

Penguatan Sistem Manajemen SDM untuk Peningkatan Kinerja Pendidikan di Lingkungan Desa

Beatus Tambaip¹, Pulung Riyanto², Alexander Phuk Tjilen³

^{1,3} Ilmu Administrasi Negara, Universitas Musamus, Indonesia

²Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi, Universitas Musamus, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Beatus Tambaip

E-mail: beatus@unmus.ac.id

Abstrak

Pengabdian ini bertujuan untuk memperkuat manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan desa melalui pendekatan partisipatif dan inovatif berbasis teknologi, guna meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Kegiatan ini diawali dengan pelatihan terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dan staf administrasi, meliputi manajemen sekolah, penggunaan teknologi informasi dalam administrasi pendidikan, serta metode pembelajaran inovatif yang sesuai dengan kondisi lokal. Setelah pelatihan, program dilanjutkan dengan pendampingan dan mentoring oleh mentor berpengalaman untuk mendukung implementasi pengetahuan dan keterampilan baru dalam tugas sehari-hari. Keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan, termasuk kepala sekolah, guru, staf administrasi, komite sekolah, orang tua, dan pemerintah lokal, ditekankan melalui forum diskusi dan lokakarya, guna memastikan bahwa solusi yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan lokal. Di lapangan, kegiatan pengabdian mencakup pelatihan intensif, pendampingan, dan evaluasi berkala untuk menilai kemajuan dan dampak program. Evaluasi dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan relevansi dan efektivitas program dalam meningkatkan kinerja SDM dan kualitas pendidikan di desa. Hasil pengabdian menunjukkan dampak positif yang signifikan, termasuk peningkatan hasil belajar siswa, kepuasan masyarakat, dan kualitas pendidikan. Implementasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen SDM meningkatkan efisiensi operasional dan transparansi, sementara program mentoring dan coaching memperkuat motivasi dan kinerja tenaga pendidik serta staf. Penguatan sinergi antar pemangku kepentingan dan penerapan sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik di desa.

Kata kunci - Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Kinerja Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan, Keterlibatan Komunitas

Abstract

This community service project aims to strengthen human resource management (HRM) in the rural education sector through a participatory and innovative approach based on technology, to improve the quality of education sustainably. The activities begin with structured training designed to enhance the capacity of educators and administrative staff, covering school management, the use of information technology in educational administration, and innovative teaching methods suited to local conditions. Following the training, the program is continued with mentoring and support from experienced mentors to assist in the implementation of new knowledge and skills in daily tasks. Active involvement of all stakeholders, including school principals, teachers, administrative staff, school committees, parents, and local government, is emphasized through discussion forums and workshops to ensure that the solutions developed are aligned with local needs. On the ground, the community service activities include intensive training, mentoring, and periodic evaluations to assess the progress and impact of the program. Evaluation is carried out continuously to ensure the relevance and effectiveness of the program in enhancing HRM and educational quality in the village. The outcomes of the service show significant positive

impacts, including improved student learning outcomes, increased community satisfaction, and better quality of education. The implementation of information and communication technology (ICT) in HRM has increased operational efficiency and transparency, while the mentoring and coaching programs have strengthened the motivation and performance of educators and staff. The enhancement of synergy among stakeholders and the application of a competency-based performance assessment system have also contributed to better educational quality in the village.

Keywords - Human Resource Management (HRM), Educational Performance, Training and Development, Community Engagement

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Namun, tantangan yang dihadapi oleh institusi pendidikan di lingkungan desa seringkali lebih kompleks dibandingkan dengan di wilayah perkotaan. Salah satu tantangan utama adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) yang belum optimal. Dalam banyak kasus, pengelolaan SDM di sektor pendidikan desa seringkali masih dilakukan secara konvensional tanpa adanya pembaruan atau inovasi yang signifikan. Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi, minimnya dukungan teknologi, serta kurangnya pemahaman tentang manajemen SDM modern menjadi beberapa faktor yang menghambat peningkatan kualitas pendidikan di desa (Chepkoech Sr 2021). Selain itu, kinerja tenaga pendidik dan staf administrasi di sekolah-sekolah desa seringkali belum maksimal akibat kurangnya manajemen yang efektif, yang pada akhirnya berdampak pada hasil belajar peserta didik. Untuk menghadapi tantangan ini, diperlukan penguatan sistem manajemen SDM yang lebih adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Penguatan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu tenaga pendidik dan staf, tetapi juga untuk menciptakan sistem yang mendukung kolaborasi, efisiensi, dan kualitas pelayanan pendidikan secara keseluruhan. Dengan pengelolaan SDM yang lebih baik, diharapkan dapat terjadi peningkatan kinerja pendidikan di lingkungan desa, yang akan berkontribusi pada tercapainya tujuan pendidikan nasional (Adamowicz and Zwolińska-Ligaj 2020).

Permasalahan di lapangan terkait manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan di desa sangat kompleks dan beragam. Salah satu permasalahan utama adalah rendahnya kualitas manajemen SDM yang berdampak pada kinerja tenaga pendidik dan staf administrasi. Banyak sekolah di desa masih mengandalkan pendekatan manajemen yang tradisional, tanpa adanya dukungan pelatihan atau pengembangan profesional yang memadai. Hal ini menyebabkan tenaga pendidik kurang mampu mengadopsi metode pembelajaran yang inovatif dan efektif, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil belajar siswa. Selain itu, kurangnya akses terhadap teknologi dan sumber daya pendidikan yang memadai juga menjadi kendala yang signifikan. Infrastruktur yang terbatas dan minimnya dukungan dari pemerintah daerah dalam hal peningkatan kapasitas manajerial semakin memperburuk kondisi ini. Kurangnya koordinasi antara pemangku kepentingan, seperti kepala sekolah, guru, dan masyarakat, juga menghambat terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif dan berkualitas (Nwankwo and Nnorom 2020). Semua faktor ini menunjukkan perlunya intervensi yang terencana dan sistematis untuk memperkuat manajemen SDM di lingkungan pendidikan desa, guna mencapai peningkatan kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

Kesenjangan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan desa seringkali terlihat dari kurangnya dukungan yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan staf administrasi. Di banyak desa, akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional sangat terbatas, sehingga tenaga pendidik tidak mendapatkan pembaruan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pendidikan masa kini. Selain itu, implementasi teknologi dalam manajemen SDM juga masih sangat minim, di mana banyak sekolah desa belum memanfaatkan sistem manajemen berbasis digital yang dapat meningkatkan efisiensi dan

efektivitas. Keterbatasan ini semakin diperparah oleh kurangnya koordinasi dan sinergi antara pemangku kepentingan, seperti kepala sekolah, guru, komite sekolah, dan pemerintah daerah, dalam mengelola dan mengembangkan SDM di sektor pendidikan desa.

Pengabdian ini menghadirkan keterbaruan dalam pendekatan penguatan manajemen SDM di sektor pendidikan desa dengan mengadopsi strategi yang lebih partisipatif, inovatif, dan berbasis komunitas. Pendekatan partisipatif ini melibatkan berbagai pemangku kepentingan secara langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan program, sehingga solusi yang dihasilkan lebih relevan dengan kebutuhan lokal. Selain itu, pengabdian ini juga memperkenalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen SDM untuk meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas pelatihan serta pengembangan kompetensi. Dengan demikian, program ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga pada penguatan sistem manajemen secara keseluruhan, yang diharapkan dapat menciptakan dampak jangka panjang terhadap kualitas pendidikan di desa. Pendekatan holistik dan inovatif ini merupakan salah satu bentuk keterbaruan yang ditawarkan oleh pengabdian ini, yang sebelumnya belum banyak diterapkan di lingkungan pendidikan desa. Tujuan pengabdian ini adalah untuk memperkuat manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan desa melalui pendekatan partisipatif dan inovatif berbasis teknologi, guna meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

METODE

Pelatihan terstruktur dirancang untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendidik dan staf administrasi di sekolah-sekolah kampung dalam mengelola pendidikan dengan lebih efektif. Pelatihan ini mencakup berbagai materi yang relevan dengan tantangan yang dihadapi di lingkungan kampung, seperti manajemen sekolah, penggunaan teknologi informasi dalam administrasi pendidikan, dan metode pembelajaran inovatif yang dapat diadaptasi sesuai dengan kondisi lokal. Dengan pendekatan yang sistematis, pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam tugas sehari-hari. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan kemampuan manajerial yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pendidikan di kampung. Setelah pelatihan, program ini dilanjutkan dengan pendampingan dan mentoring yang diberikan oleh mentor yang berpengalaman dalam bidang manajemen pendidikan. Pendampingan ini berfungsi sebagai bentuk dukungan berkelanjutan bagi peserta, membantu mereka dalam mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari selama pelatihan. Melalui interaksi yang personal dan intensif, mentor akan memberikan bimbingan praktis dan solusi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh tenaga pendidik dan staf administrasi dalam menerapkan strategi manajemen SDM yang baru. Pendampingan ini juga mendorong peserta untuk terus berkembang dan berinovasi, serta meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas manajerial.

Metode ini menekankan pentingnya keterlibatan aktif dari seluruh pemangku kepentingan dalam proses penguatan manajemen SDM. Melalui forum diskusi, lokakarya, dan konsultasi reguler, kepala sekolah, guru, staf administrasi, komite sekolah, orang tua, dan pemerintah lokal dilibatkan dalam setiap tahap program, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Keterlibatan komunitas ini memastikan bahwa solusi yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan konteks lokal, serta menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap hasil yang dicapai. Partisipasi aktif ini juga memperkuat kolaborasi dan sinergi antar pihak, yang pada gilirannya mendukung tercapainya peningkatan kinerja pendidikan secara menyeluruh di kampung. Di lapangan, kegiatan pengabdian akan dimulai dengan pelatihan intensif yang dilaksanakan dalam bentuk lokakarya bagi tenaga pendidik dan staf administrasi, difokuskan pada manajemen sekolah, penggunaan teknologi informasi, dan metode pembelajaran inovatif. Setelah pelatihan, peserta akan mendapatkan pendampingan langsung melalui sesi mentoring, di mana mentor berpengalaman memberikan bimbingan secara personal untuk membantu implementasi keterampilan baru dalam tugas harian. Kegiatan juga

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

mencakup pertemuan rutin dengan seluruh pemangku kepentingan, seperti kepala sekolah, komite sekolah, dan pemerintah lokal, untuk merumuskan strategi pengelolaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan kampung. Evaluasi berkala dilakukan melalui survei dan diskusi kelompok untuk menilai kemajuan dan dampak program, memastikan perbaikan berkelanjutan dan adaptasi yang diperlukan agar program tetap efektif dan relevan.

Evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai kemajuan program dan efektivitas pendekatan yang digunakan. Proses evaluasi melibatkan pengumpulan umpan balik dari peserta pelatihan, mentor, dan komunitas, serta penilaian terhadap dampak nyata dari program terhadap kinerja SDM dan kualitas pendidikan di kampung. Evaluasi ini memungkinkan adanya penyesuaian dan perbaikan program secara berkelanjutan, sehingga program dapat tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul di masa depan. Dengan demikian, evaluasi berkelanjutan tidak hanya memastikan bahwa tujuan program tercapai, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan peningkatan kualitas manajemen SDM di sektor pendidikan kampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan desa, penguatan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama. Pengelolaan SDM yang efektif dan adaptif sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan staf administrasi dapat melaksanakan tugas mereka dengan optimal. Dengan memahami tantangan yang dihadapi oleh sekolah-sekolah di desa, serta potensi yang ada, program pengabdian ini dirancang untuk memperkuat kapasitas SDM melalui pelatihan, pendampingan, dan keterlibatan aktif komunitas. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat terjadi perbaikan signifikan dalam manajemen pendidikan yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan kualitas pendidikan di desa. Selanjutnya, hasil dari implementasi program ini akan diuraikan untuk menunjukkan dampak nyata yang telah dicapai.

Tabel 1.
Hasil dan Jenis Kegiatan di lapangan

Tahap	Kegiatan Utama	Tujuan	Hasil
Pelatihan Terstruktur	- Pelatihan manajemen sekolah - Penggunaan teknologi dalam administrasi pendidikan - Metode pembelajaran inovatif	Meningkatkan kompetensi manajerial, teknis, dan teknologi	Tenaga pendidik dan staf administrasi lebih terampil dan inovatif dalam mengelola pendidikan di kampung.
Pendampingan dan Mentoring	- Pendampingan langsung oleh mentor berpengalaman - Implementasi strategi manajemen SDM	Mendukung penerapan pengetahuan dan keterampilan di lapangan	Penerapan efektif dari pengetahuan yang diperoleh, dengan solusi tepat guna dalam menghadapi tantangan nyata di lapangan.
Keterlibatan Komunitas	- Forum diskusi dan lokakarya dengan pemangku kepentingan - Partisipasi aktif	Mengintegrasikan masukan komunitas dalam setiap tahapan program	Program yang relevan dan sesuai dengan kondisi lokal, serta peningkatan dukungan dari

	dalam perencanaan dan evaluasi program		seluruh komunitas kampung.
Evaluasi Berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> - Penilaian kemajuan secara berkala - Umpan balik dari peserta dan pemangku kepentingan 	Memantau efektivitas program dan melakukan perbaikan jika diperlukan	Program yang terus berkembang dan menyesuaikan dengan kebutuhan, serta peningkatan berkelanjutan dalam kinerja SDM dan kualitas pendidikan.

Tabel 1 dirancang untuk memperkuat sistem manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja pendidikan di lingkungan kampung. Program ini dimulai dengan pelatihan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajerial, teknis, dan teknologi tenaga pendidik dan staf administrasi. Selanjutnya, pendampingan dan mentoring dilakukan untuk mendukung penerapan pengetahuan yang telah diperoleh di lapangan, memastikan bahwa mereka dapat mengatasi tantangan dengan solusi yang tepat. Keterlibatan komunitas melalui forum diskusi dan lokakarya memungkinkan partisipasi aktif pemangku kepentingan dalam perencanaan dan evaluasi program, sehingga program ini relevan dan sesuai dengan kondisi lokal. Evaluasi berkelanjutan dilakukan secara berkala untuk memantau efektivitas program dan melakukan penyesuaian yang diperlukan, guna memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kinerja SDM dan kualitas pendidikan di kampung. Adapun dokumentasi kegiatan di jabarkan dalam gambar 1 berikut ini:



Gambar 1.
Pendampingan Pemelajaran di Luar Ruangan

Pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan telah memberikan dampak positif yang signifikan bagi tenaga pendidik dan staf administrasi di sekolah-sekolah desa. Melalui program pelatihan yang dirancang secara sistematis, tenaga pendidik kini lebih mampu menguasai dan menerapkan metode pembelajaran yang inovatif, yang sebelumnya mungkin kurang dikenal atau jarang digunakan (Moreno-Guerrero et al. 2020). Pembelajaran yang lebih interaktif dan berbasis teknologi mulai diterapkan di dalam kelas, sehingga siswa lebih terlibat dan termotivasi dalam proses belajar (Wang 2020). Selain itu, staf administrasi juga mengalami peningkatan dalam manajemen sekolah, khususnya dalam hal pengelolaan data, dokumentasi, dan perencanaan sekolah. Pelatihan yang diberikan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek pengembangan soft skills, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

tim. Hasilnya, terjadi peningkatan efisiensi operasional dan kualitas layanan pendidikan di sekolah-sekolah desa, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja sekolah secara keseluruhan. Penguatan kompetensi ini juga diiringi dengan implementasi program mentoring, yang memungkinkan adanya dukungan berkelanjutan bagi tenaga pendidik dan staf administrasi dalam menghadapi tantangan di lapangan (Okolie et al. 2020). Dengan demikian, hasil pengabdian ini menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur sangat efektif dalam meningkatkan kualitas SDM di sektor pendidikan desa.

Implementasi program mentoring dan coaching di lingkungan pendidikan desa telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pengembangan keterampilan praktis dan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik serta staf administrasi (Geletu 2024). Program ini dirancang dengan pendekatan yang personal dan berbasis kebutuhan, di mana setiap peserta mendapatkan bimbingan langsung dari mentor yang berpengalaman dalam bidang pendidikan dan manajemen. Melalui sesi mentoring, tenaga pendidik dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menerapkan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Selain itu, coaching yang berfokus pada pengembangan manajerial membantu staf administrasi untuk lebih efisien dalam mengelola tugas-tugas sehari-hari, seperti pengelolaan data, administrasi keuangan, dan komunikasi dengan pemangku kepentingan (Rothwell and Bakhshandeh 2022).

Salah satu dampak nyata dari program ini adalah meningkatnya rasa percaya diri dan motivasi di kalangan tenaga pendidik dan staf. Mereka merasa lebih dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja dan komitmen mereka terhadap peningkatan mutu pendidikan di desa. Selain itu, program ini juga berhasil menciptakan budaya kolaborasi yang lebih kuat di antara para tenaga pendidik, di mana mereka saling berbagi pengetahuan dan praktik terbaik yang telah mereka pelajari selama sesi mentoring dan coaching. Hasilnya, tercipta lingkungan kerja yang lebih positif dan dinamis, yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih tinggi di sekolah-sekolah desa. Dengan demikian, implementasi program mentoring dan coaching ini tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga berkontribusi pada penguatan sistem manajemen secara keseluruhan (Hakro and Mathew 2020), yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di desa.

Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah-sekolah desa telah menunjukkan dampak yang signifikan terhadap efisiensi operasional dan transparansi. Melalui pengenalan sistem manajemen berbasis digital, sekolah-sekolah di desa kini dapat mengelola data dan proses administrasi SDM dengan lebih terstruktur dan efektif (Shaddiq and Irpan 2023). Sistem ini memungkinkan otomatisasi berbagai tugas administratif, seperti pengelolaan absensi, penilaian kinerja, dan perencanaan pelatihan, yang sebelumnya dilakukan secara manual dan memakan waktu. Dengan adanya platform digital, data terkait tenaga pendidik dan staf menjadi lebih mudah diakses dan dikelola, mengurangi kemungkinan kesalahan dan meningkatkan akurasi informasi. Selain itu, sistem ini juga mendukung transparansi dengan menyediakan akses yang jelas dan terbuka terhadap informasi terkait kinerja dan pengembangan SDM, baik bagi pihak internal sekolah maupun stakeholder lainnya. Penggunaan TIK dalam manajemen SDM tidak hanya mempercepat proses administrasi tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan berbasis data, sehingga mendukung peningkatan kualitas dan efektivitas pendidikan di desa (Sari et al. 2023). Keberhasilan implementasi teknologi ini menjadi contoh nyata bagaimana inovasi digital dapat membawa perubahan positif dan memajukan sektor pendidikan di lingkungan yang sebelumnya kurang terjangkau oleh teknologi.

Penggunaan platform digital untuk pelatihan jarak jauh dan e-learning bagi guru telah terbukti memberikan dampak signifikan dalam penguatan manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan desa (Shahriar et al. 2023). Dengan memanfaatkan teknologi ini, guru-guru di desa dapat mengakses berbagai materi pelatihan dan sumber daya pendidikan modern tanpa harus menghadiri pelatihan secara langsung. Hal ini tidak hanya mengatasi kendala geografis dan keterbatasan fasilitas

di daerah terpencil, tetapi juga memungkinkan peningkatan kualitas pembelajaran yang lebih cepat dan fleksibel. Platform digital menyediakan berbagai modul pelatihan yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja, memungkinkan guru untuk belajar sesuai dengan ritme dan kebutuhan mereka masing-masing (Josué et al. 2023). Selain itu, e-learning memungkinkan guru untuk berinteraksi dengan pakar dan sesama pendidik melalui forum diskusi online, yang dapat memperkaya pengalaman belajar mereka. Dengan adanya akses yang lebih luas dan mudah terhadap pelatihan ini, diharapkan para guru dapat mengadopsi metode pembelajaran yang lebih inovatif dan efektif, serta meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Sebagai hasilnya, kualitas pendidikan di desa diharapkan mengalami peningkatan yang signifikan, sejalan dengan tercapainya tujuan pengabdian kepada masyarakat ini.

Dalam rangka memperkuat kolaborasi dan sinergi antara pemangku kepentingan, pengabdian ini berhasil membangun kerjasama yang lebih erat antara kepala sekolah, guru, komite sekolah, dan pemerintah daerah. Proses ini dimulai dengan merancang dan mengimplementasikan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan lokal. Melalui forum komunikasi dan diskusi rutin yang dibentuk, berbagai pihak dapat saling berinteraksi, berbagi informasi, dan menyusun kebijakan SDM secara bersama-sama (Kuhn, Meijerink, and Keegan 2021). Forum ini berfungsi sebagai platform untuk mengevaluasi kinerja dan tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, serta untuk mengembangkan solusi yang lebih efektif dan sesuai dengan konteks lokal. Selain itu, forum ini juga memfasilitasi dialog terbuka antara pemangku kepentingan, yang mendukung terciptanya kebijakan SDM yang lebih inklusif dan berbasis pada masukan dari berbagai pihak. Hasilnya, terjadi peningkatan dalam koordinasi dan kolaborasi antar pihak, yang berdampak positif pada pengelolaan SDM dan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah desa. Penguatan sinergi ini juga meningkatkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik, serta memperkuat dukungan komunitas terhadap proses pendidikan.

Pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan telah menghasilkan terciptanya model manajemen yang lebih terstruktur dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang dalam lingkungan pendidikan desa (Piwowar-Sulej 2021). Model ini menekankan pada pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan staf, kesejahteraan, serta motivasi yang berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, diharapkan adanya peningkatan kapasitas individu dalam melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien. Salah satu aspek kunci dari pengembangan ini adalah implementasi sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi, yang dirancang untuk memberikan penilaian yang lebih transparan dan akuntabel (Garcia 2024). Sistem ini memungkinkan penilaian yang lebih objektif terhadap keterampilan dan pencapaian tenaga pendidik serta staf, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Penilaian berbasis kompetensi ini juga dilengkapi dengan mekanisme umpan balik yang konstruktif, yang memberikan peluang bagi tenaga pendidik dan staf untuk mendapatkan informasi yang berguna mengenai area-area yang perlu diperbaiki serta langkah-langkah pengembangan diri yang perlu diambil. Melalui pendekatan ini, pengabdian ini tidak hanya memperbaiki sistem manajemen SDM secara keseluruhan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi tenaga pendidik serta staf. Dengan adanya dukungan yang lebih baik dalam hal pengembangan kompetensi dan kesejahteraan, tenaga pendidik dan staf diharapkan dapat lebih berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan jangka panjang, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di desa.

Pembahasan hasil pengabdian kepada masyarakat menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di desa. Implementasi program penguatan manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menghasilkan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah-sekolah desa. Hal ini terlihat dari adanya peningkatan hasil belajar siswa, yang mencerminkan efektivitas metode pembelajaran baru dan inovatif yang diperkenalkan selama program. Selain itu, kepuasan orang tua dan masyarakat terhadap layanan pendidikan juga mengalami peningkatan,

menunjukkan bahwa perbaikan dalam manajemen SDM berdampak positif pada persepsi dan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan yang diberikan. Peningkatan motivasi dan semangat kerja di kalangan tenaga pendidik dan staf administrasi menjadi salah satu hasil penting dari pengabdian ini. Pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dilakukan tidak hanya memperbaiki keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap tugas-tugas sehari-hari (Nauman et al. 2021). Dengan adanya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan staf administrasi, proses pendidikan menjadi lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil belajar yang lebih baik bagi siswa. Semua perubahan ini mencerminkan dampak positif dari pendekatan inovatif dalam manajemen SDM yang diterapkan selama program pengabdian kepada masyarakat, yang diharapkan dapat terus berlanjut dan memberikan manfaat jangka panjang bagi kualitas pendidikan di desa.

KESIMPULAN

Pengabdian kepada masyarakat yang fokus pada penguatan manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah-sekolah desa telah menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan. Pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terstruktur serta berkelanjutan meningkatkan keterampilan tenaga pendidik dan staf administrasi, memfasilitasi penerapan metode pembelajaran inovatif, dan memperbaiki pengelolaan administrasi sekolah. Implementasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen SDM telah meningkatkan efisiensi operasional dan transparansi, sementara program mentoring dan coaching memperkuat kapasitas individu dan motivasi tenaga pendidik serta staf. Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi dan penguatan sinergi antar pemangku kepentingan memperbaiki koordinasi dan dukungan terhadap pendidikan. Secara keseluruhan, hasil pengabdian ini telah menghasilkan peningkatan hasil belajar siswa, kepuasan masyarakat, dan kualitas pendidikan yang lebih baik di desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamowicz, Mieczysław, and Magdalena Zwolińska-Ligaj. 2020. "The 'Smart Village' as a Way to Achieve Sustainable Development in Rural Areas of Poland." *Sustainability* 12(16):6503.
- Chepkoech Sr, Selina. 2021. "Impact of Public Technical, Vocational Education and Training Institutions' on Economic Development in Western Kenya."
- Garcia, Lynne S. 2024. "Performance Appraisals and Competency Assessment." *Clinical Laboratory Management* 182–201.
- Geletu, Girma Moti. 2024. "The Effects of Pedagogical Mentoring and Coaching on Primary School Teachers' Professional Development Practices and Students' Learning Engagements in Classrooms in Oromia Regional State: Implications for Professionalism." *Education 3-13* 1–17.
- Hakro, Ahmed Nawaz, and Priya Mathew. 2020. "Coaching and Mentoring in Higher Education Institutions: A Case Study in Oman." *International Journal of Mentoring and Coaching in Education* 9(3):307–22.
- Josué, Anghelo, Mirna Carolina Bedoya-Flores, Erick Fabián Mosquera-Quiñonez, Ángel Enrique Mesías-Simisterra, and José Vicencio Bautista-Sánchez. 2023. "Educational Platforms: Digital Tools for the Teaching-Learning Process in Education." *Ibero-American Journal of Education & Society Research* 3(1):259–63.
- Kuhn, Kristine M., Jeroen Meijerink, and Anne Keegan. 2021. "Human Resource Management and the Gig Economy: Challenges and Opportunities at the Intersection between Organizational HR Decision-Makers and Digital Labor Platforms." *Research in Personnel and Human Resources Management* 39:1–46.
- Moreno-Guerrero, Antonio-José, Carmen Rodríguez-Jiménez, Gerardo Gómez-García, and Magdalena Ramos Navas-Parejo. 2020. "Educational Innovation in Higher Education: Use of Role Playing

- and Educational Video in Future Teachers' Training." *Sustainability* 12(6):2558.
- Nauman, Shazia, Sabeen Bhatti, Faryal Jalil, and Madiha Bint E Riaz. 2021. "How Training at Work Influences Employees' Job Satisfaction: Roles of Affective Commitment and Job Performance." *International Journal of Training Research* 19(1):61–76.
- Nwankwo, Benignus C., and Stanley U. Nnorom. 2020. "School Community Relationship: Propulsion for Quality Assurance Practices in Secondary School in Nigeria." *European Journal of Education Studies* 7(8).
- Okolie, Ugochukwu Chinonso, Chinyere Augusta Nwajiuba, Michael Olayinka Binuomote, Christian Ehiobuche, Ntasiobi Chikezie Nwankwo Igu, and Ogungboyega Suliyat Ajoke. 2020. "Career Training with Mentoring Programs in Higher Education: Facilitating Career Development and Employability of Graduates." *Education+ Training* 62(3):214–34.
- Piwowar-Sulej, Katarzyna. 2021. "Human Resources Development as an Element of Sustainable HRM—with the Focus on Production Engineers." *Journal of Cleaner Production* 278:124008.
- Rothwell, William J., and Behnam Bakhshandeh. 2022. *High-Performance Coaching for Managers: A Step-By-Step Approach to Increase Employees' Performance and Productivity*. Productivity Press.
- Sari, Maya Novita, Arif Rahman, Mohd Izzuddin Mohd Pisol, Endang Sri Budi Herawati, Sela Rachmawati, Triana Aprilia, and Destri Fitriana. 2023. "Educational Transformation in the Digital Era: Big Data Analysis to Increase Teacher Management Efficiency in Vocational High Schools." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 11(2):73–80.
- Shaddiq, Syahrial, and M. Irpan. 2023. "Governance of Human Resources Management in the Digital Era." *Journal of Business and Management Studies* 5(3):80–96.
- Shahriar, Shamsul Huq Bin, Sayed Arafat, Intijamul Islam, J. M. Ekram Hossain Nur, Saifur Rahman, Syful Islam Khan, and M. Sayeed Alam. 2023. "The Emergence of E-Learning and Online-Based Training during the COVID-19 Crisis: An Exploratory Investigation from Bangladesh." *Management Matters* 20(1):1–15.
- Wang, Yi-Hsuan. 2020. "Design-Based Research on Integrating Learning Technology Tools into Higher Education Classes to Achieve Active Learning." *Computers & Education* 156:103935.