

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN
KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

Muhammad Syahren, Ida Rindaningsih

Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*) Email; muhammadsyahren38@gmail.com , rindaningsih1@umsida.ac.id

Abstrak

Pendidikan adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban individu dan masyarakat. Dalam konteks pendidikan Islam, pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, dan memiliki pengetahuan serta keterampilan yang memadai. Pendidikan juga berfungsi untuk mempersiapkan individu agar dapat berkontribusi positif terhadap masyarakat dan menghadapi tantangan di era globalisasi, termasuk perkembangan teknologi yang pesat. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah *System Literatur Review*. *System Literatur Review* atau tinjauan pustaka sistematis adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menganalisis penelitian yang relevan terkait dengan topik tertentu. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Kata kunci : Manajemen, Kinerja Guru, dan Tenaga Pendidikan

Abstract

Education is a process that aims to develop abilities and shape the character and civilization of individuals and society. In the context of Islamic education, education has an important role in educating the nation's life and developing the potential of students to become human beings who have faith, piety, noble character, and adequate knowledge and skills. Education also serves to prepare individuals to contribute positively to society and face challenges in the era of globalization, including the rapid development of technology. The approach used in this research is System Literature Review. System Literature Review or systematic literature review is a research method used to collect, evaluate, and analyze relevant research related to a particular topic. Human resource management (HRM) has a very important role in improving the performance of teachers and education personnel.

Keywords: Management, Teacher Performance, and Education Personnel

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban individu dan masyarakat. Dalam konteks pendidikan

Islam, pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, dan memiliki pengetahuan serta keterampilan yang memadai. Pendidikan juga berfungsi untuk mempersiapkan individu agar dapat berkontribusi positif terhadap masyarakat dan menghadapi tantangan di era globalisasi, termasuk perkembangan teknologi yang pesat.[1] Secara umum, pendidikan mencakup berbagai bentuk, baik formal, informal, maupun non-formal, dan merupakan sarana untuk memperoleh ilmu dan pengetahuan yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan amanah sebagai hamba Allah dan khalifah di bumi.[1]

Peran utama dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah meliputi beberapa aspek penting, antara lain: 1. Pengadaan Tenaga: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja dan merekrut tenaga yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Ini termasuk mengusulkan pengangkatan tenaga baru kepada instansi terkait untuk sekolah negeri. 2. Pemanfaatan Tenaga: Setelah tenaga kerja tersedia, kepala sekolah harus memastikan bahwa semua staf, termasuk guru dan tenaga administrasi, bekerja secara optimal. Ini melibatkan pengaturan dan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mendukung pencapaian tujuan sekolah. 3. Pembinaan dan Pengembangan: Kepala sekolah juga memiliki peran dalam meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan tenaga kerja. Ini termasuk memberikan pelatihan, pembinaan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. 4. Pengelolaan Kinerja: Melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, kepala sekolah harus memastikan bahwa semua kegiatan yang dilakukan oleh staf dapat berkontribusi pada pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah. 5. Fasilitasi Pembelajaran: Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi untuk memfasilitasi proses pembelajaran bagi peserta didik, sehingga semua kegiatan yang dilakukan di sekolah mendukung pengembangan kompetensi siswa .[2]

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki. Guru yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik akan lebih efektif dalam mengajar dan membimbing siswa. Kepala sekolah berperan penting dalam mengelola kinerja guru. Ini termasuk memberikan pelatihan, pembinaan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri, sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi atau yang melaksanakan tugas dengan baik dapat meningkatkan motivasi mereka. Kepala sekolah perlu menciptakan suasana kerja yang positif dan

memberikan penghargaan yang sesuai untuk mendorong kinerja yang lebih baik.[3] Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas yang memadai dan dukungan dari manajemen, juga berkontribusi pada kinerja guru. Kepala sekolah harus menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Hubungan yang baik antara guru, kepala sekolah, dan rekan kerja lainnya dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.[2]

Tenaga pendidikan adalah individu yang terlibat dalam proses pendidikan, baik sebagai pendidik (guru, dosen) maupun sebagai tenaga kependidikan (staf administrasi, pengelola, dan tenaga pendukung lainnya).[4] Mereka memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Tenaga pendidikan harus memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi yang ditetapkan, yang mencakup pendidikan formal serta pelatihan dan sertifikasi yang relevan. Mereka diharapkan memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka sebagai agen pembelajaran. Tenaga pendidikan tidak hanya bertanggung jawab untuk mengajar, tetapi juga untuk membimbing, mengelola, dan mendukung siswa dalam proses belajar mereka. Tenaga pendidikan perlu terus mengembangkan diri melalui pendidikan prajabatan dan pendidikan dalam jabatan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan layanan pendidikan yang mereka berikan.[5]

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. Menurut [6] Penelitian ini menganalisis berbagai aspek manajemen SDM, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam konteks pendidikan. Terdapat pembahasan mengenai sistem evaluasi kinerja yang digunakan untuk menilai kontribusi guru dan karyawan terhadap organisasi, serta bagaimana evaluasi ini dapat digunakan untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan. Menurut [7] fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi bagaimana berbagai aspek MSDM, seperti rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, pengembangan profesionalisme guru, manajemen kinerja, dan komunikasi internal, berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan MSDM yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa hanya guru-guru terbaik yang diterima, serta untuk meningkatkan kualitas pengajaran melalui pelatihan dan evaluasi yang konstruktif.[7]

Pentingnya penelitian yang akan diteliti oleh peneliti memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Tenaga pendidikan harus memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi yang ditetapkan, yang mencakup pendidikan formal serta pelatihan dan sertifikasi yang relevan. Yang diharapkan memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka sebagai agen pembelajaran.

Tujuan penelitian ini adalah uji peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan, maka penelitian ini ingin mengetahui peran manajemen sumber daya manusia pada kinerja guru dan tenaga kependidikan dan untuk menganalisis seberapa besar sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah *System Literatur Review*. *System Literatur Review* atau tinjauan pustaka sistematis adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menganalisis penelitian yang relevan terkait dengan topik tertentu. Metode ini mengikuti protokol yang sistematis untuk memastikan bahwa proses pengumpulan dan evaluasi literatur dilakukan secara objektif dan terstruktur.[4] Langkah-langkah dalam melakukan SLR meliputi: 1. Menentukan pertanyaan penelitian yang ingin dijawab. 2. Mengembangkan strategi pencarian untuk menemukan literatur yang relevan. 3. Mendokumentasikan proses SLR agar pembaca dapat menilai kelengkapannya. 4. Menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk menilai studi yang relevan. 5. Mengumpulkan informasi dari setiap studi, termasuk kriteria kualitas untuk evaluasi. 6. SLR dapat menjadi prasyarat untuk melakukan meta-analisis kuantitatif. Metode ini sangat berguna dalam memberikan gambaran menyeluruh tentang penelitian yang ada dan membantu dalam mengidentifikasi tren, kesenjangan, dan arah penelitian di masa depan.[8]

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan peran tersebut:

1. Perencanaan SDM: Manajemen SDM bertanggung jawab untuk merencanakan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diperlukan. Ini memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang tepat, yang dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan pendidikan .
2. Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif membantu dalam memilih guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai. Hal ini penting untuk memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik .[10]
3. Pelatihan dan Pengembangan: Manajemen SDM juga berfokus pada pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru dan tenaga kependidikan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mengajar dan mendidik .[11]
4. Penilaian Kinerja: Melalui penilaian kinerja yang sistematis, manajemen SDM dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dan tenaga kependidikan. Ini memungkinkan organisasi untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan merancang program pengembangan yang sesuai.
5. Kompensasi dan Penghargaan: Sistem kompensasi yang adil dan penghargaan atas kinerja yang baik dapat memotivasi guru dan tenaga kependidikan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif. Ini juga berkontribusi pada retensi tenaga pendidik yang berkualitas . [12]
6. Pengembangan Karir: Manajemen SDM juga berperan dalam merencanakan jalur karir bagi guru dan tenaga kependidikan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Dengan adanya peluang untuk berkembang, mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka .[13]

2. Menganalisis Seberapa Besar Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan

Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja guru sangat besar, karena SDM yang berkualitas dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pendidikan yang diberikan oleh guru. Berikut adalah beberapa faktor yang menunjukkan bagaimana SDM memengaruhi kinerja guru:

1. Pendidikan dan Kualifikasi Guru Tenaga Kependidikan

Pengaruh terhadap Kinerja: Semakin tinggi tingkat pendidikan dan kualifikasi yang dimiliki seorang guru, semakin besar kemampuannya untuk menyampaikan materi secara efektif dan memberikan pemahaman yang baik kepada siswa. Guru yang memiliki gelar yang lebih tinggi atau sertifikasi yang relevan biasanya memiliki pengetahuan yang lebih mendalam dan keterampilan pedagogik yang lebih baik.[14]

2. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Pengaruh terhadap Kinerja: Pelatihan dan pengembangan profesional yang terus-menerus sangat penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi guru. Program pelatihan yang terarah dapat membantu guru memperbaharui pengetahuan tentang metodologi pengajaran terbaru, teknologi pendidikan, atau perubahan dalam kurikulum.[12]

3. Keterampilan Manajerial dan Kepemimpinan

Pengaruh terhadap Kinerja: Selain keterampilan mengajar, keterampilan manajerial dan kepemimpinan guru juga berperan penting. Guru yang memiliki keterampilan dalam mengelola kelas, berkomunikasi dengan siswa, serta menyelesaikan masalah dengan efektif akan lebih sukses dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif[15].

KESIMPULAN

1. Secara keseluruhan, manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.
2. SDM yang berkualitas berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor seperti pendidikan, pelatihan, motivasi, keterampilan manajerial, serta lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi efektivitas dan kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan

SDM guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- B. J. Purnama, "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 12, no. 2, pp. 27–36, 2020.
- F. AKILAH, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Adaara J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 518–534, 2018, doi: 10.35673/ajmpi.v6i1.282.
- S. Khoirinindyah and I. Rindaningsih, "Exploring the Nexus: Benchmarking and Educational Institution Performance," *Al-Tanzim J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 7, no. 4, pp. 1237–1247, 2023, doi: 10.33650/al-tanzim.v7i4.6828.
- H. Susanti, "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan," *Asatiza J. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 33–48, 2021, doi: 10.46963/asatiza.v2i1.254.
- M. Yusuf, H. Ali, and K. Anwar Us, "Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelola Pendidikan Dan Tenaga Pendidikan," *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 2, no. 1, pp. 77–85, 2022, doi: 10.38035/jihhp.v2i1.860.
- N. Nurjanah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Peningkatan Mutu Sekolah," *J. Al ...*, pp. 43–68, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.staisukabumi.ac.id/index.php/al-iqnaa/article/view/19>
- Devi Sartika et al, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah," *Dirasah*, vol. 6, no. 2, pp. 488–494, 2023.
- S. F. Arief and Y. Sugiarti, "Literature Review: Analisis Metode Perancangan Sistem Informasi Akademik Berbasis Web," *J. Ilm. Ilmu Komput.*, vol. 8, no. 2, pp. 87–93, 2022, doi: 10.35329/jiik.v8i2.229.
- A. R. Syam and S. Arifin, "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi," *AL-ASASIYYA J. Basic Educ.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–12, 2018, doi: 10.24269/ajbe.v2i2.833.
- I. Rindaningsih, "Pengembangan Model Manajemen Strategik Berbasis (beyond center and circle Time) BCCT Pada PAUD," *Pedagog. J. Pendidik.*, vol. 1, no. 2, pp. 213–223,

- 2012, doi: 10.21070/pedagogia.v1i2.42.
- K. JASMINE, “~~濟無~~No Title No Title No Title,” *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 2014.
- E. Winarti, “Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan,” *J. Tarbiyatuna*, vol. 3, no. 1, pp. 1–26, 2022.
- R. Mubarak, “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarak Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta,” *J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 3, no. 2, pp. 131–146, 2021, doi: 10.0118/alfahim.v3i2.183.
- A. H. Ansori, “Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam,” *Qathruna*, vol. 2, no. 2, pp. 29–52, 2016.
- I. S. K. Inaldi and I. Rindaningsih, “Strategi Menyusun Manajemen Keuangan dalam Lembaga Pendidikan Islam,” *J. Kependidikan Islam*, vol. 14, no. 1, pp. 11–20, 2024, doi: 10.15642/jkpi.2024.14.1.11-20.