



Strategi Manajemen SDM untuk Mengatasi Burnout Guru di Era Digital

Nurul Fajriyah^{1*}, Iklilullah², Waqi'atul Masruroh³

¹⁻³Manajemen Pendidikan, Magister, UIN Madura, Jalan Raya Panglegur, Pamekasan, Jawa Timur, Indonesia

E-mail: nf578057@gmail.com, iklilraden53@gmail.com, waqiatulmasrurah@iainmadura.ac.id

*Penulis Korespondensi: nf578057@gmail.com

Abstract. *This study examines how to manage human resources to address teacher burnout in the digital age. It focuses on the growing need for digitalization in education, which not only transforms learning methods but also impacts teachers' workloads and psychological well-being. This study employs a qualitative approach, relying on literature-based research. Data were obtained through document analysis from various relevant sources, including national and international journals, books, and previous research findings related to human resource management, teacher burnout, and technology-related stress in the digital era. The technique used to analyze the data was content analysis. This was conducted by examining, categorizing, and interpreting various theories and research findings relevant to the study's focus. The research indicates that the burnout experienced by teachers in the digital age is influenced by various factors, such as high job demands, pressure from technology use (technostress), and a lack of organizational support. Burnout is characterized by emotional exhaustion, a decline in motivation to work, and a reduced ability to perform professional tasks. Human resource management strategies to address teacher burnout involve developing digital skills, providing ongoing training, and strengthening organizational support, creating a healthy work environment, as well as the role of school principals in safeguarding teachers' well-being. The findings of this study indicate that effective human resource management is crucial for reducing the burnout experienced by teachers in this digital age. Success in transforming education depends not only on technology, but also on the readiness and well-being of the people implementing it.*

Keywords: *Digital Era; Education; Human Resource Management; Teacher Burnout; Technostres.*

Abstrak. Penelitian ini membahas cara mengelola sumber daya manusia untuk mengatasi kelelahan pada guru di zaman digital. Penelitian ini berfokus pada meningkatnya kebutuhan akan digitalisasi dalam pendidikan yang tidak hanya merubah cara belajar, tetapi juga mempengaruhi beban kerja dan keadaan psikologis para guru. Studi ini menggunakan cara kualitatif dengan jenis penelitian yang mengandalkan sumber-sumber dari pustaka. Data ini didapatkan melalui penelitian dokumen dari berbagai sumber yang relevan, termasuk jurnal nasional dan internasional, buku, serta hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, kelelahan guru, dan stres akibat teknologi di era digital. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis isi. Ini dilakukan dengan memeriksa, mengelompokkan, dan memahami berbagai teori serta hasil penelitian yang berkaitan dengan fokus penelitian. Penelitian menunjukkan bahwa burnout yang dialami oleh guru di zaman digital dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan dari penggunaan teknologi (technostress), dan kurangnya dukungan dari organisasi. Burnout ditandai dengan rasa lelah secara emosional, menurunnya semangat untuk bekerja, dan berkurangnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas profesional. Strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi burnout guru dilakukan dengan cara mengembangkan kemampuan digital, memberikan pelatihan secara terus-menerus, memperkuat dukungan dari organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta peran kepala sekolah dalam menjaga kesejahteraan guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa cara mengelola sumber daya manusia sangat penting untuk mengurangi rasa kelelahan yang dialami guru di zaman digital ini. Keberhasilan dalam mengubah pendidikan tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan dan kesejahteraan orang-orang yang menjalankannya.

Kata Kunci: Burnout Guru; Era Digital; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pendidikan; Technostress.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital telah mengubah banyak hal dalam dunia pendidikan, terutama dalam cara belajar, pengelolaan sekolah, dan cara kerja para guru. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara belajar dari yang biasa ke yang menggunakan teknologi, tetapi juga memengaruhi cara pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan. Dalam

dunia pendidikan saat ini, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan kualitas para pendidik tetap profesional, produktif, dan bisa menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Menurut (Ali et al., 2021), zaman revolusi digital mengharuskan guru untuk memiliki kemampuan beradaptasi dengan teknologi pembelajaran dan kesiapan untuk menghadapi perubahan dalam sistem pendidikan yang semakin rumit. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan kini tidak hanya fokus pada administrasi tenaga pengajar, tetapi juga pada pengembangan kemampuan, kesejahteraan mental, dan kemampuan guru dalam menghadapi stres kerja di zaman digital. Dalam pandangan peneliti, keberhasilan transformasi digital pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia yang menjalankannya. Banyak lembaga pendidikan mulai menerapkan berbagai sistem digital, seperti penggunaan platform pembelajaran daring, administrasi berbasis aplikasi, serta tuntutan penggunaan media pembelajaran interaktif. Namun, perubahan tersebut sering kali tidak diimbangi dengan kesiapan mental, pelatihan yang memadai, dan dukungan organisasi terhadap guru. Akibatnya, sebagian guru mengalami tekanan kerja yang meningkat karena harus beradaptasi dengan sistem baru dalam waktu yang relatif singkat. Oleh sebab itu, strategi manajemen sumber daya manusia diperlukan sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan mampu menjaga kesejahteraan guru di tengah perkembangan teknologi pendidikan.

Fenomena tekanan kerja yang dirasakan oleh guru di zaman digital sangat berhubungan dengan kondisi kelelahan kerja atau burnout. Burnout adalah keadaan di mana seseorang merasa sangat lelah secara emosional, mental, dan fisik karena tekanan dari pekerjaan yang terus-menerus. Menurut (Maslach & Jackson, 1981), burnout memiliki tiga bagian utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang berkurang. Kelelahan emosional adalah keadaan di mana seseorang merasa sangat lelah secara emosional karena beban kerja yang besar. Depersonalisasi adalah saat seseorang mulai memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan atau tempat kerjanya. Sementara itu, pencapaian pribadi yang berkurang berarti menurunnya rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam bekerja. Selanjutnya, (Maslach & Leiter, 2016) menjelaskan bahwa burnout terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tekanan pekerjaan dan sumber daya atau dukungan yang dimiliki oleh seseorang.

Burnout pada guru menjadi masalah yang semakin penting untuk diperhatikan karena pekerjaan guru tidak hanya melibatkan proses mengajar, tetapi juga mencakup administrasi, tuntutan untuk profesionalisme, serta adaptasi terhadap teknologi yang terus berkembang. (Skaalvik & Skaalvik, 2010) menyebutkan bahwa burnout pada guru sangat berkaitan dengan

tekanan dari pekerjaan, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan tingginya tuntutan profesional yang dihadapi guru di lingkungan sekolah. Penelitian itu juga menunjukkan bahwa kurangnya dukungan dari organisasi dan tingginya beban kerja bisa meningkatkan risiko burnout pada para pendidik. Selain itu, (Wardhani, 2012) menemukan bahwa kelelahan pada guru dapat memengaruhi semangat mengajar, kualitas pembelajaran, dan juga hubungan sosial di lingkungan sekolah. Ini menunjukkan bahwa burnout tidak hanya mempengaruhi keadaan mental guru, tetapi juga berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Selain teknologi, suasana di tempat kerja sekolah juga memengaruhi keadaan burnout pada guru. (Collie et al., 2012) menjelaskan bahwa lingkungan sekolah yang baik bisa meningkatkan kepuasan kerja guru dan mengurangi tingkat stres yang mereka alami. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja bagi para pendidik. (Upadyaya & Salmela-Aro, 2020) juga menyebutkan bahwa dukungan sosial, kesejahteraan kerja, dan sumber daya yang tersedia di organisasi sangat berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dan kondisi psikologis para pendidik. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan guru, tetapi juga mencakup peningkatan kesejahteraan mental dan penciptaan tempat kerja yang sehat.

Menurut peneliti, masalah burnout pada guru di zaman digital sering kali tidak mendapatkan perhatian yang cukup di dunia pendidikan. Banyak sekolah lebih mengutamakan pencapaian target pembelajaran dan penggunaan teknologi, tetapi mereka belum sepenuhnya memperhatikan keadaan psikologis guru yang merupakan pelaksana utama dalam proses pendidikan. Sebenarnya, guru yang mengalami burnout biasanya menunjukkan penurunan semangat dalam bekerja, motivasi yang rendah untuk mengajar, dan kualitas interaksi yang menurun dengan siswa. Jika keadaan ini terus berlanjut, tujuan dari transformasi digital dalam pendidikan bisa terhambat karena kualitas sumber daya manusia tidak terjaga dengan baik.

Dari penjelasan tersebut, kita bisa melihat bahwa burnout pada guru di zaman digital adalah masalah yang rumit. Hal ini disebabkan oleh tekanan dari teknologi, tuntutan pekerjaan, suasana kerja, dan juga kesiapan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Keadaan ini memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mendukung guru untuk beradaptasi dengan perubahan sistem pendidikan digital, sambil tetap memperhatikan kesejahteraan mental mereka. Karena itu, penelitian tentang cara manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi kelelahan guru di zaman digital sangat penting. Penelitian ini membantu kita memahami strategi yang digunakan oleh sekolah untuk menjaga profesionalisme, kesehatan mental, dan kualitas kerja guru, terutama saat teknologi pendidikan berkembang dengan cepat.

Pentingnya penelitian ini ada pada meningkatnya kebutuhan digitalisasi dalam pendidikan yang bisa menyebabkan burnout pada guru jika tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Penelitian ini sangat penting karena kelelahan yang dialami guru tidak hanya berpengaruh pada diri mereka sendiri, tetapi juga mempengaruhi kualitas pembelajaran, motivasi siswa, dan efektivitas keseluruhan lembaga pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan studi manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan dan masalah burnout yang dialami oleh guru di zaman digital. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan bantuan praktis kepada kepala sekolah dan lembaga pendidikan dalam merancang strategi pengelolaan guru yang lebih sesuai, manusiawi, dan fokus pada kesejahteraan para pendidik.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan sebenarnya adalah proses mengelola tenaga pendidik dengan cara yang terencana untuk mencapai tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien. (Werdiningsih, 2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan mencakup perencanaan, pengembangan keterampilan, pelatihan, motivasi kerja, dan penguatan profesionalisme guru agar mampu menghadapi perubahan dalam sistem pembelajaran. Sejalan dengan itu, (Khairunnisa et al., 2026) menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di zaman digital perlu fokus pada peningkatan keterampilan teknologi para guru, pengembangan mental kerja, dan penyesuaian budaya kerja digital, agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan begitu, strategi pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk membantu para guru mengatasi tantangan pekerjaan yang semakin rumit akibat adanya digitalisasi dalam pendidikan.

Di era digital, burnout guru semakin dipengaruhi oleh munculnya technostress atau stres akibat penggunaan teknologi. (Tarafdar et al., 2007) menjelaskan bahwa technostress merupakan kondisi stres yang muncul akibat tuntutan penggunaan teknologi secara berlebihan, perubahan sistem kerja digital, serta tekanan untuk terus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi informasi. (Salanova et al., 2013) juga menjelaskan bahwa penggunaan teknologi informasi yang tidak diimbangi dengan kesiapan individu dapat menyebabkan kelelahan kerja, kecemasan, dan penurunan produktivitas. Dalam dunia pendidikan, kondisi ini terlihat dari meningkatnya tuntutan penggunaan platform pembelajaran digital, aplikasi administrasi sekolah, media pembelajaran interaktif, dan sistem evaluasi berbasis teknologi.

Hasil penelitian (Panisoara et al., 2020) menunjukkan bahwa technostress memiliki hubungan yang penting dengan munculnya burnout pada guru selama pembelajaran online. Guru yang menghadapi tekanan besar saat menggunakan teknologi sering kali merasakan kelelahan emosional dan kehilangan motivasi untuk bekerja. Penelitian (Bojović et al., 2020) juga menjelaskan bahwa perubahan cepat dalam sistem pembelajaran ke arah pembelajaran jarak jauh membuat banyak guru kesulitan beradaptasi dengan teknologi digital. Selain itu, studi (Dahlan, 2024) menunjukkan bahwa kelelahan akibat teknologi dapat menurunkan kinerja guru. Hal ini terjadi karena ada tuntutan yang semakin tinggi untuk menggunakan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar. Dari hasil penelitian itu, kita bisa mengerti bahwa digitalisasi dalam pendidikan menghadirkan tantangan baru bagi guru. Tantangan ini bisa menyebabkan kelelahan jika tidak diimbangi dengan cara yang baik dalam mengelola sumber daya manusia.

Penelitian (Rahayu et al., 2025) menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam mengelola kesejahteraan mental guru dan membantu mengatasi masalah burnout. Kepala sekolah yang dapat memberikan dukungan emosional, pelatihan, dan bimbingan kerja yang baik bisa membantu mengurangi stres yang dialami oleh guru. Selain itu, (Sugiyanto et al., 2025) menemukan bahwa stres di tempat kerja dan kesejahteraan guru di zaman digital berpengaruh pada kualitas pembelajaran. Penelitian (Nurajizah et al., 2026) juga menjelaskan bahwa keberlangsungan karier guru di zaman sekolah pintar dipengaruhi oleh bagaimana organisasi merespons dalam menjaga kesejahteraan para pendidik. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa cara mengelola sumber daya manusia sangat berkaitan dengan kemampuan sekolah dalam mengatasi masalah kelelahan pada guru.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian yang mengacu pada sumber-sumber pustaka. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mempelajari, dan menganalisis berbagai sumber bacaan yang berkaitan dengan fokus penelitian tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mengatasi kelelahan pada guru di zaman digital. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data utama dan data tambahan. Data utama diambil dari artikel jurnal internasional dan nasional yang terkemuka yang membahas tentang teori burnout, technostress, manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, serta burnout yang dialami guru di era digital. Contoh karya yang digunakan antara lain dari Christina Maslach dan Michael P. Data utama diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Leiter, Wilmar Schaufeli, dan Tarafdar serta rekan-rekannya.

Sementara itu, data sekunder didapatkan dari buku, artikel ilmiah, prosiding, dan dokumen lain yang berhubungan dengan topik penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan cara studi dokumentasi, yaitu dengan mencari, membaca, mencatat, mengklasifikasikan, dan mengatur berbagai literatur yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi. Ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi, memahami, membandingkan, dan menginterpretasikan berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia, kelelahan guru, dan tantangan dalam pendidikan di era digital. Untuk memastikan data yang akurat, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan beberapa referensi ilmiah yang berkaitan dengan tema yang sama. Dengan cara ini, diharapkan data yang diperoleh valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang jenis strategi manajemen sumber daya manusia yang bisa diterapkan untuk mengatasi kelelahan yang dialami oleh guru, terutama di tengah kemajuan digitalisasi pendidikan yang semakin cepat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Perkembangan zaman digital telah mengubah cara pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan secara signifikan. Digitalisasi pendidikan tidak hanya mengharuskan sekolah untuk menyediakan teknologi, tetapi juga membutuhkan kemampuan dalam mengelola para guru agar bisa beradaptasi dengan perubahan sistem pembelajaran yang berbasis digital. (Werdiningsih, 2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan guru, terutama dalam pelaksanaan pembelajaran daring dan penggunaan teknologi pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia di zaman digital perlu fokus pada pengembangan keterampilan digital bagi para guru, peningkatan profesionalisme, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam sistem pendidikan.

(Ali et al., 2021) menyebutkan bahwa di zaman revolusi industri 4.0, guru diharapkan untuk bisa menguasai teknologi, berpikir dengan cara yang baru, dan menyesuaikan diri dengan cara belajar yang modern. Keadaan ini membuat lembaga pendidikan perlu merancang cara untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih fleksibel dan fokus pada peningkatan kemampuan digital para pendidik. Sesuai dengan itu, (Khairunnisa et al., 2026) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di zaman digital perlu mencakup peningkatan keterampilan teknologi, pengembangan mental kerja, dan penguatan budaya kerja digital agar

para guru dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dari temuan itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pengelolaan administratif bagi para pendidik, tetapi juga sebagai usaha untuk mempertahankan kesiapan dan keberlangsungan profesionalisme guru di tengah kemajuan teknologi pendidikan.

Menurut peneliti, strategi pengelolaan sumber daya manusia di zaman digital harus lebih mengutamakan cara yang lebih manusiawi dan berkelanjutan. Banyak sekolah lebih fokus pada suksesnya penggunaan teknologi tanpa memikirkan apakah guru sudah siap secara mental untuk menjalani perubahan itu. Sebenarnya, perubahan cara kerja yang terlalu cepat bisa menimbulkan tekanan baru bagi para guru. Oleh karena itu, strategi dalam mengelola sumber daya manusia tidak hanya melalui pelatihan teknologi, tetapi juga dengan memberikan pendampingan dalam pekerjaan, memperkuat motivasi, memberikan dukungan dari organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Semua ini penting agar guru dapat beradaptasi dengan perubahan digital dengan baik.

Burnout Guru di Era Digital

Burnout adalah keadaan kelelahan yang terjadi karena tekanan pekerjaan yang terus-menerus dan berlangsung lama. Menurut (Maslach & Jackson, 1981), burnout memiliki tiga bagian utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang berkurang. Kelelahan emosional berkaitan dengan rasa lelah yang muncul karena tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi. Depersonalization terjadi ketika seseorang mulai memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya dan lingkungan di sekitarnya. Sementara itu, penurunan pencapaian pribadi menunjukkan berkurangnya rasa percaya diri terhadap kemampuan diri dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dalam dunia pendidikan, kelelahan kerja guru menjadi masalah yang serius karena pekerjaan guru memiliki banyak tuntutan, baik dalam mengajar maupun dalam tanggung jawab administratif.

(Maslach & Leiter, 2016) menjelaskan bahwa burnout terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dan dukungan atau sumber daya yang dimiliki seseorang. Kondisi ini semakin jelas di zaman digital, di mana guru tidak hanya diwajibkan untuk melakukan proses pembelajaran, tetapi juga harus bisa menguasai berbagai platform teknologi pendidikan. Menurut (Tarafdar et al., 2007), penggunaan teknologi yang berlebihan bisa menyebabkan technostress, yaitu stres yang muncul akibat tekanan dari penggunaan teknologi informasi dalam pekerjaan. Sesuai dengan itu, (Salanova et al., 2013) menjelaskan bahwa jika penggunaan teknologi informasi tidak diikuti dengan persiapan dari individu, hal ini bisa menyebabkan kelelahan di tempat kerja, kecemasan, dan turunnya produktivitas kerja.

Fenomena burnout pada guru di zaman digital juga didukung oleh hasil penelitian (Panisoara et al., 2020) yang menunjukkan bahwa stres akibat teknologi memiliki hubungan yang penting dengan burnout guru saat pembelajaran online. Guru yang sulit beradaptasi dengan teknologi biasanya merasakan kelelahan emosional dan kehilangan semangat untuk bekerja. Penelitian (Bojović et al., 2020) juga menjelaskan bahwa peralihan pembelajaran ke sistem daring yang terjadi dengan cepat membuat banyak guru merasa tertekan karena kurangnya persiapan teknologi dan perubahan dalam cara kerja di bidang pendidikan. Selain itu, (Dahlan, 2024) menemukan bahwa kelelahan akibat teknologi memengaruhi penurunan kinerja guru karena tuntutan penggunaan teknologi dalam pembelajaran yang semakin meningkat.

(Skaalvik & Skaalvik, 2010) menjelaskan bahwa kelelahan guru sangat terkait dengan rendahnya kepuasan dalam pekerjaan, tingginya tekanan dari pekerjaan, dan kurangnya dukungan dari organisasi di lingkungan sekolah. Penelitian itu menunjukkan bahwa guru yang merasakan tekanan kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan semangat mengajar dan keterlibatan dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wardhani, 2012) menemukan bahwa kelelahan mental (burnout) yang dialami oleh guru bisa berdampak pada kualitas pembelajaran, hubungan sosial di sekolah, dan juga keadaan psikologis para pendidik. Berdasarkan temuan itu, burnout yang dialami oleh guru di zaman digital tidak hanya disebabkan oleh tekanan penggunaan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh suasana kerja, sistem organisasi di sekolah, dan kemampuan manajemen dalam menjaga kesejahteraan guru.

Dalam pandangan peneliti, burnout guru di era digital merupakan bentuk akumulasi tekanan kerja akibat tingginya tuntutan profesionalisme, perubahan sistem pendidikan, dan penggunaan teknologi yang terus berkembang. Banyak guru harus menyesuaikan diri dengan administrasi berbasis digital, penggunaan aplikasi pembelajaran, hingga tuntutan inovasi media pembelajaran dalam waktu yang relatif singkat. Keadaan ini membuat guru mudah merasa lelah secara emosional dan kehilangan semangat kerja jika tidak didukung oleh cara yang baik dalam mengelola sumber daya manusia.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengatasi Burnout Guru di Era Digital

Strategi pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam mengatasi kelelahan yang dialami guru di zaman digital. Pengelolaan yang baik terhadap tenaga pendidik dapat membantu menjaga kesejahteraan mereka dan meningkatkan kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perubahan dalam sistem pendidikan. (Collie et al., 2012) menjelaskan bahwa lingkungan sekolah yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan mengurangi

stres yang mereka alami. Ini menunjukkan bahwa strategi dalam mengelola sumber daya manusia harus fokus pada menciptakan suasana kerja yang mendukung, bekerja sama, dan peduli terhadap kesejahteraan para pendidik.

(Rahayu et al., 2025) menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam mengelola kesejahteraan mental guru dan membantu mengatasi burnout. Kepala sekolah yang memberikan dukungan emosional, pelatihan kerja, komunikasi yang baik, dan pembinaan profesional dapat membantu guru dalam mengatasi tekanan pekerjaan di zaman digital. Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi dalam mengelola sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan guru, tetapi juga melibatkan perhatian terhadap kondisi psikologis para pendidik.

Selain itu, (Sugiyanto et al., 2025) menjelaskan bahwa stres yang dialami guru di zaman digital berhubungan dengan kualitas pembelajaran. Guru yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi biasanya mengalami penurunan dalam cara mengajar dan keterlibatan mereka dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, strategi dalam mengelola sumber daya manusia perlu dilakukan dengan cara mengurangi beban kerja yang terlalu berat, memberikan dukungan sosial, meningkatkan kesejahteraan kerja, serta menyediakan pelatihan teknologi yang terus menerus agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif.

(Upadyaya & Salmela-Aro, 2020) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dan sumber daya kerja memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja dan burnout tenaga pendidik. Guru yang memperoleh dukungan kerja yang baik cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang bekerja dalam lingkungan yang penuh tekanan. Sejalan dengan itu, (Nurajizah et al., 2026) menjelaskan bahwa keberlanjutan karier guru di era smart school dipengaruhi oleh respons organisasi dalam menjaga kesejahteraan tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia harus diarahkan pada penguatan kesejahteraan guru sebagai aset utama lembaga pendidikan.

Menurut peneliti, untuk mengatasi burnout guru di zaman digital, strategi manajemen sumber daya manusia yang baik bisa dilakukan dengan beberapa cara. Ini termasuk memberikan pelatihan teknologi secara bertahap, meningkatkan komunikasi dalam organisasi, memberikan dukungan emosional, mengevaluasi beban kerja guru, dan menciptakan budaya kerja yang sehat serta kolaboratif. Selain itu, sekolah juga harus memberi kesempatan kepada guru agar bisa menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi tanpa merasa terbebani. Strategi ini sangat penting karena keberhasilan dalam mengubah pendidikan secara digital tidak hanya bergantung pada seberapa canggih teknologinya, tetapi juga pada seberapa siap dan sejahtera orang-orang yang menjalankannya.

Dari hasil pembahasan itu, kita bisa mengerti bahwa burnout yang dialami oleh guru di zaman digital adalah masalah yang kompleks. Masalah ini dipengaruhi oleh tekanan dari teknologi, tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi, dan kurangnya dukungan dari organisasi. Karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk membantu guru mengatasi beban kerja, meningkatkan kemampuan mereka beradaptasi dengan teknologi, dan menjaga kesehatan mental para pendidik. Dengan adanya strategi yang baik dalam mengelola sumber daya manusia, lembaga pendidikan bisa menciptakan tempat kerja yang lebih baik, produktif, dan mendukung kesuksesan transformasi digital pendidikan yang berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari pembahasan penelitian menunjukkan bahwa kemajuan di era digital telah memberikan dampak besar pada sistem pendidikan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dan cara kerja para guru. Digitalisasi pendidikan membuat guru tidak hanya dituntut untuk mengajar dengan baik, tetapi juga harus bisa menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi, administrasi yang berbasis digital, serta perubahan cara kerja yang semakin rumit. Situasi ini menyebabkan munculnya berbagai tekanan kerja yang bisa menyebabkan burnout pada guru jika tidak diimbangi dengan cara pengelolaan sumber daya manusia yang tepat.

Burnout guru di era digital ditandai dengan munculnya kelelahan emosional, penurunan motivasi kerja, serta berkurangnya rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas profesional. Kondisi burnout tidak hanya dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh technostress, lingkungan kerja, serta kurangnya dukungan organisasi dalam membantu guru menghadapi perubahan sistem pendidikan berbasis digital. Berdasarkan berbagai hasil penelitian yang dianalisis, dapat dipahami bahwa burnout guru memiliki dampak terhadap kualitas pembelajaran, efektivitas kerja, hubungan sosial di lingkungan sekolah, dan kesejahteraan mental tenaga pendidik.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mengatasi masalah burnout yang dialami oleh guru di zaman digital ini. Strategi ini dapat dijalankan dengan cara meningkatkan kemampuan digital para guru, memberikan pelatihan teknologi secara terus-menerus, memperkuat komunikasi dalam organisasi, memberikan dukungan emosional, mengevaluasi beban kerja, serta menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung. Selain itu, peran kepala sekolah sangat penting untuk menjaga kesehatan mental guru dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan

teknologi pendidikan. Jadi, keberhasilan perubahan digital dalam pendidikan tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi, tetapi juga pada kemampuan lembaga pendidikan untuk mengelola dan menjaga kesejahteraan sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran. Pertama, lembaga pendidikan diharapkan dapat membuat strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih fleksibel dan memperhatikan kemanusiaan dalam menghadapi kemajuan digitalisasi pendidikan. Hal ini terutama dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan mental dan profesionalisme para guru. Kedua, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan dukungan organisasi yang lebih baik dengan cara memberikan pelatihan teknologi, mendampingi kerja, dan mengurangi tekanan dari administrasi digital. Hal ini agar para guru bisa menjalankan tugasnya dengan efektif tanpa merasa terlalu tertekan atau mengalami burnout yang berlebihan. Ketiga, diharapkan para guru dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi pendidikan. Ini bisa dilakukan dengan mengembangkan keterampilan digital dan mengelola stres kerja dengan cara yang positif. Keempat, penelitian berikutnya diharapkan bisa mengembangkan studi ini dengan melakukan pendekatan di lapangan yang lebih terfokus, seperti strategi yang digunakan kepala sekolah untuk mengatasi burnout guru atau bagaimana technostress memengaruhi kualitas pembelajaran di sekolah tertentu.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, A., Permana, H., & Erihadiana, M. (2021). Manajemen guru PAI dalam menghadapi tantangan revolusi di era 4.0. *Muntazam*, 2(1). <https://doi.org/10.35706/muntazam.v2i01.5340>
- Bojović, Ž., Bojović, P. D., Vujošević, D., & Šuh, J. (2020). Education in times of crisis: Rapid transition to distance learning. *Computer Applications in Engineering Education*, 28(6), 1467–1489. <https://doi.org/10.1002/cae.22318>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Dahlan, H. (2024). Tingkat kelelahan teknologi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMKN 1 Sambas. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 1(1), 66–75. <https://doi.org/10.26418/jppk.v1i01.87307>
- Khairunnisa, K., Rumiyaun, R., Suarni, F., & Wicaksono, D. (2026). Manajemen SDM dalam reposisi peran guru PAI di era digital menuju Indonesia Emas 2045: Studi kasus di Sekolah Dasar Islam (SDI) Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 10(1), 1663–1673. <https://doi.org/10.31004/jptam.v10i1.36294>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Nurajizah, Setiahati, E., & Baqi, F. A. (2026). Keberlanjutan karir guru di era smart school: Tantangan kesejahteraan dan respons organisasi. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(1), 62–72. <https://doi.org/10.23969/jp.v11i01.41227>
- Panisoara, I. O., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R., & Ursu, A. S. (2020). Motivation and continuance intention towards online instruction among teachers during the COVID-19 pandemic: The mediating effect of burnout and technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), Article 8002. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218002>
- Rahayu, S., Sumardjoko, B., & Lahir, S. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola kesejahteraan mental dan mengatasi burnout pada guru generasi milenial. *JP3 (Jurnal Pendidikan dan Profesi Pendidik)*, 11(2), 304–312. <https://doi.org/10.26877/jp3.v11i2.25242>
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422–436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Sugiyanto, S., Kusumaningsih, W., & Nurkolis, N. (2025). Stres kerja dan kesejahteraan guru di era digital: Pengaruh terhadap kualitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 14(1), 116–124. <https://doi.org/10.26877/jmp.v14i1.22795>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B., & Ragu-Nathan, T. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2020). Social demands and resources predict job burnout and engagement profiles among Finnish employees. *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(4), 403–415. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1746285>
- Wardhani, D. T. (2012). Burnout di kalangan guru pendidikan luar biasa di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 10–18. <https://doi.org/10.14710/jpu.11.1.10>
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru melaksanakan pembelajaran daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113–124. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>