaan motivasi, evaluasi kinerja, serta pengembangan karier.

UNESCO menempatkan pendidikan awal dan pendidikan berkelanjutan guru, standar profesi, kondisi kerja, jalur karier, akuntabilitas, dan tata kelola sekolah sebagai bagian yang saling berkaitan dalam kebijakan guru. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa kualitas tenaga pendidik tidak dapat dipisahkan dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih luas (?). Dengan demikian, kualitas SDM sekolah merupakan hasil interaksi antara karakteristik individual tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan dukungan organisasi tempat mereka bekerja.

4.2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia dalam penelitian ini dipahami sebagai kapasitas individu yang memungkinkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kualitas tersebut tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan formal, tetapi juga oleh kompetensi, kesempatan memperoleh pelatihan, motivasi dalam menjalankan pekerjaan, dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.

Armstrong dan Taylor (2020) menempatkan pengembangan manusia sebagai salah satu bagian penting dalam manajemen SDM karena kemampuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku individu. Perspektif tersebut sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan karena kebutuhan kompetensi organisasi dapat berubah mengikuti perkembangan lingkungan kerja.

Dalam konteks pendidikan, OECD memandang profesionalisme guru melalui beberapa dimensi,

antara lain pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengajar, kesempatan pengembangan karier, budaya kolaboratif, tanggung jawab dan otonomi profesional, serta status profesi guru (OECD, 2019; ?). Oleh karena itu, kualitas SDM sekolah dalam penelitian ini ditempatkan sebagai konstruk multidimensional yang mencakup kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja.

4.3. Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu dimensi fundamental dalam kualitas sumber daya manusia. Kompetensi dapat dipahami sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang memungkinkan seseorang menjalankan tugas tertentu secara efektif. Dalam konteks profesi guru, kompetensi tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran, tetapi juga mencakup kemampuan pedagogis, kemampuan berinteraksi dengan peserta didik, kemampuan mengembangkan diri, dan kemampuan menjalankan tugas profesional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menetapkan bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Republik Indonesia, 2005). Keempat kompetensi tersebut menunjukkan bahwa kualitas guru bersifat multidimensional. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, kompetensi kepribadian berkaitan dengan karakter dan keteladanan, kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi, sedangkan kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan bidang keilmuan dan tugas profesional.

OECD melalui TALIS juga menempatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai salah satu fondasi profesionalisme guru. Guru diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan bidang studi, tetapi juga kemampuan pedagogis dan kemampuan untuk terus memperbarui pengetahuan serta keterampilannya sepanjang karier (OECD, 2019). Dengan demikian, kompetensi dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai kemampuan tenaga pendidik dan pegawai dalam menguasai pengetahuan, keterampilan, prosedur kerja, serta kemampuan menerapkan pengetahuan tersebut dalam pelaksanaan tugas.

4.4. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Pelatihan merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena memberikan kesempatan kepada individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan juga dapat menjadi sarana untuk memperbarui kompetensi ketika terjadi perubahan kurikulum, teknologi, metode kerja, maupun kebutuhan organisasi.

Darling-Hammond, Hyler, dan Gardner (2017) melalui kajian terhadap 35 penelitian yang memiliki desain metodologis kuat menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru yang efektif memiliki karakteristik antara lain berfokus pada konten, melibatkan pembelajaran aktif, mendukung kolaborasi, menggunakan model dan praktik yang relevan, menyediakan kesempatan untuk umpan balik dan refleksi, serta berlangsung secara berkelanjutan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak cukup dipahami sebagai keikutsertaan dalam seminar atau kegiatan formal, tetapi harus mampu menghasilkan perubahan pada pengetahuan, praktik, dan perilaku profesional guru. :contentReference[oaicite:2]index=2

Temuan OECD dalam TALIS 2018 juga menunjukkan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan. Lebih dari 80% guru dalam survei tersebut melaporkan bahwa pelatihan yang mereka ikuti memberikan dampak positif terhadap praktik mengajar. Pelatihan yang dianggap paling berdampak

antara lain yang memiliki konten mata pelajaran dan kurikulum yang kuat, mendorong kolaborasi, serta melibatkan pembelajaran aktif (OECD, 2019). :contentReference[oaicite:3]index=3

Berdasarkan perspektif tersebut, pelatihan dalam penelitian ini tidak hanya diukur berdasarkan frekuensi mengikuti kegiatan pelatihan, tetapi juga perlu dilihat dari relevansi pelatihan dengan pekerjaan, kesempatan pengembangan kompetensi, keberlanjutan pengembangan profesional, serta manfaat pelatihan bagi pelaksanaan tugas.

4.5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk mengarahkan energi dan usahanya dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, motivasi memiliki hubungan dengan kemauan individu untuk menyelesaikan tugas, mempertahankan usaha, serta mencapai standar kerja yang diharapkan.

Salah satu perspektif yang berpengaruh dalam menjelaskan motivasi adalah Self-Determination Theory yang dikembangkan oleh Ryan dan Deci. Teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi manusia dipengaruhi oleh kebutuhan psikologis dasar berupa autonomy, competence, dan relatedness. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, individu cenderung menunjukkan motivasi yang lebih kuat, keterlibatan yang lebih tinggi, dan kepuasan yang lebih baik (?). :contentReference[oaicite:4]index=4

Dalam konteks sekolah, motivasi tenaga pendidik dapat berkaitan dengan perasaan memiliki kompetensi dalam menjalankan pekerjaan, kesempatan untuk mengambil keputusan profesional, hubungan positif dengan rekan kerja dan pimpinan, penghargaan terhadap hasil kerja, serta adanya kesempatan untuk berkembang. OECD juga menunjukkan bahwa kondisi kerja, kolaborasi, otonomi profesional, dan kesempatan pengembangan merupakan bagian penting dari profesionalisme guru (?). Dengan demikian, motivasi dalam penelitian ini dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemauan tenaga pendidik dan pegawai dalam menjalankan tugas, mencapai target kerja, serta mempertahankan komitmen terhadap organisasi.

4.6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan individu terhadap aturan, prosedur, standar, serta ketentuan organisasi. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur kerja, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta kesediaan menjalankan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam organisasi pendidikan, disiplin memiliki arti penting karena aktivitas sekolah membutuhkan koordinasi waktu dan tugas yang relatif ketat. Ketepatan kehadiran guru, pelaksanaan pembelajaran, penyelesaian administrasi, pelaksanaan tugas tambahan, serta koordinasi dengan tenaga kependidikan merupakan bagian dari mekanisme kerja sekolah. Oleh karena itu, disiplin dapat dipandang sebagai salah satu kondisi yang mendukung konsistensi pelaksanaan pekerjaan.

Disiplin juga perlu ditempatkan dalam konteks manajemen kinerja secara lebih luas. Pengelolaan kinerja tidak hanya bertujuan mengidentifikasi apakah seorang pegawai memenuhi target, tetapi juga memberikan umpan balik dan dukungan untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (?). Dengan perspektif tersebut, disiplin tidak seharusnya hanya diperlakukan sebagai mekanisme pengendalian, tetapi juga sebagai bagian dari sistem pembentukan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan

organisasi.

4.7. Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kinerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menunjukkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Aguinis (?) menjelaskan bahwa manajemen kinerja berkaitan dengan proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengembangkan, dan mengelola kinerja individu serta menyelaraskannya dengan tujuan strategis organisasi. Dalam pendekatan tersebut, kinerja tidak hanya dilihat berdasarkan hasil akhir, tetapi juga perilaku dan proses yang dilakukan individu dalam melaksanakan pekerjaannya (?).

Dalam konteks pendidikan, kinerja tenaga pendidik dapat dikaitkan dengan kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, menyiapkan perangkat pembelajaran, melakukan evaluasi, membangun interaksi dengan peserta didik, serta menjalankan tugas profesional lainnya. Sementara itu, kinerja tenaga kependidikan lebih berkaitan dengan pelaksanaan layanan administratif, pengelolaan dokumen, pelayanan kepada warga sekolah, dukungan terhadap kegiatan pembelajaran, serta pelaksanaan tugas administratif dan teknis lainnya.

OECD menempatkan praktik profesional guru, kolaborasi, tanggung jawab profesional, otonomi, dan kondisi kerja sebagai bagian penting dalam memahami kinerja serta profesionalisme tenaga pendidikan (OECD, 2019; ?). Dengan demikian, kinerja tenaga pendidik dan pegawai tidak dapat hanya diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga perlu mempertimbangkan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama.

4.8. Dimensi Kinerja Tenaga Pendidik dan Pegawai

4.8.1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, ketelitian, kesesuaian, dan mutu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Dalam konteks sekolah, kualitas kerja guru dapat tercermin dalam kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, serta penyelesaian tugas profesional. Pada tenaga kependidikan, kualitas kerja dapat tercermin dalam ketepatan administrasi, pelayanan, pengelolaan dokumen, serta dukungan terhadap penyelenggaraan kegiatan sekolah.

4.8.2 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan individu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pendidikan, dimensi ini penting karena kegiatan pembelajaran dan administrasi sekolah memiliki jadwal yang saling berkaitan. Keterlambatan pada satu bagian dapat memengaruhi proses kerja bagian lainnya.

4.8.3 Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan kesediaan individu melaksanakan tugas yang menjadi kewenangannya dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan tersebut. Guru memiliki tanggung jawab terhadap proses pembelajaran dan perkembangan peserta didik, sedangkan tenaga kependidikan memiliki

tanggung jawab terhadap layanan administratif dan dukungan operasional sekolah.

4.8.4 Kerja Sama

Kerja sama berkaitan dengan kemampuan individu berkoordinasi, berkomunikasi, berbagi informasi, dan bekerja bersama anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dimensi ini penting dalam organisasi sekolah karena proses pendidikan merupakan proses kolektif yang melibatkan guru, tenaga kependidikan, pimpinan sekolah, peserta didik, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya.

OECD menunjukkan bahwa budaya kolaboratif merupakan salah satu dimensi penting profesionalisme guru. Kolaborasi antarpendidik dapat mencakup pertukaran pengetahuan, pembelajaran bersama, koordinasi, serta pengembangan praktik profesional (OECD, 2019; ?). Dengan demikian, kemampuan kerja sama merupakan bagian penting dari kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

4.9. Hubungan Kualitas SDM dengan Kinerja

Secara teoritis, kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan dengan kinerja karena kompetensi memberikan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, pelatihan memperbarui dan mengembangkan kemampuan, motivasi memberikan dorongan untuk mengerahkan usaha, sedangkan disiplin membantu memastikan bahwa perilaku kerja berlangsung sesuai dengan standar organisasi. Keempat dimensi tersebut dapat dipahami sebagai komponen yang saling melengkapi dalam menjelaskan kinerja.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui perspektif manajemen kinerja. Aguinis (?) menekankan bahwa kinerja individu perlu dikelola melalui proses yang menghubungkan tujuan organisasi, perilaku kerja, hasil kerja, pengembangan kompetensi, umpan balik, dan perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan melalui evaluasi hasil kerja, tetapi juga melalui pengembangan kapasitas dan motivasi individu.

Dalam konteks profesi guru, OECD menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan, pengembangan profesional, praktik profesional, self-efficacy, kepuasan kerja, kepemimpinan sekolah, dan iklim sekolah merupakan elemen yang saling berkaitan dalam membentuk profesionalisme dan praktik kerja guru (OECD, 2019). Pelatihan yang efektif juga dilaporkan berkaitan dengan praktik mengajar, self-efficacy, dan kepuasan kerja guru (OECD, 2019; Darling-Hammond et al., 2017). :contentReference[oaicite:5]index=5

Dengan demikian, secara konseptual dapat diasumsikan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki tenaga pendidik dan pegawai, semakin besar kapasitas mereka untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Namun, hubungan tersebut tetap perlu diuji secara empiris karena kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, sarana prasarana, sistem penghargaan, dan karakteristik pekerjaan.

4.10. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kualitas sumber daya manusia dan kinerja tenaga pendidikan telah berkembang dalam berbagai konteks. Darling-Hammond et al. (2017) menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang dirancang dengan karakteristik tertentu dapat meningkatkan praktik guru dan memberikan

kontribusi terhadap hasil belajar. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa pengembangan kompetensi merupakan salah satu mekanisme penting dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik.

OECD melalui TALIS 2018 memberikan bukti lintas negara mengenai pentingnya pengembangan profesional, kolaborasi, otonomi, dan kondisi kerja dalam profesionalisme guru. Hasil TALIS menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengikuti kegiatan pengembangan profesional dan bahwa guru cenderung memberikan penilaian positif terhadap pelatihan yang relevan, kolaboratif, dan berbasis praktik (OECD, 2019). :contentReference[oaicite:6]index=6

Penelitian mengenai motivasi juga memberikan dasar teoritis bahwa kualitas motivasi dapat memengaruhi keterlibatan individu dalam pekerjaan. Ryan dan Deci (?) melalui Self-Determination Theory menunjukkan pentingnya kebutuhan akan autonomy, competence, dan relatedness dalam pembentukan motivasi yang lebih mandiri dan berkelanjutan. Dalam konteks sekolah, perspektif ini membantu menjelaskan mengapa kesempatan berkembang, rasa kompeten, otonomi profesional, dan hubungan sosial di lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang relevan terhadap perilaku kerja tenaga pendidik.

Sementara itu, Aguinis (?) menempatkan kinerja sebagai suatu proses yang perlu dikelola secara berkelanjutan melalui penetapan tujuan, pengukuran, umpan balik, pengembangan, dan penyelarasan antara kinerja individu dengan tujuan organisasi. Perspektif ini penting bagi penelitian karena kinerja tenaga pendidik dan pegawai tidak semestinya dipandang hanya sebagai hasil akhir, tetapi sebagai hasil dari interaksi antara kapasitas individu dan sistem organisasi.

Berdasarkan penelitian dan teori tersebut, masih terdapat ruang untuk mengkaji secara lebih spesifik hubungan antara beberapa dimensi kualitas SDM secara simultan, yaitu kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, dengan kinerja tenaga pendidik dan pegawai pada tingkat satuan pendidikan dasar. Penelitian pada SD Negeri 57 Palembang menjadi relevan karena unit analisis berada pada tingkat sekolah, sehingga memungkinkan pengukuran kualitas SDM dan kinerja dalam konteks organisasi pendidikan yang konkret.

4.11. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis, penelitian ini menempatkan kualitas sumber daya manusia sebagai variabel independen dan kinerja tenaga pendidik serta pegawai sebagai variabel dependen. Kualitas SDM terdiri atas empat dimensi utama, yaitu kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja. Sementara itu, kinerja tenaga pendidik dan pegawai dioperasionalkan melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Hubungan konseptual penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Kompetensi+Pelatihan+Motivasi+Disiplin Kerja → Kualitas SDM → Kinerja Tenaga Pendidik dan Pegawai

Secara lebih operasional, hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

Kompetensi (X_1) – Pelatihan (X_2) – Motivasi (X_3) – Disiplin Kerja (X_4)



Kinerja Tenaga Pendidik dan Pegawai (Y)

Kualitas Kerja – Ketepatan Waktu – Tanggung Jawab – Kerja Sama

Kerangka tersebut menunjukkan bahwa kualitas SDM diposisikan sebagai konstruk multidimensional yang secara teoritis berkaitan dengan kinerja. Pengujian empiris diperlukan untuk mengetahui apakah hubungan tersebut benar-benar terdapat pada tenaga pendidik dan pegawai SD Negeri 57 Palembang serta seberapa besar kontribusi kualitas SDM dalam menjelaskan variasi kinerja.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 57 Palembang dengan jumlah 57 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Responden terdiri atas 23 orang guru dan 34 orang tenaga kependidikan. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian tidak hanya menggambarkan kualitas sumber daya manusia dari perspektif tenaga pendidik, tetapi juga mencakup tenaga kependidikan yang memiliki fungsi penting dalam mendukung penyelenggaraan layanan pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Dengan demikian, analisis kualitas SDM dalam penelitian ini mencerminkan kondisi sumber daya manusia sekolah secara lebih menyeluruh.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, dari 23 orang guru terdapat 6 orang laki-laki atau sebesar 26,1% dan 17 orang perempuan atau sebesar 73,9%. Sementara itu, dari 34 tenaga kependidikan terdapat 10 orang laki-laki atau sebesar 29,4% dan 24 orang perempuan atau sebesar 70,6%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan baik pada kelompok guru maupun tenaga kependidikan. Berdasarkan golongan, sebagian besar responden berada pada golongan awal, baik pada kelompok guru maupun tenaga kependidikan. Kondisi ini memberikan konteks penting dalam melihat kebutuhan pengembangan kompetensi dan karier karena pengembangan kualitas SDM perlu disesuaikan dengan karakteristik dan jenjang profesional masing-masing pegawai.

5.2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator, yaitu kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kualitas SDM tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 57 Palembang berada pada kategori baik. Kompetensi menjadi salah satu aspek yang relatif kuat, terutama berkaitan dengan penguasaan tugas dan pemahaman terhadap prosedur kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kapasitas yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada aspek kompetensi guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan profesional berada pada kategori baik, terutama dalam perencanaan pembelajaran dan penguasaan materi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan profesional telah menjadi modal penting

dalam pelaksanaan tugas pendidikan. Kompetensi yang baik memungkinkan tenaga pendidik melaksanakan pekerjaan secara lebih terarah karena individu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kompetensi merupakan salah satu fondasi profesionalisme guru dan harus terus dikembangkan sepanjang karier (OECD, 2019; Republik Indonesia, 2005).

Meskipun demikian, indikator pelatihan menunjukkan kondisi yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator kualitas SDM lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti program pengembangan kompetensi secara rutin, khususnya dalam periode dua tahun terakhir. Kondisi ini menunjukkan adanya ruang untuk memperkuat sistem pengembangan profesional secara berkelanjutan. Pelatihan seharusnya tidak hanya dilihat sebagai kegiatan formal untuk memenuhi kewajiban organisasi, tetapi sebagai proses pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Darling-Hammond et al. (2017) menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang efektif antara lain memiliki karakteristik berkelanjutan, berorientasi pada praktik, melibatkan pembelajaran aktif, dan mendukung kolaborasi. Dengan demikian, keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan dapat menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam pengembangan SDM sekolah.

Indikator motivasi kerja menunjukkan kondisi yang relatif tinggi. Motivasi tercermin melalui komitmen responden dalam menyelesaikan tugas dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Tingginya motivasi merupakan modal penting karena kompetensi yang dimiliki individu perlu didukung oleh kemauan untuk mengerahkan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Perspektif Self-Determination Theory menjelaskan bahwa motivasi dapat berkembang ketika individu memperoleh kesempatan untuk merasa kompeten, memiliki otonomi, serta memiliki hubungan sosial yang positif dengan lingkungan kerjanya (?). Dalam konteks sekolah, kondisi lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional dan hubungan kerja yang baik dapat menjadi bagian penting dalam mempertahankan motivasi tenaga pendidik dan pegawai.

Disiplin kerja juga menunjukkan kondisi yang baik, terutama dalam aspek kehadiran dan ketepatan waktu. Disiplin menjadi penting karena kegiatan sekolah membutuhkan keteraturan dan konsistensi pelaksanaan tugas. Kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan penyelesaian tugas sesuai ketentuan merupakan bagian dari perilaku kerja yang mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM di SD Negeri 57 Palembang memiliki fondasi yang relatif baik, tetapi masih membutuhkan penguatan terutama pada aspek pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang berkelanjutan.

5.3. Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja responden berada pada kategori baik. Kualitas kerja tercermin melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan administrasi dan melaksanakan perencanaan pembelajaran dengan baik. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan telah mampu menjalankan sebagian besar tugas sesuai dengan fungsi masing-masing.

Ketepatan waktu juga menunjukkan kondisi yang baik dan memiliki keterkaitan dengan disiplin kerja responden. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal menjadi aspek penting dalam or-

ganisasi sekolah karena pekerjaan guru dan tenaga kependidikan saling berkaitan. Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan tertentu dapat memengaruhi proses kerja pada bagian lainnya. Oleh karena itu, ketepatan waktu tidak hanya mencerminkan perilaku individual, tetapi juga mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pada aspek tanggung jawab, responden menunjukkan komitmen yang baik terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Tanggung jawab menjadi indikator penting karena kinerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga oleh kesediaan individu mempertanggungjawabkan proses dan hasil pekerjaannya. Dalam perspektif manajemen kinerja, kinerja perlu dipahami sebagai proses yang menghubungkan tujuan organisasi, perilaku kerja, hasil kerja, pengembangan kompetensi, dan evaluasi secara berkelanjutan (?).

Aspek kerja sama juga berada pada kondisi cukup baik, terutama dalam pelaksanaan kegiatan sekolah yang membutuhkan kerja tim. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak semata-mata bersifat individual, tetapi juga dipengaruhi kemampuan untuk berkoordinasi dengan anggota organisasi lainnya. Hal ini sejalan dengan temuan OECD yang menempatkan kolaborasi profesional sebagai salah satu komponen penting dalam profesionalisme guru (OECD, 2019). Kerja sama memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan, koordinasi pekerjaan, dan penyelesaian masalah secara kolektif.

5.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kualitas SDM, yang meliputi kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,266 pada taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Dengan demikian, seluruh butir instrumen pada variabel kualitas SDM dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hal yang sama juga ditemukan pada variabel kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Seluruh indikator yang meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sehingga instrumen dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,876, sedangkan variabel kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892. Kedua nilai tersebut lebih tinggi daripada batas minimum 0,70 yang digunakan dalam penelitian, sehingga instrumen dapat dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki dasar yang memadai untuk digunakan dalam analisis hubungan antara kualitas SDM dan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan.

5.5. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linear menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,742$ menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,551$ menunjukkan bahwa 55,1% variasi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam model penelitian dapat dijelaskan oleh kualitas sumber daya manusia. Sementara itu, sebesar 44,9% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,528 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel, model masih memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat. Hasil uji simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 15,684 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, model regresi secara simultan menunjukkan hubungan yang signifikan antara kualitas SDM dan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa kualitas SDM merupakan faktor yang berkaitan secara signifikan dengan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 57 Palembang.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui perspektif manajemen sumber daya manusia. Kompetensi memberikan kapasitas bagi individu untuk menjalankan tugas, pelatihan membantu memperbarui dan meningkatkan kapasitas tersebut, motivasi mendorong individu untuk mengerahkan usaha, sedangkan disiplin mendukung konsistensi perilaku kerja. Kombinasi keempat aspek tersebut secara teoritis dapat membentuk kapasitas dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja (Armstrong and Taylor, 2020; ?). Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kualitas SDM perlu dilakukan secara terpadu dan tidak hanya berfokus pada satu aspek.

5.6. Kompetensi dan Kinerja

Kompetensi merupakan salah satu aspek penting dalam menjelaskan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berada pada kategori baik dan menjadi salah satu aspek yang menonjol dalam kualitas SDM. Kompetensi yang baik memungkinkan individu memahami tugas, menguasai prosedur kerja, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Dalam konteks guru, kompetensi pedagogik dan profesional menjadi modal utama dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran.

Temuan tersebut sejalan dengan kerangka profesionalisme guru yang dikembangkan OECD, yang menempatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai salah satu fondasi profesionalisme (OECD, 2019). Dalam konteks Indonesia, pentingnya kompetensi guru juga ditegaskan melalui UU Nomor 14 Tahun 2005 yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Republik Indonesia, 2005). Dengan demikian, peningkatan kompetensi merupakan bagian penting dari strategi peningkatan kinerja sekolah.

5.7. Pelatihan dan Kinerja

Berbeda dengan kompetensi, indikator pelatihan menunjukkan skor yang relatif lebih rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berkelanjutan masih perlu diperkuat. Keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan dapat menjadi persoalan apabila perubahan tuntutan pekerjaan tidak diikuti dengan pembaruan pengetahuan dan keterampilan.

Darling-Hammond et al. (2017) menegaskan bahwa pengembangan profesional guru yang efektif sebaiknya berlangsung secara berkelanjutan, berfokus pada konten, melibatkan pembelajaran aktif, dan memberikan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan baru dalam praktik. Temuan OECD melalui TALIS juga menunjukkan bahwa guru menilai pengembangan profesional yang relevan dengan mata pelajaran, kolaboratif, dan berbasis praktik sebagai kegiatan yang lebih berdampak terhadap pekerjaan mereka (OECD, 2019). Oleh karena itu, hasil penelitian mengindikasikan perlunya sekolah mengembangkan program pelatihan yang lebih terencana, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan nyata tenaga pendidik

serta tenaga kependidikan.

5.8. Motivasi dan Kinerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi dan tercermin melalui komitmen responden dalam melaksanakan tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan pegawai memiliki dorongan yang cukup kuat untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Motivasi menjadi penting karena kemampuan individu tidak secara otomatis menghasilkan kinerja apabila individu tidak memiliki kemauan untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan.

Perspektif Self-Determination Theory memberikan penjelasan bahwa motivasi yang lebih berkualitas dapat berkembang ketika kebutuhan individu terhadap kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial terpenuhi (?). Dalam konteks organisasi sekolah, lingkungan kerja yang memberikan kesempatan berkembang, penghargaan terhadap kontribusi, hubungan kerja yang positif, serta ruang bagi profesionalisme dapat mendukung motivasi tenaga pendidik dan pegawai. Dengan demikian, mempertahankan motivasi kerja perlu menjadi bagian dari strategi pengelolaan SDM sekolah.

5.9. Disiplin dan Kinerja

Disiplin kerja menunjukkan kondisi yang baik, terutama dalam aspek kehadiran dan ketepatan waktu. Kondisi tersebut memiliki relevansi langsung dengan indikator kinerja berupa ketepatan waktu. Disiplin membantu menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan dan memastikan bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan jadwal serta prosedur yang ditetapkan.

Namun demikian, disiplin sebaiknya tidak dipahami hanya sebagai kepatuhan administratif. Dalam perspektif manajemen kinerja, perilaku kerja perlu diintegrasikan dengan tujuan organisasi, pemberian umpan balik, pengembangan individu, dan evaluasi berkelanjutan (?). Dengan demikian, disiplin yang baik perlu dipertahankan sekaligus diarahkan untuk mendukung kualitas hasil kerja, tanggung jawab, dan kerja sama.

5.10. Implikasi Pengelolaan SDM di SD Negeri 57 Palembang

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa strategi pengembangan SDM di SD Negeri 57 Palembang perlu diarahkan pada penguatan aspek yang telah menunjukkan kondisi baik sekaligus memperbaiki aspek yang masih relatif lemah. Kompetensi dan motivasi yang telah menunjukkan kondisi positif perlu dipertahankan melalui pengembangan profesional, pemberian dukungan organisasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, aspek pelatihan perlu memperoleh perhatian lebih besar melalui penyusunan program pengembangan kompetensi yang terencana dan berkelanjutan.

Strategi pengembangan SDM juga perlu dikaitkan dengan sistem evaluasi kinerja yang menggunakan indikator yang jelas dan dapat diukur. Evaluasi tidak hanya berfungsi untuk menilai hasil pekerjaan, tetapi juga untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan setiap individu. Pendekatan tersebut sejalan dengan konsep manajemen kinerja yang menempatkan evaluasi, umpan balik, pengembangan, dan penyesuaian tujuan sebagai proses yang berlangsung secara berkelanjutan (?). Dengan demikian, pengelolaan SDM sekolah dapat bergerak dari pendekatan administratif menuju pendekatan pengembangan kapasitas yang lebih sistematis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 57 Palembang. Nilai R^2 sebesar 0,551 menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki kemampuan penjelasan yang cukup besar terhadap variasi kinerja, tetapi masih terdapat 44,9% variasi kinerja yang berasal dari faktor lain di luar model. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sekolah tidak dapat hanya mengandalkan kualitas individu, tetapi juga perlu mempertimbangkan faktor organisasi seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, sarana dan prasarana, sistem penghargaan, serta dukungan kelembagaan.

6. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 57 Palembang berada pada kategori baik. Kualitas SDM yang dianalisis melalui aspek kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja merupakan aspek yang relatif kuat, sedangkan pelatihan masih memerlukan penguatan terutama dalam hal pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan telah memiliki kapasitas dan dorongan kerja yang cukup baik dalam melaksanakan tugas, tetapi masih diperlukan sistem pengembangan profesional yang lebih terencana dan berkesinambungan.

Kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama juga berada pada kategori baik. Kualitas kerja tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan perencanaan pembelajaran, ketepatan waktu berkaitan dengan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab tercermin dari komitmen terhadap tugas pokok dan fungsi, sedangkan kerja sama terlihat dalam pelaksanaan kegiatan sekolah yang membutuhkan koordinasi antarpersonel. Dengan demikian, kualitas SDM dan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan menunjukkan kondisi yang relatif positif pada tingkat satuan pendidikan yang diteliti.

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,742$ menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,551$ menunjukkan bahwa kualitas SDM mampu menjelaskan sebesar 55,1% variasi kinerja. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,528 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model tetap cukup kuat setelah mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel. Selanjutnya, nilai F hitung sebesar 15,684 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model secara simultan signifikan. Dengan demikian, kualitas SDM yang mencakup kompetensi, pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 57 Palembang.

Berdasarkan temuan tersebut, peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu diarahkan pada penguatan manajemen sumber daya manusia secara berkelanjutan. Sekolah perlu mempertahankan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang telah menunjukkan kondisi baik sekaligus meningkatkan kesempatan pelatihan dan pengembangan profesional. Program pengembangan SDM perlu disusun berdasarkan kebutuhan nyata tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta diintegrasikan dengan evaluasi kinerja, pemberian umpan balik, dan pengembangan karier. Selain itu, karena kualitas SDM hanya menjelaskan 55,1% variasi kinerja, peningkatan kinerja sekolah juga perlu memperhatikan faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, sarana dan prasarana, serta sistem penghargaan.

7. KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian maupun publikasi artikel ini.

Pustaka

- Armstrong, M. and Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page, London, 15 edition.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., and Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute*.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia (2024). Indikator dan level refleksi kompetensi guru. Ruang GTK. Diperbarui 20 November 2024.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- OECD (2019). *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, volume 1. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2020). *PISA 2018 Results: Effective Policies, Successful Schools*, volume V. OECD Publishing, Paris.
- Opfer, V. D. (2016). Conditions and practices associated with teacher professional development and its impact on instruction in talis 2013. Technical Report 138, OECD Publishing, Paris.
- Pemerintah Republik Indonesia (2021). Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 57 tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 87. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6676.
- Pemerintah Republik Indonesia (2022). Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 4 tahun 2022 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 57 tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 14. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6762.
- Republik Indonesia (2003). Undang-undang republik indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301.
- Republik Indonesia (2005). Undang-undang republik indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586.
- World Bank (2020). Measuring the quality of ministry of religious affairs' education services: Service delivery indicator survey indonesia 2020. Technical report, World Bank, Washington, DC.
- World Bank (2024). Indonesia economic prospects: Pathways to middle-income status. Technical report, World Bank, Washington, DC.