

## PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENERAPAN LITERASI DIGITAL PADA GURU DI ERA 4.0

Rifani Rahayu<sup>1</sup>, Seno Andri<sup>2</sup>, Mayarni<sup>3</sup>

Magister Administrasi Publik, Fisip, Universitas Riau

Email: rifanirahayu5@gmail.com

Received: 21 Desember 2021 | Revised: 7 Juli 2022 | Accepted: 11 Juli 2022

*Abstract: This research is motivated by the lack of teacher expertise in the use of technology, and the lack of technological facilities in developing digital potential for teachers, research and assessment at SD Negeri 90 Pekanbaru. In the teaching and learning process there are still some teachers who have difficulty in using technology. Some teachers are not fully able to use devices or facilities to support learning activities such as Zoom, Google Meet, Google Classroom, and others. The availability of technological facilities and infrastructure is still not available, causing obstacles in the development of teacher competence. The purpose of this study is to explain the efforts to develop human resources in the application of digital literacy to teachers at SD Negeri 90 Pekanbaru and to analyze the inhibiting factors for developing human resources in the application of digital literacy to teachers at SD Negeri 90 Pekanbaru. The type of research chosen is qualitative research with a descriptive case study approach. Data collection techniques were carried out through interviews, observation, and documentation. The results of the study found that the development of human resources in the application of digital literacy to teachers at SD Negeri 90 Pekanbaru in terms of motivation, personality and skill criteria was not optimal.*

**Keywords:** *human resources; development; era 4.0*

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi kurangnya keahlian guru dalam penggunaan teknologi, dan minimnya fasilitas teknologi dalam mengembangkan potensi digital pada guru, penelitian dan pengkajian pada SD Negeri 90 Pekanbaru. Dalam proses belajar mengajar masih ada beberapa guru yang kesulitan dalam menggunakan teknologi. Beberapa guru belum sepenuhnya mampu menggunakan perangkat atau fasilitas untuk menunjang kegiatan pembelajaran seperti Zoom, Google Meet, Google Classroom, dan lain-lain. Masih belum tersedianya sarana dan prasarana teknologi sehingga menimbulkan kendala dalam pengembangan kompetensi guru. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan upaya pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan literasi digital pada guru SD Negeri 90 Pekanbaru serta menganalisis faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan literasi digital pada guru SD Negeri 90 Pekanbaru. Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan literasi digital pada guru SD Negeri 90 Pekanbaru ditinjau dari kriteria motivasi, kepribadian dan keterampilan adalah belum maksimal.

**Kata kunci:** sumber daya manusia; pengembangan; era 4.0

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Serta suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan yang perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik.

Performan suatu bangsa terhadap dunia akan dilihat dari perkembangan atau kualitas sumber daya manusianya, sehingga peranan pendidikan akan disoroti secara signifikan terutama pelaksanaan proses pengajaran yang dilakukan oleh guru. Dody Truna menyatakan bahwa untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang baik, profesionalisme pendidik harus lebih ditingkatkan sesuai dengan bidang keahlian (Pohan & Suparman, 2020). Era revolusi industri 4.0 berdampak pula dalam dunia pendidikan, karena revolusi industri 4.0 menuntut guru mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi yang super cepat untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dan pada industri 4.0 peralatan, mesin, sensor, dan manusia dirancang untuk mampu berkomunikasi satu sama lain dengan menggunakan teknologi internet yang dikenal sebagai “Internet of Things” (Ahmad, 2019). Maka dari itu dalam penelitian ini yang perlu dikembangkan adalah guru/ pendidik, guru harus mampu menjadikan media informasi dan teknologi industri 4.0 sebagai sarana untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Guru profesional merupakan guru yang memiliki kemampuan untuk menguasai materi pembelajaran dan dapat menyampaikan konten pembelajaran sehingga peserta didik dapat memahami isi pembelajaran dengan penggunaan teknologi komunikasi. Untuk meningkatkan profesionalisme guru di era 4.0 maka yang perlu dikembangkan adalah kreatifitas guru dalam berinovasi. Dengan memiliki wawasan yang luas, serta selalu terbuka terhadap setiap perubahan maka guru akan menjadi inspirasi bagi peserta didiknya.

Kota Pekanbaru memiliki beberapa jumlah sekolah dasar di setiap per kecamatan. Adapun jumlah sekolah dasar secara keseluruhan di setiap per kecamatannya berjumlah 722 sekolah dasar dari swasta hingga negeri. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dasar dalam penerapan literasi digital yaitu dengan dirancangnya Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK). Salah satu sekolah dasar yang menerapkan Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) adalah SD Negeri 90 Pekanbaru. Adapun upaya yang dilakukan oleh guru SDN 90 Pekanbaru dalam proses pembelajaran daring yaitu dengan menggunakan fasilitas laptop, komputer, atau handhphone yang akan memudahkan guru untuk memberikan materi belajar mengajar secara online melalui berbagai ruang diskusi seperti Google Classroom, Whatsapp, Kelas Cerdas, Zenius, Quipper, dan Microsoft.

SD Negeri 90 Pekanbaru merupakan sekolah yang berlokasi di Jalan Dahlia Indah, Tangkerang Timur, Kota Pekanbaru Kecamatan Tenayan Raya. Sebagaimana hasil pengamatan yang telah saya lakukan, permasalahan yang ada di SD Negeri 90 Pekanbaru dimana sumber daya manusia pada sekolah tersebut kurang menyambut baik sistem dan teknologi digital dengan kemampuan dan keterampilan yang memadai. Kurangnya keahlian pendidik dalam menggunakan mesin pencarian internet dalam mengakses informasi, pemahaman yang kurang mengenai konten suatu website, kurangnya kemampuan guru dalam

membuktikan kebenaran berita yang beredar di internet, serta kurangnya menyusun pengetahuan baru dengan informasi yang didapatkan melalui internet. Dan kurangnya fasilitas sarana dan prasana dalam menunjang pembelajaran daring.

Dengan pengembangan sumber daya manusia seperti webinar dan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh SD Negeri 90 Pekanbaru, diharuskan guru SD Negeri 90 Pekanbaru wajib bermutu tinggi, berwawasan luas, dan melek teknologi. Jangan sampai guru SD tidak bisa komputer dan “buta internet”. Semua guru harus memahami tiga pokok kunci kemajuan pendidikan, yaitu kompetensi, karakter dan literasi.

Dalam pengembangan sumber daya manusia pada aparatur sipil negara, dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 ada beberapa aspek kegiatan penting yakni kegiatan pelatihan dan pendidikan. Selain itu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia adalah kompetensi literasi digital merujuk pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 38 Tahun 2017, definisi literasi digital ASN dirumuskan sebagai berikut: “kemampuan ASN dalam memanfaatkan teknologi digital secara bertanggung jawab dan bijaksana untuk menunjang aktifitas kerja, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta menghasilkan inovasi kebijakan dan program (peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2017).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Hasibuan menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pelatihan (training) dimaksudkan untuk menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin (Siregar, 2018). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi SDM adalah dengan cara pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. pengembangan SDM merupakan penyiapan karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik akibat adanya perubahan pekerjaan/jabatan (untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi). Perubahan pekerjaan/jabatan diakibatkan adanya mutasi, promosi, teknologi baru, krisis global atau akibat perubahan permintaan pasar terhadap produk baru dari suatu organisasi/perusahaan.

### **Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia, Latham, Wexley, dan Pursell (1975) mengatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki satu atau lebih tujuan-tujuan berikut ini pertama meningkatkan kesadaran dari individu, kedua meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih dan ketiga meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan (Krismiyati, 2017). Terdapat tiga indikator pengembangan sumber daya manusia, seperti:

1. Motivasi yaitu dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan suatu kegiatan pekerjaan

2. Kepribadian yaitu keseluruhan sifat yang tampak dan dapat dilihat oleh seseorang. Kepribadian sebagai tenaga pendidik, memiliki kepribadian yang bisa menjadi panutan anak didik baik semua ucapan, perbuatan, kesopanan, dan penampilan.
3. Keterampilan yaitu kecakapan untuk menyelesaikan tugas atau kecakapan yang disyaratkan. Dalam pengertian luas, jelas bahwa setiap cara yang digunakan untuk mengembangkan manusia, bemutu dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sebagaimana disyaratkan.

### **Karakteristik Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas**

Investasi sumber daya manusia sebagai anggota masyarakat yang diperlukan adalah memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) Manusia yang berwatak, yaitu jujur dan memiliki sosial capital; (2) Cakap dan Inteligensi; Inteligensi ini harus dikembangkan sesuai apa yang dimiliki oleh masing-masing individu; (3) Enterpreuner wiraswasta, sikap enterpreneur bukan hanya dibidang ekonomi dan bisnis tetapi juga untuk semua aspek kehidupan.

### **Sumber Daya Manusia**

Whether dan Davis (1996) dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Pata, 2017). Syarifuddin menjelaskan bahwa sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination* (Syarifuddin, 2020). Mengalokasikan sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi, dan tujuan organisasi.

### **Literasi Digital**

Menurut Deklarasi Praha literasi mencakup seseorang berkomunikasi, praktik dan hubungan sosial, serta kemampuan mengatasi berbagai persoalan. Digital yaitu berhubungan dengan angka-angka untuk sistem perhitungan tertentu, berhubungan dengan penomoran (Pertwi, 2020). Literasi digital merupakan kemampuan dasar secara teknis untuk menjalankan komputer serta internet, yang ditambah dengan memahami serta mampu berpikir kritis dan juga melakukan evaluasi pada media digital dan bisa merancang konten komunikasi. Kanselir Jerman, Angela Merkel berpendapat bahwa Industri 4.0 adalah transformasi komprehensif dari keseluruhan aspek produksi di industri melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional.

### **Kompetensi Literasi Digital**

Gilster mengelompokkan kedalam empat kompetensi inti yang perlu dimiliki seseorang sehingga dapat dikatakan berliterasi digital antara lain:

1. Pencarian di internet (*internet searching*), Kompetensi ini mencakup beberapa komponen yakni kemampuan untuk melakukan pencarian informasi di internet dengan menggunakan search engine, serta melakukan berbagai aktivitas didalamnya.

2. Pandu Arah Hypertext (Hypertextual Navigation), Gilster menjelaskan kompetensi ini sebagai suatu keterampilan untuk membaca serta pemahaman secara dinamis terhadap lingkungan hypertext.
3. Evaluasi Konten Informasi (Content Evaluation), Kompetensi ini sebagai kemampuan seseorang untuk berpikir kritis dan memberikan penilaian terhadap apa yang ditemukan secara online disertai dengan kemampuan untuk mengidentifikasi keabsahan dan kelengkapan informasi yang di referensikan oleh link hypertext.
4. Penyusunan Pengetahuan (Knowledge Assembly), Gilster menjelaskan kompetensi ini sebagai suatu kemampuan untuk menyusun pengetahuan, membangun suatu kumpulan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dengan kemampuan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi fakta dan opini dengan baik serta tanpa prasangka.

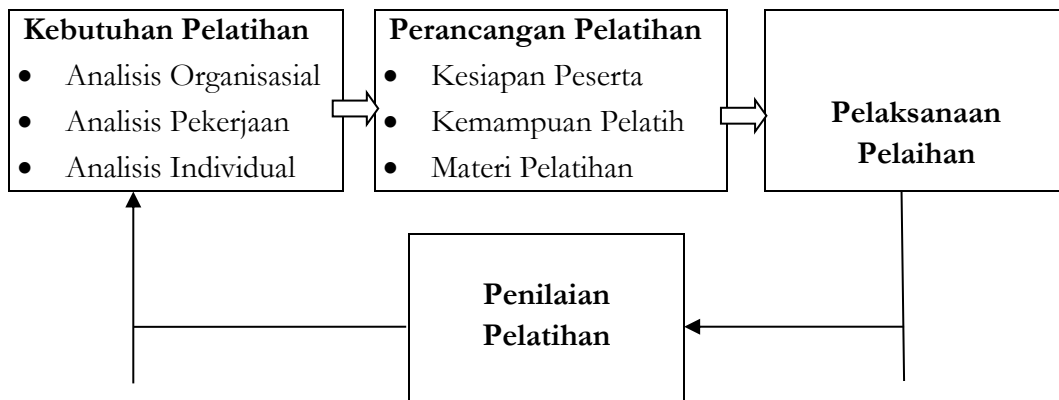
## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Jenis dan sumber yang digunakan adalah data primer dan skunder. Informan penelitian yaitu Kepala Sekolah, Pegawai TU Sekolah, Guru, Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, Wali Murid, dan Murid. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan penarikan kesimpulan. Jenis dan sumber yang digunakan adalah data primer dan skunder. Data primer yaitu informasi yang diperoleh dari hasil wawancara peneliti dengan responden. Data Sekunder, yaitu informasi yang diperoleh dari bentuk buku, karya tulis, hasil jurnal dan dokumen serta statistic yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik pemeriksaan keabsahan data adalah perpanjangan keikutsertaan dan triangulasi. Kaitannya dengan penelitian ini, diperuntukan adanya keabsahan data dari hasil pengamatan ( observasi) dengan hasil wawancara dan isi dokumen yang saling berkaitan, sehingga dengan langkah tersebut penyusunan data yang kita lakukan dapat diupayakan untuk mendapatkan data yang dapat dipertanggung jawabkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi organisasi dan perlu dilakukan pengembangan. Tugas pokok dan Fungsi guru di Era 4.0 bisa berjalan dengan baik jika diisi oleh sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi yang memadai. Pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan literasi digital pada guru di SD Negeri 90 Pekanbaru berfokus motivasi, kepribadian dan keterampilan. Motivasi adalah dorongan hati atau jiwa yang menjadi dasar atau alasan untuk melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan. Dalam pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan adanya motivasi. Dimana motivasi merupakan suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. yang berperan penting dalam memberikan motivasi untuk pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan literasi digital pada guru SD Negeri 90 Pekanbaru adalah Kepala Sekolah. Berdasarkan wawancara peneliti dengan sejumlah informan terutama kepala sekolah, peneliti mendapatkan data bahwa motivasi yang diberikan kepada kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya manusia sudah dilaksanakan. Kepala Sekolah SD Negeri 90 Pekanbaru Ibu Tesnita., S.Pd menyatakan bahwa dalam memberikan motivasi kepada guru sudah dilakukan yaitu dengan membuat pelatihan terkait literasi digital. Pelatihan tersebut

seperti workshop, webinar, dan pelatihan lainnya. Serta mendatangkan instruktur dari luar untuk memberikan materi pengajaran terkait literasi digital. Namun dalam melaksanakan pelatihan tidak efektif karena terkendala oleh fasilitas sekolah.



Gambar 1. Proses Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti, strategi Kepala Sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri 90 Pekanbaru belum berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan. Kepala sekolah harus dapat memahami dan menghadapi berbagai masalah yang timbul dan mampu menangani secara cepat dan tepat serta harus terbuka untuk menerima saran, kritikan, menerima ide-ide pembaharuan yang konstruktif. Kepala sekolah yang baik bersikap konstruktif terhadap situasi yang sedang berjalan. Kemampuan untuk mendengar orang lain dan menghargai pendapat orang lain serta memberikan kepercayaan kepada semua warga sekolah akan memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan lembaga sekolah yang ia pimpin sekaligus memberikan kesempatan kepada semua pihak menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Kompetensi kepribadian guru adalah kompetensi yang berkaitan dengan pribadi guru itu sendiri yang mempunyai nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi ini mencakup sikap (*attitude*), nilai-nilai (*value*), kepribadian (*personality*) sebagai elemen perilaku (*behavior*) dalam kaitannya dengan performance yang ideal sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasainya.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang harus terbiasa mengucapkan terimakasih atas apa yang diterima atau didapat dalam hidupnya, guru harus mengajarkan anak sejak dini tentang sikap ini karena sikap ini termasuk dalam sopan santun. Hal ini juga dibuktikan secara langsung oleh peneliti saat observasi berlangsung, salah satu guru SD Negeri 90 Pekanbaru bernama Ibu Dahlia, S.Pd meminta tolong kepada salah satu siswanya. Saat meminta tolong Ibu Dahlia berbicara “Nak, ibu minta tolong berikan absensi ini ke ibu kepala sekolah diruangannya” kemudian setelah selesai ibu Dahlia mengucapkan terimakasih kepada siswa tersebut. kejadian ini dapat dijadikan sebagai teladan yang baik bagi murid, ini termasuk kedalam kompetensi kepribadian guru yang harus dimiliki yaitu keteladanan. Selain kepada siswa kepribadian guru yang baik juga harus diterapkan pada sesama lingkungan kerja, baik pada rekan kerja maupun atasan. Hal itu juga disampaikan oleh Kepala Tata Usaha Bapak Ridwan Arif., S.Pd beliau mengatakan bahwa seorang guru harus memiliki kepribadian yang baik, karena guru merupakan contoh bagi orang-orang disekitarnya. Adapun sikap setiap guru



yang berurusan di TU memiliki sikap kepribadian yang baik. Contoh ketika berurusan dengan surat menyurat para guru selalu mengucapkan minta tolong dan juga selalu mengucapkan terimakasih.



Gambar 2. Guru Mengajarkan Siswa Untuk Menerapkan Prokes di Sekolah

*Sumber : Dokumentasi SD Negeri 90 Pekanbaru 2021*

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, saat pembelajaran dikelas. Guru selalu mengajarkan anak untuk berbagi pada temannya. Contoh saat ada anak yang tidak membawa pensil atau pena, guru yang mengajar tersebut menyuruh anak yang membawa pensil atau pena untuk meminjamkan pensil miliknya. Begitupula saat ada anak yang tidak membawa bekal makanan guru meminta tolong kepada anak yang membawa makanan lebih untuk membagi makanan pada temannya sambil memberikan nasihat bahwa orang-orang yang mau menolong dan berbagi Allah SWT akan menyayangi mereka.

Hal ini juga disampaikan oleh guru SD Negeri 90 Pekanbaru Ibu Fatmawati., S.Pd beliau menjelaskan bahwa pada saat proses belajar mengajar setiap guru memantau semua prokes disekolah, baik itu penggunaan masker dan handsanitizer. Guru juga harus bisa memberikan contoh yang baik selama disekolah untuk tidak boleh bersentuhan dengan orang lain. Karena siswa akan mencontoh gurunya maka guru harus memberikan contoh yang baik. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pada peningkatan kepribadian guru dalam pengembangan sumber daya manusia sudah dilakukan yaitu dengan menerapkan peraturan disekolah yang harus dilaksanakan oleh guru dan harus diimplementasikan kepada siswa.



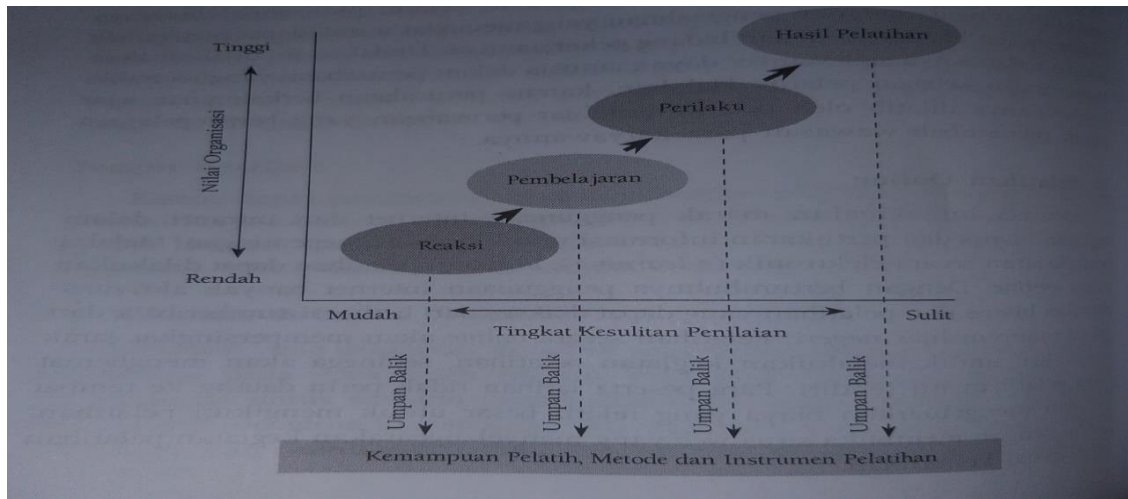
Gambar 3. Proses Belajar Mengajar Menerapkan Protokol Kesehatan

*Sumber : Dokumentasi SD Negeri 90 Pekanbaru 2021*

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang peneliti lakukan maka dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kepribadian guru dalam mengembangkan sumber daya manusia pada guru SD Negeri 90 Pekanbaru di era 4.0 sudah maksimal. Ditinjau dari setiap peraturan sekolah yang telah dilaksanakan dan diterapkan oleh guru dan mampu mengimplementasikan dan mengajarkan setiap aturan itu kepada siswa SD Negeri 90 Pekanbaru.

Pada era 4.0 semakin tinggi tuntutan untuk bisa menggunakan teknologi dalam dunia pendidikan. Karena peranannya sangat penting membantu guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Seperti saat sekarang ini dalam pembuatan perencanaan pelaksanaan pembelajaran guru dituntut untuk membuat suatu rencana pembelajaran dengan ketikkan. Banyaknya perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru secara komputerisasi. Selain itu guru juga memiliki banyak administrasi yang harus dikerjakan menggunakan teknologi komputerisasi. Selain itu dalam pengolahan nilai atau data yang dibutuhkan guru akan lebih mudah dikerjakan. Baik dengan merekap nilai siswa, merengking nilai siswa, maupun mengelompokkan data data yang penting. Untuk itu guru dituntut bisa menggunakan teknologi dalam pendidikan. Maka untuk mengukur keterampilan guru di SD Negeri 90 Pekanbaru peneliti menggunakan jenjang pelatihan. Ada empat tingkat penilaian atas pelatihan, antara lain, reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil pelatihan. Pada setiap tingkatan penilaian akan dilakukan perbandingan atau dilihat pengaruhnya sebelum dan setelah dilakukan pelatihan. Setelah dilakukan penilaian, ternyata ditemukan tidak ada pengaruh pelatihan, maka tindakan berikutnya ada umpan balik (*feedback*) atas metode dan instrumen yang digunakan dalam pelatihan tersebut. tentu akan ada perbaikan dan perancangan ulang pada faktor-faktor penghambat.





Gambar 4. Kemampuan Pelatih, metode dan Instrumen Pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan literasi digital pada guru SD Negeri 90 Pekanbaru diharapkan dapat terlaksana dengan baik. pengembangan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru dalam penerapan literasi digital. Meskipun beberapa program pengembangan telah direncanakan dan direalisasikan oleh SD Negeri 90 Pekanbaru, dalam pelaksanaannya program pengembangan masih menghadapi berbagai macam rintangan yang menjadi penghambat keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yaitu :

1. Terbatasnya Sarana dan Prasarana

Faktor utama yang menjadi penghambat dan kendala pada pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan literasi digital pada guru yaitu kurangnya sarana dan prasarana. Penerapan literasi digital jarang dilakukan diakibatkan oleh terkendalanya oleh media/alat yang terbatas. Media pembelajaran seperti laptop atau komputer yang terbatas. Media pembelajaran seperti proyektor terkendala oleh jumlah. Karena tidak setiap ruang kelas terdapat proyektor maka harus bergantian. Hal ini disampaikan oleh Kepala Sekolah SD Negeri 90 Pekanbaru Ibu Tesnita., S.Pd, beliau menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada guru dalam penerapan literasi digital salah satunya adalah keterbatasan sarana dan prasarana. Dalam pendidikan, sarana dan prasarana sangat penting karena dibutuhkan. Sarana dan prasarana pendidikan dapat berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

2. Keterbatasan Anggaran

Kepala Sekolah SD Negeri 90 Pekanbaru, Ibu Tesnita., S.Pd menjelaskan bahwa kurangnya anggaran sekolah berimbas pada pengembangan SDM. Namun sekolah tetap berusaha mencari solusi disetiap masalah yang ada yaitu dengan menyusun program dan anggaran sesuai dengan Permendiknas No.19 Tahun 2017 tentang standar pengelolaan pendidikan ternyata penyusunan anggaran dalam bentuk RKAS memiliki nilai tambah dibandingkan RAPBS. Secara menyeluruh pengelolaan uang sekolah bersumber dari APBD kota. Namun anggaran dari APBD pun belum cukup untuk menjalankan kegiatan pendidikan, dan sarana dan prasarana untuk mendukung kelancaran kegiatan tersebut. Dalam menjalankan kegiatan pendidikan, diperlukan sarana dan prasarana untuk mendukung kelancaran kegiatan

tersebut. kebutuhan berupa gedung, tenaga pengajar, buku sekolah dan sesuatu yang dibutuhkan dalam proses mengajar. Dari kebutuhan yang diperlukan, tentu ada biaya untuk berkelanjutan sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

## PENUTUP

Hasil riset menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan literasi digital pada guru SD Negeri 90 Pekanbaru di Era 4.0 adalah belum maksimal. Hal ini dikarenakan pada motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah telah dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada guru, namun tidak berjalan efektif karena terhanbat dengan fasilitas yang kurang sehingga dengan terpaksa guru bergilir atau bergantian dalam pelaksanaan pelatihan literasi digital. Dan juga kepala sekolah kurang memberikan apresiasi kepada guru sehingga guru tidak memiliki semangat untuk mengembangkan kompetensinya. Pada keribadian guru menunjukkan kepribadian yang baik dan juga memberikan contoh yang baik kepada siswanya. Tidak hanya kepada siswa, dalam lingkungan sekolah seperti rekan kerja, dan atasan guru juga memiliki sikap yang sopan santun, ramah, dan juga saling menghargai dan menghormati satu sama lain. Namun pada keterampilan guru, masih ada beberapa guru yang tidak memiliki keahlian dalam bidang teknologi. Meskipun pelatihan telah diadakan namun kemampuan masing masing individu yang berbeda yang menjadi kendala dalam pengembangan kompetensi guru dalam penerapan literasi digital.

Hasil riset menemukan bahwa faktor-faktor yang menghambat pengembangan sumber daya manusia dalam penerapan literasi digital pada guru SD Negeri 90 Pekanbaru adalah keterbatasan sarana dan prasarana, dan keterbatasan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi oleh guru yang menghambat guru untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran.

Kepada guru agar dapat meningkatkan kualitas kemampuannya dalam menguasai kelas dan juga dapat mengembangkan proses pembelajaran jarak jauh selama pandemi Covid-19 dengan baik serta tetap menjadi teladan dan contoh bagi peserta didiknya. Bagi sekolah agar tetap meningkatkan kualitas sekolah khususnya dalam peningkatan literasi digital bagi guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. (2019). Peran Guru Dalam Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0 Drs. *Seminar Nasional Dalam Acara Milad Ke-18 Universitas Muhammadiyah Kendari* 9. <http://digital.library.ump.ac.id/id/eprint/848%0A>
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak (Human Resource Development in Improving The Quality of Education at SD Negeri Inpres Angkasa Biak). *Jurnal Office*, 3(1), 43.
- Pata, R. (2017). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar*, Tesis. 1–127.
- Pertiwi, R. A. (2020). *Penguatan Literasi Digital Guru Pendidikan Agama Islam pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Samigaluh, Kulonprogo, D. I. Yogyakarta)*. 12, 1–12.
- Pohan, S. S., & Suparman. (2020). Perspektif Literasi Digital Bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sejarah, Sosial, Budaya Dan Kependidikan*, 7(1), 164–178.
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan

(Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>  
Syarifuddin. (2020). *Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Manajemen*.