

GURU DAN MANAJEMEN

Muhammad Hasan Basari

Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung Jabar Indonesia

Basarihasan.1966@upi.edu

Faisal Hadi

Universitas Islam Depok (UID) Jabar Indonesia

Hadifasial165@gmail.com

M. Haikal Zidni

Universitas Islam Depok (UID) Jabar Indonesia

Zidnihaikal94@gmail.com

Abstrak

Guru merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan yang berperan strategis dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Peran guru yang profesional tidak dapat dipisahkan dari manajemen pendidikan yang efektif dan terarah. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis konsep manajemen guru dan pendidik, urgensi manajemen pendidikan, peran guru dalam perencanaan pembelajaran, perencanaan dan pengadaan guru, evaluasi kinerja guru, serta mekanisme pemberhentian guru dalam perspektif manajemen pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan melalui analisis berbagai buku, jurnal ilmiah, dan regulasi yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan manajemen pendidikan yang sistematis dan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru dan mutu pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan guru yang efektif menjadi kebutuhan penting bagi lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Kata kunci : Guru, Manajemen

PENDAHULUAN

Guru dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya dalam membentuk karakter dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perkembangan teknologi pendidikan yang pesat tidak sepenuhnya mampu menggantikan peran guru, karena guru memiliki dimensi pedagogis, sosial, dan moral yang

berpengaruh langsung terhadap peserta didik.¹Oleh sebab itu, diperlukan sistem manajemen pendidikan yang mampu mengelola guru secara efektif dan profesional.

Manajemen guru mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan, pengadaan, pembinaan, evaluasi kinerja, hingga pemberhentian guru. Pengelolaan yang baik akan menghasilkan guru yang profesional dan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, kajian mengenai manajemen guru dalam pendidikan menjadi penting untuk dibahas secara akademik.

Dalam upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan sistem manajemen pendidikan yang mampu mengelola guru dan tenaga kependidikan secara efektif dan profesional. Manajemen guru mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan kebutuhan guru, pengadaan dan penempatan, pembinaan serta pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja. Pengelolaan yang terencana dan berkesinambungan akan mendorong peningkatan profesionalisme guru serta memastikan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya berjalan secara optimal.²

Selain itu, manajemen guru juga mencakup aspek pemberhentian yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Keseluruhan proses manajemen tersebut bertujuan untuk menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang adil, transparan, dan akuntabel. Dengan demikian, kajian mengenai manajemen guru dalam pendidikan menjadi penting untuk dibahas secara akademik, karena memiliki implikasi langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan nasional.³

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Data diperoleh dari berbagai sumber literatur berupa buku, artikel jurnal, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan manajemen pendidikan dan profesi guru. Data dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai konsep dan implementasi manajemen guru dalam pendidikan.

¹ Thomas Lickona, *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility* (New York: Bantam Books, 1991), hlm. 20–25.

² E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 45–47.

³ M. Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), hlm. 12–15.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manejement Guru dan Pendidik

a. Manajemen guru Dan Pendidik

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh sumber daya pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen berfungsi sebagai instrumen pengendali agar setiap komponen pendidikan, termasuk sumber daya manusia, kurikulum, sarana prasarana, dan pembiayaan, dapat berjalan secara terarah dan sistematis. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas manajemen yang diterapkan dalam mengelola seluruh unsur tersebut.⁴

b. Perencanaan Dan Pengadaan Guru

Perencanaan dan pengadaan guru merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan yang bertujuan untuk memperoleh tenaga pendidik yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Perencanaan guru dilakukan melalui analisis kebutuhan yang mempertimbangkan jumlah peserta didik, beban mengajar, kurikulum yang berlaku, serta visi dan misi lembaga pendidikan. Perencanaan yang matang akan membantu lembaga pendidikan dalam memastikan ketersediaan guru yang memadai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara optimal⁵

c. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru merupakan proses sistematis untuk menilai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dalam menjalankan fungsi profesionalnya sebagai pendidik. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penggunaan metode dan media pembelajaran, serta kemampuan guru dalam melakukan penilaian hasil belajar peserta didik. Melalui evaluasi kinerja, lembaga pendidikan dapat memperoleh gambaran objektif mengenai tingkat kompetensi dan kualitas kinerja guru dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.⁶

⁴ George R. Terry, *Principles of Management* (Homewood: Richard D. Irwin, 1968), hlm. 5–7.

⁵ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), hlm. 31–33.

⁶ Asrul, Rudi Ananda, & Rosnita, *Evaluasi Pembelajaran* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2014), hlm. 3–6.

d. Pemberhentian Guru

Pemberhentian guru merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberhentian ini bertujuan untuk menjaga profesionalisme tenaga pendidik, menjamin mutu pendidikan, serta memastikan keberlangsungan organisasi sekolah berjalan secara efektif dan efisien. Dalam praktiknya, pemberhentian guru harus dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan, objektivitas, dan akuntabilitas agar tidak merugikan pihak manapun.⁷

Pemberhentian guru dapat terjadi karena berbagai alasan, antara lain atas permohonan sendiri, seperti mengundurkan diri atau memasuki masa pensiun, serta karena kebijakan instansi yang disebabkan oleh restrukturisasi organisasi atau efisiensi lembaga pendidikan. Selain itu, pemberhentian juga dapat dilakukan karena sebab-sebab tertentu, seperti pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik profesi, atau ketidakmampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara berkelanjutan.⁸

KESIMPULAN

Manajemen guru merupakan proses pengelolaan pendidik secara menyeluruh mulai dari perencanaan hingga pemberhentian dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Penerapan manajemen pendidikan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menerapkan manajemen guru yang sistematis dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini. (2015). *Profesi Keguruan*. Medan: Perdana Publishing.
- Appley, L. A. (1963). *The Management Evolution*. New York: AMACOM.
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pidarta, M. (2017). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, S. (2018). *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Tilaar, H. A. R. (2016). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Grasindo.

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 dan Pasal 20.

⁸ Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 210–215.

- Thomas Lickona, *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility* (New York: Bantam Books, 1991), hlm. 20–25
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 45–47
- M. Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), hlm. 12–15
- George R. Terry, *Principles of Management* (Homewood: Richard D. Irwin, 1968), hlm. 5–7
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), hlm. 31–33
- Asrul, Rudi Ananda, & Rosnita, *Evaluasi Pembelajaran* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2014), hlm. 3–6
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 dan Pasal 20
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 210–215