

Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru

Jilan Nafia

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: jilannafia2@gmail.com

Kata Kunci:

Manajemen SDM,
profesionalisme guru,
pengembangan kompetensi,
efektivitas, lembaga
pendidikan

Keywords:

Human resource
management, teacher
professionalism, competency
development, effectiveness,
educational institutions

ABSTRAK

Profesionalisme guru sangat penting dalam menunjang mutu pendidikan, karena berkaitan langsung dengan kompetensi, tanggung jawab, dan integritas dalam melaksanakan tugas. Manajemen SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan atau biasa disebut reward. Manajemen SDM yang terencana dengan baik dan terstruktur dapat menjadi strategi utama dalam membentuk guru yang profesional, kompeten, dan berkualitas. Program pelatihan yang berkelanjutan serta sistem evaluasi yang adil mendorong guru untuk terus berkembang dan berinovasi dalam proses pembelajaran. Lingkungan kerja yang positif juga turut mendorong profesionalisme guru dan dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan manajemen SDM salah satu investasi yang penting dalam pembangunan kualitas pendidikan yang lebih baik dalam jangka panjang.

ABSTRACT

Education Teacher professionalism is a crucial supporting the quality of education. As it is directly related to competence, responsibility, and integrated in carrying out duties. Human Resource Management (HRM) includes planning, recruitment, training, career development, performance appraisal, and rewards. Well-planned and structured HRM can serve as a key strategy in shaping professional, competence, and high-quality teachers. Ongoing training programs and fair evaluation systems, encourage teachers to continue growing and innovating in the learning process. A positive work environment also contributes to teacher professionalism and can enhance the overall quality of education. Therefore, improving HRM in an important investment in the long-term development of better education quality.

Pendahuluan

Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada profesionalisme guru sebagai pelopor dalam proses pembelajaran. Dalam era globalisasi dan perkembangan zaman yang serba cepat dan berubah, guru dituntut tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesionalisme yang mumpuni. Untuk mewujudkan hal tersebut, perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, sistematis, dan berkelanjutan di dalam lingkup pendidikan. Manajemen sumber daya manusia meliputi proses perencanaan tenaga pendidik, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan. Sebuah penelitian telah menunjukkan bahwa pengelolaan



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

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

manajemen sumber daya manusia yang tidak optimal sering kali menyebabkan rendahnya motivasi, menurunnya kinerja, serta kurangnya inovasi di kalangan guru. Hal ini berdampak secara langsung terhadap kualitas pembelajaran di kelas, bahkan terhadap hasil belajar peserta didik. Guru yang professional akan selalu belajar sepanjang hayat untuk meningkatkan kompetensi (Sholeh, A. 2021.) Guru yang tidak mendapatkan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan akan cenderung mengalami keterhambatan profesional dan kehilangan semangat dalam menjalani tugasnya.

Seorang Masih banyak sekali guru di Indonesia yang belum memenuhi standar profesional yang diharapkan, baik dari sisi kualifikasi akademik maupun kompetensi. Guru sebagai pendidik profesional dituntut untuk selalu menjadi teladan bagi masyarakat sekitar (Faizin dkk. 2025). Guru tidak hanya dituntut untuk mampu mengajar secara efektif, tetapi juga harus mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, menyesuaikan diri dengan kebutuhan, serta menerapkan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa (Meyvita, I.dkk,2025). Tantangan ini akan semakin kompleks ketika tidak disertai dengan manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan responsif. Dalam artikel ini, kita akan membahas secara lebih dalam tentang peran guru dalam meningkatkan minat baca peserta didik di bangku sekolah dasar, serta berbagai metode yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Untuk mengatasi masalah tersebut, diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, mampu memberdayakan guru secara maksimal, memberikan pelatihan yang relevan, serta menciptakan sistem evaluasi dan penghargaan yang adil. Lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang visioner juga menjadi faktor penting dalam membentuk profesionalisme guru secara keseluruhan. Dengan penerapan manajemen SDM yang efektif, diharapkan kualitas pendidikan dapat meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi dan kinerja para guru. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu, jurnal ini juga bertujuan untuk mengali strategi-strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam pendidikan untuk mendukung peningkatan kinerja dan kompetensi guru. Dengan memahmi peran strategis manajemen sumber daya manusia, diharapkan dapat dikembangkan pendekatan yang tepat untuk menciptakan guru yang tidak hanya profesional, tetapi juga mampu menghadapi itantangan dunia pendidikan yang terus berkembang pesat.

Pembahasan

Profesionalisme guru merupakan suatu kondisi dan sikap yang mencerminkan komitmen dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan secara optimal. Tugas guru adalah untuk membimbing dan mempersiapkan siswa untuk mandiri dan kompetitif secara profesional sesuai dengan tingkat pendidikan, kualifikasi akademik dan kompetensi akademik (Salamah, Umi., & Nuril, M. 2019). Seorang guru yang profesional seharusnya memiliki empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi tersebut tidak hanya menjadi indikator keberhasilan mengajar, tetapi juga menjadi dasar dalam

membangun integritas dan dedikasi dalam mendidik peserta didik. Seorang pendidik yang profesional idealnya memiliki kapasitas untuk mengembangkan metodologi evaluasi efektif serta memiliki komitmen untuk terus memperluas wawasan keilmuannya demi kemajuan profesi (Atikah, C, and Aurelia, N., D. 2025). Tugas guru sebagai profesi sangat membutuhkan tingkat kedisiplinan guru yang tinggi. Dalam tugas guru sebagai profesi, maka guru bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan pembelajaran.

Hubungan manajemen SDM dengan profesionalisme guru adalah hal yang sangat berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Agar terciptanya pendidikan yang berkualitas maka harus memperhatikan manajemen tenaga kependidikan atau manajemen sumber daya manusianya, kemampuan dalam memberdayakan sumber daya manusia (SDM) di suatu lembaga pendidikan akan membawa kemajuan pada profesionalisme guru di sekolah. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan bertujuan untuk mengelola tenaga pendidik agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia salah satu faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Abdurrahim, & Yahya, F. 2023). Manajemen SDM tidak hanya sebatas administrasi kepegawaian, melainkan mencakup aspek strategis dalam perencanaan kebutuhan guru, pengembangan kompetensi, hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks pendidikan, peran manajemen SDM sangat krusial untuk memastikan bahwa guru memperoleh pembinaan, evaluasi, dan apresiasi yang layak guna meningkatkan kinerja mereka.

Untuk mendukung peningkatan profesionalisme guru, manajemen SDM perlu menerapkan berbagai strategi yang komprehensif dan berorientasi pada pengembangan kualitas individu. Ada beberapa strategi tersebut antara lain:

1. Perencanaan Tenaga Pendidik : Menentukan jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan berdasarkan kebutuhan lembaga pendidikan.
2. Rekrutmen dan Seleksi : Memastikan proses rekrutmen berjalan objektif dan transparan agar menghasilkan guru yang kompeten dan berintegritas.
3. Pelatihan dan Pengembangan : Program pelatihan yang berkelanjutan seperti workshop, seminar, serta pelatihan berbasis teknologi sangat penting untuk meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan.
4. Evaluasi Kinerja : Penilaian kinerja guru yang objektif dan berbasis data memberikan umpan balik yang konstruktif agar guru dapat memperbaiki dan mengembangkan kinerjanya.
5. Pemberian Reward dan Promosi : Penghargaan dan insentif menjadi bentuk apresiasi atas dedikasi guru, sekaligus motivasi untuk meningkatkan performa mereka.

Keberhasilan Manajemen SDM dalam Meningkatkan profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor pendukung meliputi:

1. Kepemimpinan Kepala sekolah yang Visioner

Kepala sekolah yang visioner memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mengelola lembaga pendidikan menuju tujuan jangka panjang yang jelas. Kepemimpinan semacam ini mampu menciptakan budaya kerja yang positif, menjalin komunikasi yang efektif, serta mendorong partisipasi seluruh warga sekolah, termasuk guru, dalam proses peningkatan mutu pendidikan.

2. Ketersediaan Anggaran Pendidikan

Anggaran yang memadai merupakan faktor pendukung utama dalam implementasi berbagai program peningkatan kualitas guru. Dana pendidikan yang cukup memungkinkan sekolah untuk menyelenggarakan pelatihan, workshop, pengadaan media pembelajaran, serta pemberian insentif dan tunjangan bagi guru yang berprestasi.

3. Kebijakan Pemerintah yang Mendukung Pengembangan Guru

Kebijakan pemerintah memiliki pengaruh besar terhadap arah dan keberlanjutan pengembangan profesionalisme guru. Berbagai usaha dilakukan oleh pemerintah untuk lebih memantapkan peran guru dalam dunia pendidikan, dan salah satunya adalah melakukan program sertifikasi (Zuhroh, N. 2015). Dukungan usaha lainnya dapat berupa pelatihan berkelanjutan, kenaikan pangkat berbasis kinerja, hingga penyediaan beasiswa studi lanjut adalah bentuk konkret komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas guru.

Faktor Penghambatnya antara lain:

1. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan yang Relevan

Banyak program pelatihan yang diselenggarakan bersifat teoritis dan tidak sesuai dengan tantangan nyata yang dihadapi guru di kelas. Pelatihan tersebut kurang berdampak terhadap peningkatan kompetensi dan inovasi dalam pembelajaran. Tanpa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, guru akan kesulitan mengikuti perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, dan pendekatan pembelajaran modern.

2. Sistem Penilaian Kinerja yang Belum Objektif

Penilaian kinerja guru sering kali belum dilaksanakan secara transparan dan berbasis indikator yang jelas. Hal ini menyebabkan guru merasa tidak dihargai secara adil dan dapat menurunkan motivasi kerja.

3. Minimnya Penghargaan dan Kesejahteraan Guru

Minimnya apresiasi terhadap prestasi guru, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi salah satu penyebab rendahnya semangat dan loyalitas dalam menjalankan tugas. Padahal, penghargaan dan kesejahteraan merupakan faktor penting dalam menciptakan tenaga pendidik yang profesional, berdedikasi,

dan produktif. Tanpa perhatian terhadap aspek ini, upaya peningkatan kualitas pendidikan akan lebih sulit tercapai.

Manajemen SDM yang efektif berdampak langsung pada peningkatan profesionalisme guru. Guru menjadi lebih termotivasi, memiliki semangat kerja tinggi, dan menunjukkan peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini turut berdampak pada hasil belajar siswa, hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, serta peningkatan reputasi lembaga pendidikan secara keseluruhan. Guru yang didukung oleh sistem manajemen SDM yang baik juga cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi dalam pembelajaran. Berikut beberapa dampaknya antara lain:

1. Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru

Manajemen SDM yang efektif menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang mendorong peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Dengan kompetensi profesional tersebut, dapat diduga berpengaruh pada proses pengelolaan pendidikan sehingga mampu menghasilkan pendidikan yang bermutu profesi (Sulastri., F., H., et.al. 2020)

2. Mendorong Inovasi dalam Pengajaran

Manajemen SDM yang memberi ruang bagi kreativitas dan eksperimen pedagogik akan mendorong guru menciptakan metode pembelajaran yang lebih inovatif.

3. Meningkatkan Loyalitas dan Komitmen Guru

Guru yang merasa didukung oleh manajemen akan memiliki loyalitas tinggi terhadap institusi dan lebih berkomitmen pada tanggung jawabnya.

4. Mendorong Lingkungan Kerja Kondusif

Manajemen SDM menciptakan suasana kerja yang sehat dan kolaboratif, sehingga guru merasa nyaman dan produktif dalam bekerja. Guru yang merasa dihargai, didukung, dan termotivasi di tempat kerja cenderung lebih setia dan berkomitmen untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan misi sekolah.

5. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kinerja Guru

Dukungan dan penghargaan yang diberikan melalui manajemen SDM Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi guru mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan pendidikan, berinovasi dalam pengajaran, dan berkontribusi secara positif terhadap perkembangan siswa (Sholeh, M., I. 2023).

6. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Lebih Baik

Profesionalisme guru yang meningkat berdampak langsung pada mutu proses dan hasil pembelajaran peserta didik. Siswa yang lebih bersemangat dalam belajar akan mudah dalam mengembangkan minat yang lebih tinggi terhadap pelajaran, serta mencapai hasil akademik yang lebih baik.

Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam membentuk dan meningkatkan profesionalisme guru. Profesionalisme guru tidak hanya dilihat dari kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup integritas, tanggung jawab, dan kemampuan untuk terus berkembang. Manajemen SDM yang efektif, melalui proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pemberian penghargaan, dapat menjadi strategi utama untuk menciptakan guru yang profesional dan berkualitas. Dukungan lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang inspiratif, serta kebijakan institusi yang mendukung pengembangan guru turut memperkuat efektivitas manajemen SDM. Sebaliknya, ketidakteraturan dalam manajemen SDM, kurangnya pelatihan yang relevan, serta minimnya apresiasi terhadap guru dapat menjadi hambatan serius dalam peningkatan profesionalisme. Dengan demikian, efektivitas manajemen SDM menjadi fondasi utama dalam peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Lembaga pendidikan hendaknya merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen SDM yang terstruktur, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan berkelanjutan, hingga sistem evaluasi dan penghargaan yang adil serta memotivasi. Pemerintah perlu memberikan dukungan kebijakan yang lebih kuat dalam pengembangan profesi guru, termasuk peningkatan alokasi anggaran untuk program pelatihan dan kesejahteraan guru. Selain itu, kepala sekolah atau madrasah sebagai pemimpin institusi pendidikan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menjadi pemimpin yang visioner dan komunikatif dalam mengelola SDM. Guru sebagai pelaku utama dalam proses pendidikan juga diharapkan terus meningkatkan kompetensinya secara mandiri, terbuka terhadap evaluasi, serta berinovasi dalam proses pembelajaran.

Peran guru dalam meningkatkan minat baca peserta didik sangatlah penting dan juga melibatkan berbagai aspek yang saling mendukung. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, kreator, evaluator dan informator. Setiap peran ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung minat baca siswa. Dengan memberikan dorongan dan penghargaan, menyediakan fasilitas yang memadai, merancang kegiatan literasi yang menarik, serta memberikan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan individu, guru dapat membentuk kebiasaan membaca yang menyenangkan dan bermanfaat bagi peserta didik. Melalui pendekatan yang holistik dan konsisten, guru dapat membantu siswa mengatasi hambatan dalam membaca, meningkatkan keterampilan literasi mereka, dan akhirnya menumbuhkan minat baca yang berkelanjutan yang akan mendukung keberhasilan belajar mereka.

Dengan menciptakan sistem manajemen SDM yang efektif, berkelanjutan, dan berpihak pada pengembangan kualitas guru, maka upaya peningkatan mutu pendidikan dapat berjalan secara optimal. Dengan kata lain, manajemen SDM yang baik adalah kunci untuk membentuk guru yang profesional, kompeten, dan siap menghadapi tantangan pendidikan di era modern.

Daftar Pustaka

- Faizin, Egar Ngasbun, and Endang Wuryandini. 2025. PROFESIONALISME GURU DAN TANTANGANNYA DI ERA KURIKULUM DEEP LEARNING. *Edunomika*. 09 (02): 2.
- Meyvita, I., dkk. 2025. MEMBANGUN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SEKOLAH DASAR DALAM MENYAMBUT PENDIDIKAN BERKUALITAS. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*. 10(02): 213.
- Atikah, C, and Aurelia, N., D. 2025. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD. *JURNAL PAUD AGAPEDIA*. 09 (1): 12.
- Abdurrahim., & Yahya., F. 2023. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SMK NW WANASABA. *Jurnal Manajemen dan Budaya STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang*. 03(1): 61.
- Sulastri., F., H., et.al. 2020. Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*. 1(3):260
- Sholeh, M., I. 2023. Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal Of Education*. 2(4): 216-217.
- Zuhroh, N. 2015. PENGARUH SERTIFIKASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME, PENGEMBANGAN DIRIBERKELANJUTAN DAN KEPUASAN KINERJA GURU IPS Se Kota MALANG PASCASERTIFIKASI. *J-PIPS*. 2(1):11. <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jpips/article/view/6835>
- Salamah, Umi., & Nuril, M. 2019. Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Akademik. *Proceeding of International Conference on Islamic Education: Challenges in Technology and Literacy Faculty of Education and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. (4):56.
- Sholeh, A. 2021. Kontribusi Profesionalisme Guru Kelas dan Minat Baca Siswa dalam Meningkatkan Prestasi Hasil Pembelajaran Tematik Integratif. 3(3): 778. <http://repository.uin-malang.ac.id/8339/>