



Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Retensi Guru Di Kabupaten Oku (Studi Kasus Sd Swasta Di Kota Baturaja)

Oleh

Riska Okta Pratiwi¹, Yunita Sari², Mardiah Kenamon³, Fifian Permata Sari^{4*}

¹Prodi Ekonomi Pertanian, Pascasarjana Universitas Baturaja

^{2,3,4}Program Pascasarjana Universitas Baturaja Jln HOS Cokroaminoto Baturaja

*Penulis Korespondensi: fifianpermatasari@gmail.com

Received: 21/08/2026 | Accepted: 24/09/2026 | Publication: 05/10/2026

Abstract: The purpose of this study is to analyze internal and external factors in human resource management in developing teacher retention in OKU Regency and to analyze recommended strategies in managing elementary school teacher human resources in Baturaja City. The research method used is a case study method with a simple random sampling method. The sample obtained was 62 people from a total population of 165 elementary school teachers in Baturaja City. The results of the study indicate that internal factors in developing teacher retention in Baturaja City include training and professional development to improve teacher skills and knowledge, mentoring programs for new teachers, and recognition and appreciation for teacher achievements. External factors in teacher retention include building collaboration with local learning communities, changes in government or foundation policies, such as changes in teacher salaries or allowances. The results of the SWOT analysis recommend several policies, including conducting collaborative training based on external partnerships, utilizing technology to strengthen communication and job satisfaction, providing more appreciation for teachers with the support of learning communities and local governments, conducting collaborative mentoring programs based on networks between schools, and providing counseling programs related to work-life balance assisted by external experts or professionals

Keywords: Teacher Retention, Development Strategies, Human Resources.



Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Pratiwi, R. O., Sari, Y., Kenamon, M., & Sari, F. P. (2026). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi guru di Kabupaten OKU (Studi kasus SD swasta di Kota Baturaja). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 6(5), 2937–2950. <https://doi.org/10.53625/jirk.v6i5.13100>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu kunci penggerak segala aktivitas disemua bidang lembaga pendidikan merupakan faktor penting guna meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang berkualitas adalah lembaga pendidikan yang memiliki SDM yang bermutu. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan harus mampu menggerakkan dan me- *manage* kinerja seluruh anggotanya, baik karyawan, staff atau pun guru dan turut mengelola manajemen sumber daya manusia. (MSDM) sekolah dengan baik, terkhusus kepada guru, sebagai salah satu sumber daya manusia di sekolah

yang berhadapan langsung dengan siswa. MSDM adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi. MSDM memiliki fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan. Guru sebagai sumber daya manusia di sekolah yang berhadapan langsung dengan siswa

Upaya dalam mempertahankan tenaga pendidik menjadi hal yang sulit dilakukan oleh lembaga pendidikan, sehingga dibutuhkan strategi dan kebijakan yang tepat dalam mempertahankan tenaga pendidik. Pada penelitian ini akan fokus membahas strategi yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam mempertahankan tenaga pendidik potensial agar loyal kepada lembaga pendidikan dengan menerapkan kebijakan yang diarahkan pada sisi penawaran, terutama mengenai masalah kepegawaian sekolah berdasarkan hasil permintaan guru yang keluar karena alasan selain pensiun. Apabila retensi tenaga pendidik dapat berjalan dengan baik maka angka perpindahan tenaga pendidik akan berkurang. Penyebab pergantian guru disebabkan oleh kondisi kerja yang buruk dan sulit, sehingga harus mengubah budaya sekolah menjadi target utama dalam upaya kebijakan retensi kerja. Pada perubahan budaya ini akan melibatkan penciptaan komunitas belajar dan sekolah yang berpusat pada peserta didik, penilaian, pengetahuan, dan masyarakat. Karena sekolah adalah tempat yang dapat mendukung proses pembelajaran bagi siswa dan guru.

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan retensi guru dapat dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya dengan cara meningkatkan komunikasi, menjaga dan meningkatkan komunikasi yang efektif antara guru dan manajemen sekolah dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan retensi guru, menurut Teori Herzberg (1995) Teori ini menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan retensi guru. Teori ini menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi retensi guru, yaitu faktor Motivasi (motivasi intrinsik): Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi guru, seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, pengembangan diri. Faktor Higiene (motivasi ekstrinsik), faktor-faktor yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja, seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, komunikasi. Komunikasi yang efektif sebenarnya termasuk dalam faktor higiene, bukan faktor motivasi. Faktor higiene tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi dapat mencegah ketidakpuasan kerja jika tidak terpenuhi.

Menurut Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2011) retensi merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Pada retensi kerja terdapat faktor-faktor yang dapat menentukan retensi kerja diantaranya: komponen organisasional, peluang karir organisasional, penghargaan retensi karyawan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan. Faktor faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat kelayakan tenaga pendidik untuk memilih tetap bekerja pada lembaga pendidikan tersebut.

Dalam basis data tercatat ada 867 SD yang terletak di Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan, dimana terdiri dari 178 (20,53%) SD milik pemerintah (Negeri) dan 16 (1,85%) milik swasta. Jika ditinjau dari status akreditasi, terdapat 30 (3,46%) SD di Kabupaten Ogan Komering Ulu sudah terakreditasi A, 140 (16,15%) SD terakreditasi B, 20 (2,31%) SD terakreditasi C dan sisanya belum terakreditasi (78,09%). Kemudian jika ditinjau



dari standarisasi, ada 10 (1,15%) SD di Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan sudah memiliki sertifikasi ISO 9001:2000, 23 (2,65%) memiliki sertifikasi ISO 9001:2008 dan sisanya belum tersertifikasi (96,19%). Penerapan retensi kerja tenaga pendidik di SD Swasta jika dikaitkan dengan hasil observasi terdapat faktor retensi guru yang meliputi kompensasi, pelatihan dan pengembangan, persepsi dukungan organisasi, pengembangan karir, penghargaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, demografi, stres kerja, kepemimpinan, keamanan kerja, budaya organisasi, desain pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja. Faktor penting yang memengaruhi retensi guru meliputi kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, peluang untuk kemajuan karier, keseimbangan kehidupan kerja, budaya dalam organisasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Aspek penting dalam meningkatkan retensi guru adalah kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif umumnya lebih berhasil dalam menumbuhkan suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya memengaruhi loyalitas dan keberlangsungan staff pengajar dalam lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menawarkan wawasan berharga bagi para pemimpin dalam organisasi pendidikan untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif yang bertujuan untuk meningkatkan retensi guru. Berdasarkan latar belakang maka menarik untuk dikaji lebih lanjut berkaitan dengan strategi pengembangan SDM yang dapat direkomendasikan untuk meningkatkan retensi guru di Kota Baturaja.

LANDASAN TEORI

Retensi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah penyimpanan atau penahanan. Ratna Wilis Dahar mendefinisikan retensi adalah bertahannya materi yang dipelajari dalam memori dan tidak dilupakan. Sementara Taufik Rahman mengatakan bahwa retensi adalah proses penyimpanan pemahaman dan perilaku baru yang diperoleh setelah menerima informasi. Sedangkan D.O Hebb menyatakan, *memory is the retention of that modification*. Dari pengertian di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa retensi adalah kemampuan peserta didik menyimpan materi dalam memorinya. Retensi tidak hanya menyimpan informasi

Susandi (2022) menyatakan bahwa retensi adalah usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan keterikatan fisik dan keahlian dari anggota- anggota pentingnya. Namun demikian, pergantian pegawai tidak selalu berdampak negatif bagi organisasi. Pergantian pegawai juga dapat memberikan keuntungan bagi organisasi karena dapat membawa pembaruan dengan mengurangi keberadaan pegawai yang kinerjanya kurang baik atau bahkan yang dapat mengganggu kerja tim. Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Fauziya (2024) yang menyatakan bahwa suatu instansi atau organisasi menjalankan program retensi pegawai dengan tujuan ganda, yaitu mempertahankan pegawai yang sudah ada dan menarik talenta baru. Fokus utama dari upaya ini adalah menjaga pegawai yang memiliki kualitas, kemampuan, dan potensi yang dianggap berharga. Pegawai- pegawai ini dinilai penting karena kapasitas mereka dalam memberikan kontribusi intelektual yang signifikan bagi keberhasilan dan perkembangan suatu organisasi.

Dalam dunia manajemen bisnis, istilah retensi karyawan mengacu pada bagaimana sebuah perusahaan berupaya untuk mempertahankan para karyawannya yang saat ini bekerja. Retensi karyawan yang efektif melibatkan tindakan sistematis yang diambil oleh

perusahaan untuk membentuk dan memelihara lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, melalui penerapan berbagai kebijakan dan praktik perusahaan. Kumolontang et al., (2024) juga menambahkan bahwa retensi karyawan juga dapat diartikan sebagai usaha perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang berpotensi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan Prawira & Marinda (2023) salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang wajib dilakukan organisasi adalah mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja unggul. Hal ini krusial agar suatu organisasi tetap memiliki nilai tambah yang esensial untuk bertahan dalam persaingan yang ketat saat ini. Dalam upaya menjaga pegawai tetap bekerja di organisasi, retensi pegawai memegang kunci keberhasilan. Hal ini juga diperkuat oleh Mathis dan Jackson (2011) dalam jurnal penelitian Kurniawati et al., (2024) yang menyatakan bahwa tingkat retensi organisasi mencerminkan kemampuannya dalam mempertahankan pegawai yang kompeten atau yang memiliki potensi di masa depan melalui cara-cara yang menumbuhkan kesetiaan mereka terhadap organisasi. Dengan mengimplementasikan strategi keterlibatan pegawai yang efektif dan meningkatkan upaya retensi, institusi pendidikan dapat menekan angka pergantian pegawai yang tinggi.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa retensi pegawai adalah upaya strategis dan terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan pegawai yang berharga dan berkualitas agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang signifikan. Tujuan utama dari retensi pegawai adalah untuk mengurangi tingkat *turnover* (pergantian karyawan), mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif.

Berbagai faktor yang mempengaruhi retensi pegawai meliputi: 1) Kompensasi dan benefit berupa gaji yang kompetitif, tunjangan kesehatan, asuransi, dana pensiun, dan benefit lainnya merupakan faktor penting dalam keputusan karyawan untuk tetap tinggal. 2) Peluang pengembangan karir berupa adanya jalur karir yang jelas, kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan, serta promosi berdasarkan kinerja. 3) Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) berupa fleksibilitas kerja, cuti yang memadai, dan dukungan terhadap kebutuhan pribadi pegawai semakin menjadi pertimbangan penting. 4) Budaya instansi atau organisasi meliputi lingkungan kerja yang positif, inklusif, kolaboratif, dan menghargai kontribusi pegawai sangat mempengaruhi retensi. 5) Kepemimpinan dan manajemen meliputi hubungan yang baik dengan atasan, dukungan dan bimbingan yang diberikan, serta gaya kepemimpinan yang efektif memainkan peran krusial. 6) Pengakuan dan penghargaan berupa merasa dihargai atas kerja keras dan kontribusi dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai. 7) Keterlibatan pegawai (*employee engagement*) berupa merasa terhubung dengan misi instansi atau organisasi, memiliki kesempatan untuk memberikan masukan, dan merasa dihargai akan lebih cenderung untuk bertahan. 8) Keamanan kerja meliputi stabilitas instansi atau organisasi dan jaminan pekerjaan juga menjadi faktor pertimbangan, terutama dalam kondisi ekonomi yang tidak pasti. Bila dikaitkan dengan institusi pendidikan khususnya sekolah, retensi disini bermakna keputusan guru untuk komitmen terhadap profesinya, sedangkan atrisi sebaliknya yaitu keputusan guru untuk berhenti dari profesinya. Ada banyak faktor yang

membuat guru pemula atau guru yang bekerja dibawah lima tahun bertahan di profesi ini. Beberapa studi melaporkan bahwa lingkungan sosial yang mendukung menjadi alasan mereka untuk bertahan di profesi ini. Seperti hubungan yang harmonis dengan siswa, rekan kerja, dan kepala sekolah serta orang tua. Mereka merasa nyaman dengan *social support* di tempat kerja. Membuat mereka betah, bahkan memperkuat komitmen. Lebih jauh lagi meningkatkan *sense of belonging* atau rasa memiliki. Hal ini tentu memperkuat retensi mereka untuk tetap bertahan di profesi ini.

Selain itu, ada hal yang menarik mengapa guru muda tetap bertahan menjadi seorang guru yaitu merasa cinta dengan mengajar, menjadi jati diri, dan ingin berdampak. Alasannya tentu untuk memperkuat identitas profesional sebagai guru. Bahkan menjadi guru merupakan motivasi dalam diri mereka, dorongan untuk menjadi guru. Faktor-faktor inilah yang membuat mereka kuat, berkomitmen tinggi, dan tentunya memperkuat retensi diri. Tidak hanya itu, menjadi guru adalah cara untuk pengembangan diri atau *career growth*. Dengan menjadi guru, beberapa studi melaporkan salah satu cara untuk meningkatkan kapasitas diri. Mereka merasa menjadi guru adalah kesempatan untuk memperbaiki diri dan berkembang. Namun, ada beberapa faktor juga yang membuat mereka tidak berkomitmen dengan pekerjaannya. Beberapa indikatornya yaitu seperti lingkungan sekolah yang tidak mendukung. Seperti lingkungan *toxic*, tidak ada program yang mendukung guru muda diawal karirnya, dan rendahnya *teamwork*. Tidak hanya itu, beban kerja yang tinggi, *job desk* yang tidak sesuai kerap kali menimbulkan masalah yang jarang diperhatikan oleh pihak sekolah. Belum lagi kesejahteraan guru yang tidak terpenuhi dengan baik. Hal ini tentu akan membuat guru muda merasa tertekan, terisolasi dan merasa tidak ada ruang untuk bertumbuh. Padahal sebagian dari mereka, pekerjaan sebagai guru adalah profesi pertama mereka. Sudah seharusnya perlu bagi pihak sekolah untuk memperhatikan kebutuhan guru muda. Jika ini terus terjadi, maka akan berdampak tingginya guru muda untuk memutuskan keluar dari profesi guru. Adapun dampak atau konsekuensi dari retensi guru yang rendah menurut Zeitlin (2020) adalah perpindahan guru yang tinggi mengakibatkan penurunan hasil belajar siswa terutama pada sekolah dengan kondisi belajar yang rendah. Banyak guru pengganti yang tidak segera tersedia atau kurang memenuhi keahlian, atau guru harus mengajar bidang yang bukan keahliannya. Kelas menjadi terpenuhi oleh guru yang kurang pengalaman. Turnover guru yang tinggi juga dapat merusak kepercayaan, budaya kolaboratif, komitmen bersama, dan relasi antar guru. Sekolah jadi sulit memelihara praktik profesional informal dan pembelajaran kolaboratif. Hal ini berakibat pada ketidakstabilan manajemen dan budaya sekolah (Menziez, 2023). Di samping itu, biaya tinggi akibat rekrutmen, pelatihan guru pengganti, dan orientasi. Banyak sumber daya yang dialihkan untuk urusan penggantian guru daripada memperbaiki praktik pengajaran. Dengan kata lain, secara finansial dan penggunaan sumber daya menjadi tidak efektif. Masalah yang lain muncul ketika guru yang tetap harus mengambil tanggung jawab tambahan, menghadapi perubahan kurikulum atau pengajaran, dan sering merasa kelelahan, kurang dukungan, atau menurunnya moral karena ketidakstabilan (Donley et al, 2019). Lochmiller et al. (2024) menyebutkan bahwa di sekolah dengan kondisi sosial ekonomi lebih rendah, dampak guru keluar/berganti lebih besar, siswa kehilangan guru efektif, gangguan belajar lebih sering, dan efek negatif terhadap motivasi dan pencapaian siswa. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa

dampak negatif dari retensi guru yang rendah umumnya bersifat *multiplied* atau tidak hanya satu efek langsung, tetapi banyak efek terhubung (misalnya, guru keluar saat pengganti belum siap menyebabkan proses belajar terganggu sehingga prestasi siswa turun dan moral guru menurun yang mengakibatkan efek selanjutnya yaitu keluar lebih lanjut). Sekolah yang paling terdampak adalah yang berada di daerah kurang maju/sekolah dengan murid miskin, karena mereka sering kesulitan mendapatkan guru berkualitas, dan terganggu dari sisi sumber daya. Untuk pemulihan atau mitigasi, diperlukan strategi seperti memperkuat kepemimpinan sekolah, meningkatkan lingkungan kerja, memberikan insentif & pengembangan guru, menjaga kontinuitas pedagogis, dll.

Ada beberapa strategi yang bisa diterapkan pihak sekolah atau pemangku kebijakan diantaranya yaitu dengan adanya program mentoring. Mentoring yang terstruktur dan konsisten dapat menjadi wadah guru pemula untuk pengembangan kompetensi profesionalnya. Sebanyak 85.5% guru menyatakan mentoring mempengaruhi mereka untuk bertahan di pekerjaan. adapun bentuknya seperti pembentukan komunitas guru, *peer mentoring* dan *coaching* reflektif.

Selain itu, salah satu kunci agar guru betah bekerja adalah adanya budaya komunikasi yang terbuka. Dengan suasana yang transparan, guru merasa lebih dihargai karena pendapatnya didengar. Beberapa sekolah bahkan menyediakan ruang refleksi khusus, tempat guru bisa mengevaluasi diri sekaligus mendapatkan masukan yang membangun. Selain komunikasi, pengembangan karier juga sangat berpengaruh. Kesempatan untuk terus belajar, meningkatkan kompetensi, dan menguatkan komitmen membuat guru muda lebih tangguh menghadapi tantangan di sekolah. Sebaliknya, guru yang jarang mendapat pengembangan diri sering kali merasa identitas profesionalnya melemah, mudah lelah, dan kehilangan semangat mengajar.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode studi kasus dengan metode penarikan contoh acak sederhana (*simple random sampling*). Dari sebanyak 165 orang guru didapat sebanyak 62 orang sampel penelitian. Analisis yang digunakan adalah analisis SWOT untuk mendapatkan faktor internal dan eksternal dan strategi yang direkomendasikan untuk peningkatan retensi guru SD di Kota Baturaja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dalam pengembangan retensi guru adalah pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, program mentor untuk guru baru, serta pengakuan dan penghargaan atas prestasi guru. Faktor eksternal dalam retensi guru antara lain membangun kerja sama dengan komunitas belajar lokal, perubahan kebijakan pemerintah atau Yayasan, seperti perubahan gaji atau tunjangan guru. Hasil analisis SWOT merekomendasikan beberapa kebijakan antara lain melakukan pelatihan kolaboratif berbasis kemitraan eksternal, memanfaatkan teknologi untuk memperkuat komunikasi dan kepuasan kerja, memberikan apresiasi lebih terhadap guru dengan dukungan komunitas belajar dan pemerintah daerah, melakukan kerjasama program mentoring berbasis jejaring antar sekolah, dan menyediakan

program konseling terkait keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) berbantuan ahli atau tenaga professional pihak eksternal.

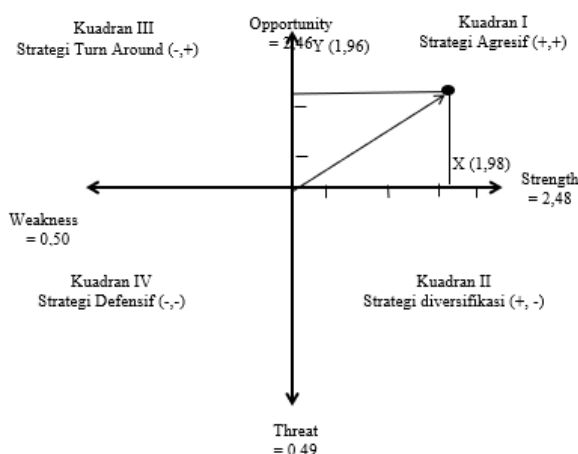
Hasil analisis matrik SWOT dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Alternatif Strategi Matriks SWOT Strategi Meningkatkan Retensi Guru di Kota Baturaja Kabupaten OKU

EFAS	IFAS	Kekuatan (S) •Menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru (A1) •Membangun komunikasi yang efektif antara guru, manajemen sekolah, dan staf administrasi untuk meningkatkan kepuasan kerja (A2) •Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (A3) •Mengembangkan program mentor untuk guru baru atau guru yang membutuhkan dukungan (A4) •Mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk mengurangi stres dan kelelahan (A5)	Kelemahan (W) • Gaji yang tidak kompetitif dapat membuat guru merasa tidak dihargai dan mencari peluang lain (B1) • Kurangnya pengakuan dan penghargaan atas prestasi guru dapat membuat mereka merasa tidak termotivasi (B2) • Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya sumber daya atau dukungan administratif, dapat membuat guru merasa frustrasi (B3) • Kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir dan peningkatan keterampilan dapat membuat guru merasa stagnan (B4) • Stres dan kelelahan yang berlebihan dapat membuat guru merasa tidak mampu lagi melanjutkan pekerjaannya (B5)
	Peluang (O)	Strategi S-O • Mengintegrasikan program pelatihan dan pengembangan profesional (A1) dengan kerja sama komunitas lokal, industri, dan sekolah lain (C1, C3, C4) • Mengoptimalkan penggunaan teknologi (C2) untuk mendukung	Strategi W-O • Kemitraan komunitas & industri untuk mengimbangi gaji yang kurang kompetitif. • Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan sistem penghargaan dan motivasi guru. • Dukungan komunitas &



meningkatkan kepuasan kerja guru (C2) • Membangun kerja sama dengan pihak eksternal untuk meningkatkan kesempatan pengembangan profesional dan meningkatkan keterampilan guru (C3) • Membangun jaringan dengan sekolah lain dan organisasi pendidikan untuk berbagi pengalaman dan best practice (C4) • Menggunakan sumber daya eksternal, seperti konsultan atau ahli, untuk meningkatkan kualitas manajemen SDM dan meningkatkan retensi guru (C5)	komunikasi dan kolaborasi efektif (A2) antar guru dan manajemen • Mengembangkan sistem penghargaan berbasis kolaborasi dengan komunitas belajar, lokal dan mitra eksternal (A3, C1, C3) • Memperkuat program mentoring (A4) melalui jejaring antar sekolah dan organisasi pendidikan (C4) • Mengembangkan program keseimbangan kerja-kehidupan (A5) dengan memanfaatkan konsultan SDM atau ahli eksternal (C5)	jejaring sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif. • Pengembangan karir melalui kolaborasi industri & antar sekolah. • Pendampingan ahli eksternal untuk mengurangi stres dan kelelahan guru.
Ancaman (T) • Persaingan dengan sekolah lain dalam merekrut dan mempertahankan guru yang berkualitas (D1) • Perubahan kebijakan pemerintah yang tidak mendukung dapat mempengaruhi retensi guru, seperti perubahan gaji atau tunjangan (D2) • Kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat mempengaruhi kemampuan sekolah untuk mempertahankan guru yang berkualitas (D3) • Kurangnya dukungan dari orang tua dan masyarakat dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja guru (D4)	Strategi S-T • Pelatihan unggul untuk menghadapi persaingan perekrutan guru. • Komunikasi kuat untuk meredam dampak kebijakan pemerintah yang berubah-ubah. • Penghargaan internal untuk mencegah guru pindah sekolah. • Mentoring untuk menjaga stabilitas kualitas guru di tengah ancaman eksternal. • Program keseimbangan kerja-kehidupan untuk menghadapi tekanan ekonomi dan stres.	Strategi W-T • Insentif non-finansial untuk mengimbangi gaji rendah di tengah persaingan sekolah. • Sistem penghargaan internal untuk meminimalkan risiko pindah sekolah. • Perbaikan lingkungan kerja sebagai benteng terhadap ketidakpastian kebijakan. • Program pengembangan karir internal untuk menghadapi stagnasi dan tekanan ekonomi. • Program manajemen stres untuk mencegah burnout akibat ancaman luar.



Gambar 1. |Diagram Cartesius Analisis SWOT

Dari gambar diagram cartesius analisis SWOT diatas, sangat jelas menunjukkan bahwa Diagram Kartesius digunakan untuk menentukan posisi strategi organisasi berdasarkan kondisi internal (kekuatan–kelemahan) dan eksternal (peluang–ancaman). Pada diagram ini terdapat empat kuadran utama, dan setiap kuadran menunjukkan arah strategi yang

berbeda. Setelah dilakukan perhitungan:

- Nilai IFAS ($X = S - W$) = 1,98
- Nilai EFAS ($Y = O - T$) = 1,96

Kedua nilai ini positif dan tinggi, sehingga titik berada pada Kuadran I.

Nilai positif berarti kekuatan lebih besar daripada kelemahan, semakin besar nilai X semakin kuat kapasitas internal organisasi dalam mengelola SDM, khususnya retensi guru. Sebaliknya sumbu Y = EFAS (Eksternal) menunjukkan nilai positif yang berarti peluang lebih besar daripada ancaman, semakin besar nilai Y semakin besar peluang yang dapat dimanfaatkan dari lingkungan eksternal (kebijakan daerah, dukungan masyarakat, program peningkatan mutu, dll.).

Posisi Titik: Kuadran I dengan koordinat:

($X = 1,98$; $Y = 1,96$)

Maka titik berada di Kuadran I (SO Strategy)

Kuadran ini menunjukkan kondisi paling ideal, artinya Organisasi memiliki kekuatan internal yang dominan, Lingkungan eksternal memberikan peluang besar dan Strategi yang tepat bersifat *agresif* dan *pertumbuhan*

Makna Kuadran I, Posisi ini menggambarkan bahwa:

a. Internal organisasi dalam keadaan sangat kuat. Hal ini berarti:

- Manajemen SDM (kompensasi, pengembangan, kepemimpinan, budaya kerja) sudah baik.
- Organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif untuk retensi guru.
- Kekuatan-kekuatan internal tersebut menjadi modal untuk melaksanakan program besar.

b. Lingkungan eksternal mendukung peningkatan retensi guru. Seperti:

- Kebijakan pemerintah yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan.
- Adanya peluang program pelatihan guru.
- Dukungan masyarakat dan teknologi pendidikan.

c. Organisasi berada pada posisi terbaik untuk maju karena kekuatan internal dan peluang eksternal sama-sama tinggi, organisasi berada pada posisi pertumbuhan (growth position).

Implikasi Strategis, karena berada pada Kuadran I, organisasi sebaiknya melakukan strategi agresif, yaitu:

Strategi SO (Strength-Opportunity) Menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal. Implikasi strateginya:

1. Meningkatkan program pelatihan guru dengan memanfaatkan peluang pelatihan dari pemerintah.
2. Memaksimalkan sistem *reward and recognition* untuk meningkatkan retensi.
3. Mengembangkan jalur karier guru dengan memanfaatkan dukungan kebijakan pendidikan daerah.
4. Memperkuat budaya kerja positif agar guru betah dan loyal.
5. Menggunakan infrastruktur pendidikan yang kuat untuk menarik dan mempertahankan guru.

Diagram Kartesius menunjukkan bahwa Organisasi berada dalam kondisi terbaik untuk

meningkatkan retensi guru Karena Kekuatan internal lebih besar daripada kelemahan dan Peluang eksternal lebih besar dari pada ancaman. Posisinya Kuadran I → Strategi SO (*Growth & Build Strategy*) Ini berarti organisasi memiliki peluang besar untuk berkembang dan memperkuat sistem manajemen SDM secara agresif guna meningkatkan retensi guru di Kota Baturaja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

Adapun Faktor internal dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi guru yang terdiri dari faktor kekuatan (*strengths*) dan faktor kelemahan (*Weakness*). Faktor kekuatan yang paling tinggi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi guru yaitu menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru (A1) dan mengembangkan program mentor untuk guru baru atau guru yang membutuhkan dukungan (A4). Selain faktor kekuatan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi guru juga terdapat faktor kelemahan yang paling tinggi yaitu kurangnya pengakuan dan penghargaan atas prestasi guru dapat membuat mereka merasa tidak termotivasi (B2). Faktor eksternal yang di dalamnya terdiri dari faktor peluang (*Opportunity*) dan juga faktor ancaman (*Threats*). Faktor peluang yang perlu dimanfaatkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan retensi guru yang paling tinggi yaitu membangun kerja sama dengan komunitas belajar lokal untuk meningkatkan dukungan dan sumber daya bagi sekolah (C1). Selain faktor peluang, dalam meningkatkan retensi guru di SD Swasta Kota Baturaja Kabupaten OKU juga terdapat faktor ancaman yang harus di tanggulangi ataupun di antisipasi oleh manajemen sumber daya manusia, ancaman tersebut yang paling tinggi yaitu perubahan kebijakan pemerintah atau yayasan dalam konteks swasta yang tidak mendukung sehingga dapat mempengaruhi retensi guru, seperti perubahan gaji atau tunjangan (D2).

Strategi manajemen dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia di SD swasta kota Baturaja untuk meningkatkan retensi guru adalah menggunakan strategi SO (Strength–Opportunity) dimana pendekatan ini memanfaatkan keunggulan internal (Strengths) untuk mendapatkan atau mengoptimalkan peluang eksternal (Opportunities). Dengan kata lain, organisasi dapat memanfaatkan kekuatan inti untuk meraih peluang yang ada, yang pada gilirannya dapat menghasilkan perkembangan, perluasan, dan keunggulan dalam persaingan. Adapun strategi yang dapat diaplikasikan antara lain: a) Melakukan pelatihan kolaboratif berbasis kemitraan eksternal, b) Memanfaatkan teknologi untuk memperkuat komunikasi dan kepuasan kerja, c) Memberikan apresiasi lebih terhadap guru dengan dukungan komunitas belajar dan pemerintah daerah, d) Melakukan kerjasama program mentoring berbasis jejaring antar sekolah, e) Menyediakan program konseling terkait keseimbangan kerja–kehidupan (*work-life balance*) berbantuan ahli atau tenaga profesional pihak eksternal.

Saran

Berikut saran yang relevan, logis, dan sesuai dengan kesimpulan penelitian mengenai faktor internal eksternal Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan retensi



guru SD Swasta di Kota Baturaja Kabupaten OKU sebagai berikut:

1. Sekolah perlu *secara berkelanjutan* menyediakan pelatihan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan guru, seperti pelatihan pedagogi, teknologi pembelajaran, dan manajemen kelas.
2. Memberikan penghargaan yang bersifat non-materi (piagam, publikasi prestasi, apresiasi di acara sekolah) maupun materi (bonus, tunjangan khusus).
3. Memperluas jaringan kerja sama agar sekolah memiliki sumber daya tambahan untuk mendukung retensi guru, seperti pengadaan alat peraga, beasiswa, atau dukungan teknologi.
4. Mengembangkan standar operasional (SOP) retensi guru mencakup rekrutmen, pelatihan, penghargaan, penilaian kinerja, promosi, dan kesejahteraan

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M.N. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Implementasi dalam pendidikan islam. *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, 19(2), 133-151. <https://www.academia.edu/42826203/>
- Aminah, S. & Fauzi, A. (2019). Peran sekolah dasar dalam perkembangan kognitif anak usia middle childhood. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 12(12), 45-58. <https://journal.unair.ac.id/JPPP@jurnal-psikologi-pendidikan-dan-perkembangan-media-53.html>
- Andi Sulistiadia, Otto Berman Sihiteb, Virza Utama Alamsyahc Fredson Kotamenad, Carter Bing Andhikae (2020). Strategi manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja guru di era online learning. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 18 (4).
- Aulia Fakhri (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru. Tesis Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tidak dipublikasi.
- Asri Laksmi Riani. 2013. *Manajemen sumber daya manusia masa kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Baur, N., & Ernst, H. (2017). The theory contribution of case study research designs. *Business Research*, 10, 281–305. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40685-017-0045-z?utm>
- Dinita, D.R., Toharudin, M., Fitri, R.M. (2024). Persamaan dan perbedaan implementasi komponen kurikulum 2013 dengan kurikulum merdeka di tingkat sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sekolah Dasar*, 11(2), 74-80. <https://doi.org/10.19184/jipsd.v11i2.48677>
- Donley, J., Detrich, R., Keyworth, R., & States, J. (2019). *Teacher turnover impact*. Oakland, CA: The Wing Institute. <https://www.winginstitute.org/teacher-retention-turnover>
- Fauziya, F. (2024). Inovasi teknologi dalam rekrutmen dan retensi talenta: pendekatan baru dalam msdm. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 6(2), 30-44. <https://journalpedia.com/1/index.php/jmbm>
- Goliah, M. ., Jannah, . M. ., & Nulhakim, L. . (2022). Komponen Kurikulum Pembelajaran Khususnya Pada Muatan 5 Bidang Studi Utama di SD. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 11445–11453. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10273>

- Gomes, Faustino Cardoso (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta Hermawansyah, A., & Annisa, F.D.N. (2020). Analisis strategi bisnis rental mobil PT. intiprima karya usaha (studi kasus perspektif strategi dan loyalitas). *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, (20), 25-35. <https://jurnalmadani.stiemadani.ac.id/index.php/jamm/article/view/11>
- Hontong, A.P., Lolowang, T.F., Loho, A.E. (2020). Strategi pengembangan wisata d'mooat di desa Moat Kecamatan Moat kabupaten Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal Transdisiplin Pertanian (Budidaya Tanaman, Perkebunan, Kehutanan, Peternakan, Perikanan), Sosial dan Ekonomi*, 16(2), 207 – 218. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jisep/article/download>
- Imtiyaz, F., & Yulianti, R. (2024). Komponen Pendidikan di Sekolah. *Karimah Tauhid*, 3(12), 13613–13621. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i12.16290>
- Indriyani, L., Sutarna, N., Fitriyani, Y. (2021). Analisis perubahan interaksi sosial siswa sekolah dasar di masa pandemi. *Jurnal Lensa Pendas*, 6(2), 47-54. <http://jurnal.upmk.ac.id/index.php/lensapendas>
- Jamaludin, U., Pribadi, R.A., Mulyawati, F. (2023). Karakteristik belajar dan pembelajaran anak usia sekolah dasar (SD). *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 9(2), 4744-4753. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.1131>
- Kristiawati. (2021). Meningkatkan kemampuan menyelesaikan soal berhitung melalui penggunaan media sempoa siswa kelas III SD inpres buttatianang. (*JKPD*) *Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 6(2), 221-229. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jkpd/article/view/5702>
- Kumolontang, C. M., Rindengan, M. E., Kaumbur, G. E. (2024). Pengaruh retensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan cv pitu. *Psikopedia*, 5(4), 309-316. DOI:[10.53682/pj.v5i4.10556](https://doi.org/10.53682/pj.v5i4.10556)
- Kurniawati, M., Wiharti, Purnamasari, P. (2024). Implementasi strategi employee engagement dalam meningkatkan retensi pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(3), 380-389. <https://stiemuttaqien.ac.id>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lochmiller, C. R., Perrone, F., & Finley, C. (2024). Understanding School [20]Leadership's Influence on Teacher Retention in High-Poverty Settings: An Exploratory Study in the U.S. *Education Sciences*, 14(5), 545. <https://doi.org/10.3390/educsci14050545>
- Mahfudh, A.H. (2014). Konsep dasar sekolah dasar. *Jurnal Mimbar Sekolah Dasar*, 1(1), 1-12. <https://ejournal.upi.edu/index.php/mimbar>
- Malo, Y. (2023). Strategi peningkatan motivasi kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah yang professional dan komunikasi internal yang efektif di smk negeri 2 wewewa barat tahun pelajaran 2021/2022. *Bullet: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(5), 1121-1136. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Marlina. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Menzies, L. (2023). Continuity and churn: understanding and responding to the impact of teacher turnover. *London Review of Education*, 21(1).

<https://doi.org/10.14324/lre.21.1.20>

Mulyasa, E. (2008). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. PT. Remaja Rosda Karya.

Nematovich, A.N. (2022). Psychological characteristics of primary school students of general secondary school. *Texas Journal of Multidisciplinary Studies*, 8, 218-221.
<https://zienjournals.com>

Pamungkas. (2014). *"Pelaksanaan Pembelajaran Prakarya dan Kewirausahaan ddengan Kurikulum 2013 pada Kelas X di SMA Negeri 1 Teras"*. Proposal Skripsi. Surakarta : FKIP UMS

Permana, F.B., & Sulastri, A. (2024). Pendekatan brain-based learning sebagai model pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 8(4), 3322-3330.
<https://jbasic.org/index.php/basicedu>

Prastika, N.A., Zhafirah, H., Sari, A.R., Astuti, A.P. (2022). Pengaruh sarana prasarana, biaya, dan lokasi sekolah dalam menentukan pilihan rasional orang tua memilihkan sekolah untuk anak. *Prosiding seminar nasional*, UNIMUS, 5, 744-765.
<https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/view/1239>

2950

JIRK

Journal of Innovation Research and Knowledge

Vol.6, No.5, Oktober 2026

<https://doi.org/10.53625/jirk.v6i5.13100>

Accredited

SINTA 4



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN