

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Muhammad Adenuddin Alwy¹, Rachmie Sari Baso²

^{1,2} Politeknik Alkon Kalimantan

Corresponding Author: Rachmie Sari Baso, ade.alkon84@gmail.com

Published: July , 2025

ABSTRACT

The study purpose was to analyze the role of Human Resource Management (HRM) in improving teacher performance by conducting a literature-based review. The study focused on identifying key HRM practices that contribute to enhancing teacher competence, motivation, and overall job performance in educational institutions.

This study employed a qualitative approach using library research methods. Data were collected from various scholarly sources such as academic books, peer-reviewed journals, and previous research related to HRM and teacher performance. The data were analyzed using content analysis to identify recurring themes and findings across the literature.

The review found that HRM plays a crucial role in improving teacher performance through several core functions: selective recruitment, continuous training and development, objective performance evaluation, appropriate reward systems, and structured career advancement. Additionally, attention to teacher well-being and the creation of a supportive work environment significantly enhanced job satisfaction and professional commitment.

Effective implementation of HRM strategies contributes positively to improving the professionalism, motivation, and performance of teachers. These improvements ultimately support the quality of education and student learning outcomes, highlighting the strategic importance of HRM in school management.

Keywords: human resource management, teacher performance, training, well-being, literature review

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik, dalam hal ini adalah guru (Nugroho et al., 2022). Guru bukan hanya sekadar penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pembentuk karakter siswa (Basyori, 2025). Sehingga, peningkatan kinerja guru menjadi suatu kebutuhan yang mutlak agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif dan menghasilkan output pendidikan yang berkualitas. Namun, peningkatan kinerja guru tidak terjadi begitu saja, melainkan membutuhkan sistem dan strategi yang tepat, salah satunya melalui peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) di lingkungan lembaga pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi penting dalam mengelola dan mengembangkan potensi guru agar dapat bekerja secara maksimal (Mulyani & Rindaningsih, 2025). Fungsi-fungsi seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, serta pembinaan karier merupakan instrumen

penting dalam MSDM yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu. Dalam sekolah, pengelolaan guru sebagai sumber daya utama harus dilakukan secara profesional dan sistematis. Sekolah yang mampu mengelola SDM dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru untuk terus belajar dan berkembang, serta meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka terhadap tugas dan tanggung jawab.

Di era modern saat ini, tantangan pendidikan semakin kompleks, mulai dari kemajuan teknologi, perubahan kurikulum, hingga tuntutan masyarakat terhadap kualitas lulusan (Isma et al., 2023). Guru dituntut untuk adaptif dan inovatif dalam mengajar, sehingga institusi pendidikan perlu memberikan dukungan yang berkelanjutan melalui kebijakan dan praktik manajemen SDM yang relevan (Hs et al., 2024). Pengabaian terhadap pengelolaan SDM dapat mengakibatkan turunnya motivasi kerja, tingginya tingkat stres, serta menurunnya mutu pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini akan mengungkap praktik-praktik MSDM yang diterapkan di sekolah, faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengelolaan SDM, serta dampaknya terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Metode ini dipilih karena fokus penelitian bertumpu pada penelaahan teori-teori, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta berbagai literatur yang relevan (Sugiyono, 2019) untuk memahami secara mendalam tentang peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja guru. Studi pustaka memungkinkan peneliti untuk menyusun landasan teoritis yang kuat dan sistematis, serta membandingkan berbagai pandangan dan hasil temuan yang telah ada untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas buku-buku ilmiah, jurnal nasional dan internasional yang telah terakreditasi, artikel ilmiah, laporan penelitian, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan kinerja guru. Data yang dikumpulkan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik analisis isi (content analysis), yaitu mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menginterpretasi isi dari sumber-sumber tertulis tersebut untuk menemukan pola, hubungan, dan kesimpulan yang relevan (Firman, 2018).

Tahapan dalam studi pustaka ini mencakup: (1) identifikasi topik dan perumusan pertanyaan penelitian; (2) pencarian literatur yang relevan melalui database akademik

seperti Google Scholar, Sinta, DOAJ, dan Perpustakaan; (3) seleksi sumber berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan tahun publikasi; (4) pencatatan dan pengorganisasian data literatur; dan (5) sintesis informasi untuk menyusun kerangka konseptual dan mendukung argumentasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelaahan dari berbagai literatur yang relevan, ditemukan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan krusial dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan (Saputra et al., 2024). Peningkatan ini tidak hanya terbatas pada hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek kualitas proses pembelajaran, motivasi kerja, serta keterlibatan emosional guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya. MSDM yang dikelola dengan baik dapat menciptakan sistem yang terstruktur dan terpadu dalam mengelola tenaga pendidik, sehingga berdampak langsung terhadap mutu pembelajaran yang diselenggarakan di sekolah.

Peran MSDM dapat dilihat melalui penerapan berbagai fungsi strategis, seperti perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang dilakukan berdasarkan analisis beban kerja dan kebutuhan kompetensi sesuai perkembangan kurikulum (Artini, 2015). Proses rekrutmen dilakukan secara selektif untuk memastikan guru yang diterima tidak hanya memenuhi kualifikasi akademik, tetapi juga memiliki integritas, komitmen, dan kemampuan pedagogis yang mumpuni (Yuliani & Aliyyah, 2024). Setelah bergabung, guru diberikan pelatihan dan program pengembangan berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan profesional mereka dalam menghadapi perubahan dan tantangan dunia pendidikan modern.

Selain itu, pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif dan berbasis indikator terukur memungkinkan pihak manajemen untuk memantau perkembangan guru serta memberikan umpan balik konstruktif. Penilaian ini kemudian dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan, baik berupa insentif finansial, pengakuan non-material, maupun promosi jabatan. Pemberian penghargaan tersebut terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk terus berinovasi dalam proses belajar mengajar (Nilhuda et al., 2022). Di samping itu, pembinaan karier yang diarahkan secara sistematis juga memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan diri ke jenjang profesional yang lebih tinggi, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap institusi (Munawir et al., 2022).

Salah satu temuan penting dari studi pustaka ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara rutin, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan aktual guru memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik (Kuswara, 2024). Pelatihan tidak hanya sekadar

forum untuk transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai media untuk membangun kepercayaan diri, memperluas wawasan pedagogik, serta memperkuat kemampuan reflektif guru dalam mengevaluasi praktik mengajarnya (Zendrato, 2020). Ketika pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan dan disertai tindak lanjut yang jelas, guru menjadi lebih mampu menghadapi dinamika pendidikan, termasuk adaptasi terhadap perubahan kurikulum, penerapan pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi, hingga pemanfaatan teknologi digital secara efektif dalam kelas.

Dalam hal ini, pengembangan kompetensi mencakup dimensi pedagogik (seperti penyusunan perangkat ajar dan strategi kelas), profesional (pemahaman substansi materi ajar), sosial (kemampuan membangun komunikasi dengan siswa dan orang tua), serta kepribadian (integritas dan keteladanan moral) (Rosni, 2021). Guru yang terfasilitasi dengan baik melalui pelatihan umumnya menunjukkan peningkatan performa dalam menyampaikan materi, menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, dan mendorong partisipasi aktif siswa. Pelatihan yang bersifat kolaboratif, seperti lesson study atau peer teaching, juga terbukti lebih efektif karena memberikan ruang bagi guru untuk belajar dari pengalaman sejawat dan membangun komunitas pembelajar yang dinamis (Sabri et al., 2024).

Di samping itu, sistem penilaian kinerja guru yang objektif, transparan, dan berbasis indikator yang terukur menjadi faktor pendorong penting dalam peningkatan mutu kinerja. Ketika guru mengetahui bahwa hasil kerja mereka dievaluasi secara adil dan proporsional terhadap kontribusinya, maka akan tumbuh rasa tanggung jawab dan semangat untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Penilaian kinerja yang dikaitkan langsung dengan insentif—baik dalam bentuk finansial, pengakuan, maupun jenjang karier—membentuk pola motivasi yang sehat dan kompetitif. Guru merasa diapresiasi dan memiliki peluang yang setara untuk berkembang, sehingga semangat kerja dan loyalitas terhadap lembaga pendidikan pun turut meningkat. Dalam jangka panjang, sistem ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif dan profesional di lingkungan sekolah.

Literatur juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sektor pendidikan, yang secara langsung dapat memengaruhi kualitas pembelajaran di sekolah (Seruni et al., 2024). Kepuasan kerja ini dapat ditingkatkan melalui penerapan kebijakan MSDM yang tidak hanya fokus pada aspek administratif atau teknis, tetapi juga memperhatikan dimensi kesejahteraan emosional dan psikologis guru (Farhanna & Tatiyani, 2022). Sekolah yang menerapkan pendekatan humanistik dalam pengelolaan SDM—dengan menyediakan fasilitas kesehatan, keseimbangan beban kerja, dukungan

emosional, serta ruang untuk konsultasi dan pengembangan diri—akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berorientasi pada pertumbuhan individu.

Ketersediaan mekanisme umpan balik yang terbuka, komunikasi dua arah yang efektif antara guru dan manajemen sekolah, serta penghargaan terhadap ide dan kontribusi guru, menjadi faktor pendukung terbentuknya iklim kerja yang positif. Dalam suasana kerja yang suportif seperti ini, guru merasa dihargai, didengarkan, dan diberdayakan, sehingga akan lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya. Lingkungan kerja yang demikian juga menurunkan risiko kelelahan emosional (*burnout*) yang kerap dialami guru akibat tekanan pekerjaan yang tinggi, serta membantu membangun rasa memiliki terhadap institusi tempat mereka mengabdikan diri (Chairani & Tatiyani, 2024). Dengan demikian, kepuasan kerja guru tidak hanya menjadi tujuan manajemen SDM, tetapi juga menjadi sarana strategis dalam meningkatkan efektivitas pendidikan secara menyeluruh.

Literatur menekankan pentingnya proses rekrutmen yang dilakukan secara profesional, akuntabel, dan berbasis kebutuhan aktual institusi pendidikan. Proses seleksi yang cermat memungkinkan sekolah untuk merekrut guru yang tidak hanya memenuhi persyaratan akademik dan administratif, tetapi juga memiliki sikap positif, kemampuan komunikasi interpersonal, serta motivasi intrinsik untuk berkembang. Guru-guru dengan karakteristik ini umumnya lebih cepat beradaptasi dengan budaya kerja sekolah, menunjukkan inisiatif dalam perbaikan pembelajaran, dan aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan profesi. Perekrutan yang tepat juga mengurangi tingkat pergantian guru (*turnover*), menciptakan stabilitas tim pengajar, serta memperkuat kolaborasi antarguru dalam mewujudkan visi dan misi pendidikan lembaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi pustaka, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai fungsi strategis seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian penghargaan dan pembinaan karier. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan guru dan penciptaan iklim kerja yang positif juga terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas guru terhadap institusi. Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan profesionalisme guru, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Artini, Y. D. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi Kompetitif. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 11(2). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v11i2.3989>
- Basyori, S. I. (2025). Peranan Guru Sebagai Fasilitator Dalam Dunia Pendidikan Modern. *Syntax Idea*, 7(4), 559–564. <https://doi.org/10.46799/syntaxidea.v7i4.12827>
- Chairani, A. & Tatiyani. (2024). Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Konsep Diri dengan Burnout pada Guru SMK Negeri 53 Jakarta. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 4(1), 58–65. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v4i1.3274>
- Farhanna, S., & Tatiyani, T. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dan Regulasi Emosi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Guru di Komplek Pendidikan Muhammadiyah Kramat Raya Jakarta Pusat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 104–111. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v2i3.2133>
- Firman, F.-. (2018). *Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31227/osf.io/autbh>
- Hs, M. F., Anwar Us, K., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- Isma, A., Isma, A., Isma, A., & Isma, A. (2023). Peta Permasalahan Pendidikan Abad 21 di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Terapan*, 11–28. <https://doi.org/10.61255/jupiter.v1i3.153>
- Kuswara, K. (2024). Evaluasi Program Pelatihan Guru Terhadap Peningkatan Keterampilan Mengajar Dan Prestasi Akademik Siswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(8), 443–449. <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i8.2714>
- Mulyani, E. S., & Rindaningsih, I. (2025). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(3), 9. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i3.560>
- Munawir, M., Aliya, N., & Bella, Q. S. (2022). Pengembangan Profesi dan Karir Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i1.339>
- Nilhuda, L., Ermita, E., Jasrial, J., & Ningrum, T. A. (2022). Persepsi Pegawai Tentang Pemberian Insentif Non Material Oleh Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(3), 265–270. <https://doi.org/10.24036/jeal.v1i1.238>
- Nugroho, A. S., Suryanti, S., & Wiryanto, W. (2022). Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding dengan Peningkatan Pendidikan? *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7758–7767. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3354>
- Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2), 113. <https://doi.org/10.29210/1202121176>
- Sabri, S., Suradi, S., Hamda, H., & Asyari, S. (2024). Lesson Study bagi Komunitas Belajar Guru Matematika SMP di Jeneponto untuk Membangun Kesadaran Kolegialitas. *Jurnal Hasil-*

- Hasil Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 239–247.
<https://doi.org/10.35580/jhp2m.v3i2.4520>
- Saputra, B. A., Fadhiil, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di SMA KAPIN Jakarta Timur. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3140–3147.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.6469>
- Seruni, S., Hikmah, N., & Hidayat, N. (2024). Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kreativitas Guru: Strategi Manajemen Sekolah untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 13322–13328.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v7i12.6324>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yuliani, S., & Aliyyah, R. R. (2024). Seleksi Tenaga Pendidik: Penerapan Rekrutmen pada Sekolah Dasar. *Karimah Tauhid*, 3(3), 2685–2702.
<https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i3.12203>
- Zendrato, J. (2020). Pelatihan Pengelolaan Kelas bagi Guru Sekolah untuk Mencapai Tujuan Pembelajaran. *Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR)*, 3, 797–805.
<https://doi.org/10.37695/pkmcsr.v3i0.849>