

Pengelolaan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kinerja guru di lembaga pendidikan

Hafsa Arrasy

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: hafsaarraysy707@gmail.com

Kata Kunci:

Pengelolaan sumber daya manusia, kinerja guru, lembaga pendidikan, pengembangan kompetensi, motivasi kerja.

Keywords:

Human resource management, teacher performance, educational institutions, competency development, work motivation.

ABSTRAK

Artikel ini membahas pengelolaan sumber daya manusia sebagai upaya mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Guru merupakan elemen sentral dalam sistem pendidikan karena secara langsung berinteraksi dengan peserta didik dan menentukan arah serta kualitas proses belajar mengajar. Dengan demikian, diperlukan sistem pengelolaan tenaga pendidik yang terencana dan sistematis guna mendorong tercapainya kualitas pendidikan yang optimal. Penulisan artikel ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan merujuk pada berbagai jurnal ilmiah, buku referensi, dan penelitian yang relevan di bidang manajemen sumber daya manusia pendidikan. Hasil kajian memperlihatkan bahwa terdapat beberapa variabel yang

memengaruhi peningkatan kinerja guru, antara lain perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, penguatan kompetensi secara berkelanjutan, motivasi kerja, pola komunikasi organisasi, sistem evaluasi kinerja, serta gaya kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah. Program pelatihan yang berkesinambungan terbukti mampu mendorong peningkatan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang dijalankan secara efektif dan efisien menjadi landasan penting bagi terwujudnya guru yang profesional dan mutu pendidikan yang berkualitas.

ABSTRACT

This article discusses human resource management as an effort to support the improvement of teacher performance in educational institutions. Teachers serve as the central element in the education system as they directly interact with students and determine the direction and quality of the teaching and learning process. Therefore, a well-planned and systematic management system for teaching staff is necessary to promote optimal educational quality. This article uses a literature study approach by referring to various scientific journals, reference books, and relevant research in the field of educational human resource management. The findings indicate that several variables influence teacher performance improvement, including planning for teaching staff needs, continuous competency development, work motivation, organizational communication patterns, performance evaluation systems, and the leadership style of school principals or madrasah heads. Ongoing training programs have been proven to encourage increased teacher professionalism in carrying out their duties. Therefore, effectively and efficiently managed human resources serve as an important foundation for the realization of professional teachers and quality education.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

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

Pendahuluan

Mutu suatu lembaga pendidikan tidak semata-mata bergantung pada kelengkapan kurikulum maupun ketersediaan infrastruktur fisik, melainkan sangat dipengaruhi oleh kapasitas dan komitmen tenaga pendidik yang secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran. Guru menempati posisi strategis dalam ekosistem pendidikan, bukan hanya sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan fasilitator yang turut membentuk karakter serta mengembangkan potensi peserta didik. Dengan peran yang begitu vital tersebut, kualitas kinerja guru menjadi salah satu penentu utama keberhasilan pendidikan di suatu lembaga (Kusumaningrum et al., 2024).

Di dalam institusi pendidikan, sumber daya manusia bukan sekadar dipandang sebagai pelaksana operasional, melainkan sebagai aset strategis yang berperan besar dalam mewujudkan tujuan kelembagaan. Pengelolaan tenaga pendidik yang dilakukan secara tepat sasaran dapat mendorong peningkatan efektivitas pembelajaran sekaligus produktivitas kerja di lingkungan pendidikan. Sebaliknya, manajemen yang tidak terencana dengan baik berisiko membuat berbagai sumber daya yang tersedia baik program pendidikan, sarana, maupun fasilitas tidak dapat dimanfaatkan secara optimal (Setiani et al., 2023).

Dinamika kemajuan teknologi dan tuntutan era pendidikan modern mendorong guru untuk senantiasa memperbarui dan memperluas kompetensinya. Guru masa kini tidak cukup hanya menguasai konten materi pelajaran, tetapi juga dituntut untuk adaptif terhadap metode pembelajaran inovatif, pemanfaatan teknologi digital dalam proses pengajaran, serta kepekaan terhadap keragaman kebutuhan belajar peserta didik. Kondisi ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen yang tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh (Mubarak, 2020).

Berbagai program peningkatan kompetensi profesional seperti pelatihan, seminar, lokakarya, dan kegiatan belajar mandiri yang berkelanjutan menjadi sarana strategis untuk mengoptimalkan kinerja guru (Maulidiya & Ratnaningsih, 2024). Di samping itu, kualitas hubungan antara kepala sekolah dan guru turut memengaruhi etos kerja serta profesionalisme tenaga pendidik. Suasana kerja yang kondusif dan suportif akan memperkuat kapasitas guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran secara lebih efektif (Murni Indriani & Abidin, 2024).

Namun dalam kenyataannya, tidak semua lembaga pendidikan memiliki kapasitas yang memadai untuk mengimplementasikan program pengembangan tenaga pendidik secara menyeluruh. Sejumlah institusi masih dihadapkan pada kendala seperti keterbatasan fasilitas, minimnya program pelatihan yang terstruktur, dan belum optimalnya tata kelola organisasi. Kondisi tersebut berpotensi menghambat kinerja guru dan berdampak pada kualitas pembelajaran yang berlangsung. Oleh sebab itu, dibutuhkan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif dan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kompetensi serta kinerja tenaga pendidik.

Artikel ini dikembangkan melalui metode kajian literatur dengan memanfaatkan berbagai sumber ilmiah berupa jurnal akademik, buku teks, dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan dan kinerja guru. Data yang terhimpun selanjutnya dianalisis secara deskriptif-analitis untuk mengidentifikasi dan memahami beragam strategi pengelolaan SDM yang relevan dalam mendukung peningkatan kualitas kinerja guru di lembaga pendidikan.

Pembahasan

Kualitas pendidikan di suatu lembaga tidak lepas dari bagaimana tenaga pendidiknya dikelola dan dikembangkan. Guru selaku pelaksana inti dalam kegiatan belajar mengajar memegang peranan penting yang secara langsung memengaruhi mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu merancang sistem pengelolaan tenaga pendidik yang terstruktur agar kapasitas dan potensi guru dapat terus diasah dan dikembangkan secara maksimal (Setiani et al., 2023).

Salah satu fondasi utama dalam pengelolaan SDM pendidikan adalah perencanaan tenaga pendidik yang matang. Proses ini mencakup kegiatan pemetaan kebutuhan guru, penempatan sesuai bidang kompetensi, serta penyusunan jalur pengembangan karier yang terarah dan terukur. Perencanaan yang disusun dengan baik akan mendukung lembaga pendidikan dalam mendistribusikan guru sesuai kapasitas dan keahliannya, sehingga proses pembelajaran berlangsung secara lebih efektif. Selain itu, perencanaan juga berperan dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga pendidik di masa mendatang agar institusi pendidikan tetap kompetitif di tengah dinamika globalisasi (Mubarok, 2020).

Aspek tidak kalah penting lainnya adalah pengembangan kompetensi guru yang dilakukan secara terprogram dan berkesinambungan. Program ini dapat diselenggarakan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan teknis, seminar, lokakarya, supervisi klinis, maupun keikutsertaan dalam komunitas belajar profesional. Tujuan pengembangan kompetensi tidak hanya terbatas pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap perkembangan teknologi pendidikan terkini dan adaptasi terhadap kebutuhan pembelajaran yang terus berubah. Melalui pengembangan profesional yang konsisten, tingkat profesionalisme guru akan meningkat dan kualitas pembelajaran pun dapat terus diperbaiki (Maulidiya & Ratnaningsih, 2024).

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang turut menentukan kualitas pelaksanaan tugas guru di sekolah maupun madrasah. Guru yang memiliki dorongan intrinsik yang kuat cenderung menampilkan etos kerja yang tinggi, bersikap lebih kreatif dan inovatif, serta memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap keberhasilan peserta didiknya. Motivasi kerja dapat tumbuh subur ketika guru mendapatkan pengakuan atas kontribusinya, merasakan keharmonisan dalam hubungan antarpersonel, mendapat dukungan aktif dari pimpinan, serta bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan kondusif. Dengan demikian, lembaga pendidikan perlu secara aktif

membangun ekosistem kerja yang mampu memelihara dan meningkatkan semangat serta profesionalisme guru secara berkelanjutan (Kusumaningrum et al., 2024).

Komunikasi organisasi juga menjadi variabel kunci yang mendukung optimalisasi kinerja guru. Terjalannya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru dapat memperkuat koordinasi tugas dan memperjelas arah kerja. Selain sebagai media penyampaian informasi dan kebijakan, komunikasi yang sehat berperan dalam memberikan bimbingan, membangkitkan motivasi, serta memediasi penyelesaian persoalan yang muncul dalam lingkungan kerja pendidikan. Komunikasi yang terbuka dan terpelihara dengan baik akan menciptakan relasi kerja yang lebih harmonis antart tenaga pendidik dan memperlancar pencapaian tujuan pendidikan bersama (Murni Indriani & Abidin, 2024).

Evaluasi kinerja secara periodik juga menjadi instrumen penting dalam sistem pengelolaan SDM pendidikan. Kegiatan evaluasi dapat dilaksanakan melalui observasi supervisi, penilaian berbasis kinerja, maupun umpan balik dari kepala sekolah dan sesama rekan pendidik. Hasil dari proses evaluasi ini selanjutnya dapat dijadikan landasan dalam merancang program perbaikan dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Melalui evaluasi yang sistematis dan objektif, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan masing-masing tenaga pendidik, sehingga upaya peningkatan mutu dapat dilakukan secara lebih terarah (Kusumaningrum et al., 2024).

Dimensi kepemimpinan kepala sekolah atau kepala madrasah juga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Seorang pemimpin pendidikan bertanggung jawab dalam membina potensi tenaga pendidik, memberikan arahan yang jelas, serta menghadirkan motivasi agar guru mampu bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang visioner dan transformatif mampu menciptakan iklim kerja yang positif, menumbuhkan semangat berinovasi, dan memperkuat dedikasi guru terhadap tugasnya. Oleh karena itu, kompetensi manajerial dan kemampuan komunikasi pemimpin lembaga menjadi faktor strategis dalam keberhasilan pengelolaan SDM di bidang pendidikan (Murni Indriani & Abidin, 2024).

Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam pengelolaan tenaga pendidik. Tanpa motivasi yang memadai, berbagai program yang telah direncanakan dan diorganisir tidak akan dapat terealisasi secara optimal. Bagi pemimpin lembaga pendidikan, kemampuan menjalankan fungsi motivasi menjadi keahlian yang sangat dibutuhkan agar para guru mau bekerja dengan penuh dedikasi, antusiasme, dan tanggung jawab sesuai tugas yang dipercayakan kepada mereka (Mu'amaroh & Mubarak, 2023).

Selain motivasi, pengembangan profesionalisme guru melalui peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi juga menjadi hal yang tidak dapat diabaikan. Kualitas guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pembelajaran, sehingga guru perlu memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang tugasnya. Pengembangan profesionalisme melalui jalur akademik dan kompetensi terbukti berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Salamah & Mufidah, 2019).

Lebih lanjut, pengelolaan kompetensi guru membutuhkan dukungan sistem manajemen kelembagaan yang terstruktur. Guru memerlukan pengelolaan yang mampu mengembangkan lima kompetensi utama secara sinergis, yaitu kompetensi kepribadian, profesional, pedagogik, sosial, dan kepemimpinan. Pengelolaan yang baik atas kelima kompetensi ini akan menjadikan kelemahan sebagai kekuatan dan potensi sebagai peluang dalam menghadapi berbagai tantangan eksternal di dunia pendidikan (Hambali, 2016).

Berdasarkan seluruh pembahasan di atas, dapat ditegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan memiliki dimensi yang jauh lebih luas dari sekadar administrasi kepegawaian. Cangkupannya meliputi pengembangan kompetensi, penguatan motivasi kerja, pembinaan komunikasi organisasi, pelaksanaan evaluasi kinerja, dan penerapan kepemimpinan yang efektif. Apabila keseluruhan aspek tersebut dikelola secara terpadu dan berkelanjutan, maka kualitas kinerja guru akan meningkat secara signifikan dan pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja guru di lembaga pendidikan. Sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran, guru membutuhkan dukungan pengelolaan yang komprehensif agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional dan optimal. Pengembangan kompetensi, perencanaan tenaga pendidik yang terstruktur, penguatan motivasi kerja, komunikasi organisasi yang efektif, sistem evaluasi kinerja, serta kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif merupakan faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru. Apabila seluruh aspek tersebut diimplementasikan secara konsisten dan berkelanjutan, kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan pun akan mengalami peningkatan yang berarti.

Pengembangan profesionalisme guru melalui peningkatan kualifikasi akademik dan penguatan kompetensi juga terbukti memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran. Di samping itu, motivasi kerja yang dikelola dengan baik oleh pimpinan lembaga pendidikan menjadi faktor pendorong agar guru mampu bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang menyeluruh mencakup kompetensi, motivasi, komunikasi, evaluasi, dan kepemimpinan merupakan kunci utama peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Lebih jauh, pengelolaan sdm yang berkualitas tidak semata-mata berorientasi pada aspek administratif kepegawaian, tetapi juga mencakup upaya nyata dalam menggali dan mengembangkan kemampuan serta potensi guru sesuai dengan kebutuhan dan tantangan pendidikan masa kini. Secara praktis, institusi pendidikan perlu merespons secara adaptif terhadap kemajuan teknologi, perubahan paradigma pembelajaran, dan dinamika kebutuhan peserta didik agar kualitas pendidikan yang diselenggarakan senantiasa relevan dan kompetitif.

Sebagai rekomendasi, lembaga pendidikan diharapkan dapat mengalokasikan perhatian dan sumber daya yang memadai untuk program peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan pengembangan profesional dan evaluasi kinerja yang dilaksanakan secara terjadwal dan terstruktur. Kepala sekolah atau kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga juga perlu membangun pola komunikasi yang terbuka dan konstruktif, serta secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar guru dapat menjalankan tugas pembelajaran secara produktif. Sementara itu, para guru diharapkan untuk secara proaktif terus mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian mereka agar senantiasa mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lanskap pendidikan dan kebutuhan peserta didik yang terus berkembang.

Daftar Pustaka

- Hambali, M. (2016). Manajemen pengembangan kompetensi guru PAI. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (J-MPI)*, 1(1), 75–89. <http://repository.uin-malang.ac.id/304/>
- Kusumaningrum, H., Chesia Chaerany, C., Kholisah, T. A. K., & Cahyani, R. (2024). Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *UIR Press, Vol 1 No 3* (2024).
- Maulidiya, N., & Ratnaningsih, S. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik: *TADBIR MUWAHHID*, 8(2), 269–283.
- Mu'ammah, N. L. R., & Mubarak, R. (2023). Motivasi kinerja guru. *Progressa: Journal of Islamic Religious Instruction*, 7(2), 122–129. <http://repository.uin-malang.ac.id/17099/>
- Mubarak, R. (2020). Strategi Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 8(1), 10–18. <http://repository.uin-malang.ac.id/10883/>
- Murni Indriani, S., & Abidin, M. (2024). Manajemen Komunikasi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *TADBIR MUWAHHID*, 8(1), 1–15. <http://repository.uin-malang.ac.id/20112/>
- Salamah, U., & Mufidah, N. (2019). *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Akademik*. International Conference on Islamic Education: Challenges in Technology and Literacy. <http://repository.uinmalang.ac.id/7320/>
- Setiani, Slamet, Manshur, F. A., Sartika, F. S., & Muis, A. (2023). Pengelolaan SDM Untuk Menuju UMKM Tangguh Pada UMKM Atar's Snack Pasuruan. *Journal Community Service Consortium*, 3(2).