

Website: <https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/jupik>

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
19-05-2026	25-05-2026	01-06-2026

Peran Manajemen Personalia Dalam Pengembangan Professional Guru

Fikri Nasihin

Universitas islam Indragiri

hijrahsahabat02@gmail.com

Nurhaliza Selviani

Universitas islam Indragiri

nurhalizaselviani@gmail.com

Nurlaila

Universitas islam Indragiri

luthfirin50@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the strategic role of personnel management in the professional development of teachers within an educational institution. Utilizing a library research method, this study explores various forms of literature, scientific journals, and educational policies to understand how managerial functions contribute to the enhancement of educator competencies. The results of the literature review indicate that personnel management plays a vital role in identifying development needs, facilitating continuous training programs, and creating performance evaluation systems that drive systematic professional growth. The success of professional development is highly dependent on management's ability to manage human resources effectively and supportively. The conclusion of this study reinforces that personnel management is not merely an administrative function, but a key instrument in ensuring the improvement of pedagogical quality and teacher professionalism for the advancement of educational institutions.

Keywords: Personnel Management, Professional Development, Teacher, Library Research

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran strategis manajemen personalia dalam upaya pengembangan profesional guru di dalam sebuah lembaga pendidikan. Melalui metode studi pustaka (library reseaech), penelitian ini mengeksplorasi berbagai macam literatur, jurnal ilmiah, dan kebijakan pendidikan untuk memahami bagaimana fungsi fungsi manajerial berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pendidik. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa manajemen personalia memiliki peran vital dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, memfasilitasi program pelatihan berkelanjutan, serta menciptakan sistem evaluasi kinerja yang mendorong pertumbuhan profesioanalisme guru secara sistematis. Keberhasilan pengembangan profesi ini sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam pengelola sumber daya manusia secara efektif dan suportif. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa manajemen personalia bukan sekedar fungsi administratif, melainkan instrumen kunci dalam menjamin peningkatan kualitas pedagogic dan profesioanalisme guru demi kemajuan institusi pendidikan.

Kata kunci: Manajemen Personalia, Pengembangan Profesioanal, Guru, Studi Pustaka

Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul. Dalam konteks pendidikan formal, guru memegang peranan sentral sebagai ujung tombak dalam sebuah proses pembelajaran. Profesionalisme guru bukan hanya dilihat dari kualifikasi akademiknya saja, akan tetapi juga dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara kompeten

dan berintegritas. Profesionalisme ini meliputi empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.¹

Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme guru di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti rendahnya relevansi antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan kerja, serta kurangnya sistem pembinaan dan evaluasi kinerja yang terstruktur.² Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Salah satu pendekatan strategis yang dapat dilakukan untuk mendukung peningkatan tersebut adalah melalui penerapan manajemen personalia yang efektif dan berkelanjutan. Manajemen personalia dalam lembaga pendidikan mencakup berbagai aktivitas seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, serta sistem penghargaan dan kompensasi. Ketika dikelola dengan baik, manajemen personalia tidak hanya berkontribusi terhadap efisiensi organisasi, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk berkembang secara profesional dan melaksanakan tugas secara optimal.

Dalam dunia pendidikan, manajemen personalia merupakan aktivitas penting dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan dipadukan dengan sumber daya manusia yang ada disekolah. Kepala sekolah yang berperan sebagai administrator dalam mengembangkan visi dan misi sekolah, sebagai manajer harus mampu mendayagunakan sumber daya manusia dan membina para guru dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Salah satu aspek penting dalam manajemen personalia adalah pengembangan profesional guru. Program pengembangan ini dapat berupa pelatihan, lokakarya, seminar, hingga kegiatan supervisi yang bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Upaya tersebut perlu dirancang secara sistematis agar mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu maupun institusi.³

Kompetensi dan profesionalisme seorang guru sangat dituntut, karena perkembangan ilmu pun semakin pesat. Dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional (Sisdiknas) Pasal 42 ayat 1 yang berbunyi: “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional.” Pasal tersebut menggambarkan persyaratan kemampuan guru sebagai pendidik, sedangkan pasal 43 ayat 1 yang menerangkan bahwa: “Promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman,

¹E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 75.

²OECD, *Education in Indonesia: Rising to the Challenge* (Paris: OECD Publishing, 2015), hlm. 112.

³ World Bank, *Transforming Education Quality in Indonesia* (Washington DC: World Bank, 2020), hlm.

kemampuan dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan". Pasal inipun menggambarkan bahwa promosi seorang guru juga di dasarkan pada kemampuannya atau kompetensinya.⁴

Urgensi dari penelitian ini ialah untuk mengkaji secara mendalam bagaimana peran manajemen personalia dalam pengembangan profesionalis guru, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana penerapan manajemen personalia berkontribusi terhadap peningkatan profesional guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.⁵

Metode

Penelitian ini di laksanakan dengan menggunakan metode studi kepustakaan (library research), di mana fokus utama penelitian bertumpu pada penelusuran dan penelaahan mendalam terhadap literatur yang relavan dengan topik manajemen personalia dan pengembangan profesionalisme guru.⁶ Dalam pelaksanaan nya, peneliti memosisikan diri sebagai instrumen kunci yang melakukan pencarian data secara daring maupun luring melalui berbagai basis data ilmiah seperti buku teks, dan jurnal nasional. Data yang di kumpulkan bersifat sekunder, yakni data yang telah di olah dan didokumentasikan oleh pihak lain, sehingga peneliti bertugas untuk melakukan reduksi, kategorisasi, dan sintes terhadap berbagai pemikiran yang ada⁷.

Teknik pengumpulan data di lakukan dengan dokumentasi, yaitu dengan menghimpun dokumen dokumen resmi, artikel ilmiah, dan regulasi yang berkaitan dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia di instuti Pendidikan. Setelah data terkumpul, peneliti menggunakan Teknik analisis isi (*content analysis*) untuk mengeksplorasi makna dan kolerasi antar variable. Proses analisis di lakukan secara kritis dan mendalam guna menghasilkan Kesimpulan objektif mengenai bagaimana fungsi fungsi manajemen personalia, mulai dari perencanaan hingga pengawasan, mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan standar kompetensi dan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman teoritis yang komprehensif tanpa memerlukan kehadiran peneliti secara langsung di lapangan.⁸

⁴ Undang-Undang Ri Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Surabaya : Karina, 2004) Hlm. 22

⁵ John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (California: Sage Publications, 2018), hlm. 5.

⁶ Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014), hlm. 3.

⁷ Sari dan Asmendri, "Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Percobaan," *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan Fisika*, Vol. 6, No. 1 (2020), hlm. 44.

⁸ M. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), hlm. 54.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen Personalia

Hasil dan pembahasan penelitian adalah; manajemen personalia adalah suatu proses dalam organisasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya insani (SDI) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan kegiatan seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja antara karyawan dan organisasi.⁹ Secara umum, manajemen personalia bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, pada waktu yang tepat, dan dalam kondisi kerja yang mendukung produktivitas.

Menurut Edwin B. Flippo, manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen personalia merupakan salah satu kegiatan Negara, perusahaan, lembaga yang mencakup pengembangan prinsip-prinsip organisasi untuk bekerja dengan personel, penciptaan tim kerja yang efisien dan penggunaan potensi personel secara rasional dari karyawan, organisasi, dan ekonomi Negara secara keseluruhan. Manajemen personalia adalah konsep yang kompleks, mencakup berbagai masalah: dari pengembangan konsep manajemen personalia dan motivasi karyawan hingga pendekatan organisasi dan praktis hingga pembentukan mekanisme implementasi nya di organisasi tertentu

Personil adalah bagian integral dari organisasi manapun, karena setiap organisasi adalah interaksi orang-orang yang di satukan oleh tujuan bersama. Manajemen personalia adalah salah satu kegiatan Negara, perusahaan yang mencakup pengembangan prinsip-prinsip organisasi untuk bekerja dengan personel, penciptaan tim kerja yang efisien dan penggunaan potensi personel secara rasional dari karyawan, organisasi, dan ekonomi Negara secara keseluruhan. Manajemen personalia adalah jenis kegiatan khusus, ini adalah sistem integral yang memiliki konten spesifiknya sendiri. Pendekatan ini berdasarkan pada alokasi pendekatan fungsi manajemen personalia, tujuan dan sarannya berfungsi dalam organisasi, ini menunjukkan tindakan, proses apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Fungsi manajemen personalia

Dalam bukunya Edwin B. Flippo fungsi manajemen personalia adalah:

- a. Pengadaan tenaga kerja. Fungsi operasional pertama dari manajemen personalia adalah berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk

menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang diperlukan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan.

- b. Pengembangan tenaga kerja. Setelah personalia diperoleh, mereka harus dikembangkan sampai pada tingkat tertentu. Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat.
- c. Kompensasi (imbalan) tenaga kerja. Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai yang layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Struktur kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan kehadiran dan tunjangan jabatan.
- d. Integritas (penyatuan) tenaga kerja. Setelah karyawan diperoleh, dikembangkan, dan diberi kompensasi yang layak, maka selanjutnya adalah integritas. Integritas merupakan usaha untuk menghasilkan suatu kecocokan yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat, dan organisasi.
- e. Pemeliharaan tenaga kerja. Jika kita telah melaksanakan fungsi-fungsi di atas dengan baik, maka yang tidak kalah pentingnya adalah pemeliharaan pegawai. Pemeliharaan merupakan usaha untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan untuk berkerja para pegawai.
- f. Pemutusan hubungan kerja. Fungsi terakhir dari manajemen personalia adalah pemutusan hubungan kerja dan pengembalian para pekerja kepada masyarakat. Sebagian besar karyawan meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan, dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.¹⁰

Fungsi personalia di atas dilaksanakan dan dikerjakan oleh manajer atau pemimpin. Manajer memperoleh hasil dari bawahannya, dan agar bawahannya dapat berprestasi besar dan cakap bekerja, oleh karena itu seorang pemimpin harus memberi perhatian kepada hal-hal yang berhubungan dengan fungsi personalia.

Rekrutmen personel

Disebutkan di dalam peraturan pemerintah nomor 29 tahun 1990 pasal 13 bahwasannya pengembangan dan penyediaan tenaga kependidikan di sekolah menengah pertama yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah tanggung jawab Menteri dan kebudayaan. Pengadaan kepegawaian tidak hanya saat didirikannya Lembaga atau instansi, melainkan dapat terjadi juga pada sebuah Lembaga atau instansi yang sudah lama berdiri. Rekrutmen personel atau pengadaan personal baru tersebut terjadi apabila:

¹⁰ Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, terj. Moh. Masud (Jakarta: Erlangga, 1995), hlm. 6–7.

- a. Terdapat sebuah perluasan pekerjaan yang harus dicapai karena besar atau bertambahnya beban-beban tugas yang tidak cukup dipikul oleh tenaga kerja yang ada yang ada di dalam Lembaga atau instansi tersebut.
- b. Adanya salah satu atau lebih pegawai yang mutase ke kantor lain atau keluar, ataupun karena hal lain yang menyebabkan harus keluar dari kantor seperti halnya meninggal, sehingga menyebabkan di bukanya lowongan kerja untuk informasi baru. Oleh karena itu, pengadaan pegawai baru sangat di butuhkan demi menjaga kualitas di dalam Pendidikan Lembaga atau instansi tersebut agar tidak terjadi kekurangan ataupun tidak maksimal dalam bekerja. Adapun Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses pelaksanaan seleksi tersebut diantaranya:
 1. Penerimaan pelayan pelamar
 2. Tes penerimaan anggota baru
 3. Wawancara seleksi
 4. Penerimaan refrensi
 5. Tes Kesehatan
 6. Tanya jawab oleh penyelenggara
 7. Hasil Keputusan

Hal yang harus diperhatikan agar mendapatkan guru yang berpotensi dengan memperhatikan latar belakang pribadi yang mencakup pengalaman kerja serta Pendidikan yang ada di dalam diri tersebut, termasuk bakat dan minat yang dimiliki.

1. Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya bidang pekerjaan yang ingin ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari Pendidikan akademis yang intensif.¹¹ Secara etimologi profesi berasal dari bahasa Inggris yaitu *profession* atau Bahasa Latin, *profecus* yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Sedangkan secara terminologi, profesi yaitu suatu pekerjaan yang mempersyaratkan Pendidikan tinggi bagi pelakunya yang di tekankan pada pekerjaan mental, yaitu adanya persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan perbuatan praktis bukan pekerjaan manual. Menurut Martinis Yamin profesi Adalah seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, Teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas.¹²

¹¹Kunandar, *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 45.

¹² Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 3.

Profesionalisme guru Adalah suatu Tingkat penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru yang didukung dengan keterampilan dan kode etik¹³. Menurut Yusutria profesionalisme guru tercermin pada pelaksanaan tugas yang di tandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Sosok professional guru di tunjukkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Selain itu Saqipi mendefinisikan profesionalisme guru sebagai tanggung jawab guru untuk mengontrol dan mengembangkan pengetahuan dan Tindakan mereka untuk kepentingan peserta didik.¹⁴ Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa profesionalisme guru Adalah sebuah komitmen guru untuk terus meningkatkan kemampuan profesionalnya, terus mengembangkan strategi dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan Tingkat keahliannya.

Profesionalisme sangat penting dalam lingkungan kerja, seperti halnya dalam lingkungan Pendidikan. Guru merupakan pendidik professional, karna profesi guru merupakan profesi yang kompetitif seperti profesi lainnya. Profesionalisme guru mencakup sejumlah aspek yang mencakup kondisi, orientasi, sikap, nilai, perilaku, serta kualifikasi dan wewenang dalam konteks Pendidikan, terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai guru, dijelaskan di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pasal 1 ayat 1 dari Bab 1 (Ketentuan Umum) menguraikan bahwa seseorang guru Adalah seorang ahli Pendidikan yang bertanggung jawab utama dalam proses mendidik, mengarahkan, membimbing, melatih, mengajar, menilai dan mengevaluasi peserta didik di seluruh tingkatan Pendidikan

2. Pengembangan Kompetensi sebagai Fondasi Profesionalisme Guru

Pengembangan profesional guru merupakan inti dari manajemen personalia karena berkaitan langsung dengan kualitas proses pembelajaran. Guru tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga harus terus mengembangkan kompetensinya agar mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan peserta didik.¹⁵ Konsep continuous professional development (CPD) menekankan bahwa guru harus terus belajar sepanjang karier profesionalnya.¹⁶ Pengembangan kompetensi mencakup berbagai aspek seperti kompetensi pedagogik, penguasaan materi ajar, kemampuan teknologi pembelajaran, serta pengembangan karakter profesional.¹⁷ Di era digital, kemampuan literasi teknologi menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki guru. Guru tidak hanya dituntut mampu menggunakan teknologi, tetapi juga mampu mengintegrasikannya dalam proses pembelajaran yang interaktif, kreatif, dan efektif.¹⁸

¹³Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 14.

¹⁴Saqipi, "Teacher Professionalism and Educational Quality," *Journal of Education and Practice* 5, no. 12 (2014): 45.

¹⁵Christopher Day, *Professional Development of Teachers* (London: Routledge, 2012), hlm. 21.

¹⁶Christopher Day, *Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning* (London: Falmer Press, 1999), hlm. 4.

¹⁷E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 63.

¹⁸UNESCO, *ICT Competency Framework for Teachers* (Paris: UNESCO, 2018), hlm. 12.

Program pengembangan seperti pelatihan, workshop, seminar, MGMP, dan KKG menjadi sarana penting dalam meningkatkan kompetensi guru.¹⁹ Namun efektivitas program tersebut sangat bergantung pada relevansi materi, kualitas fasilitator, serta keberlanjutan pelaksanaan program.²⁰ Jika pengembangan dilakukan tanpa analisis kebutuhan yang jelas, maka hasilnya tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.²¹ Oleh karena itu, integrasi antara evaluasi kinerja guru dan program pelatihan menjadi sangat penting dalam sistem manajemen personalia pendidikan modern.²²

3. Pengembangan Karier, Motivasi, dan Kesejahteraan Guru dalam Sistem Manajemen SDM

Pengembangan karier guru merupakan bagian penting dari manajemen personalia yang berkaitan erat dengan motivasi kerja dan profesionalisme. Sistem karier yang jelas memberikan arah yang terstruktur bagi guru dalam mengembangkan dirinya secara profesional.²³ Melalui mekanisme seperti kenaikan pangkat, jabatan fungsional, dan sertifikasi profesi, guru memiliki peluang untuk meningkatkan kompetensi sekaligus status profesionalnya.²⁴ Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dari dalam diri guru seperti dedikasi dan panggilan profesi, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan tingkat kesejahteraan. Kesejahteraan guru menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan. Guru yang memiliki kesejahteraan yang baik cenderung lebih fokus, produktif, dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya.²⁵ Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga penghargaan sosial, kesempatan pengembangan diri, serta stabilitas kerja. Oleh karena itu, sistem manajemen personalia harus mampu menciptakan sistem penghargaan berbasis kinerja yang adil dan transparan agar dapat mendorong peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan.²⁶

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia memiliki kedudukan yang sangat fundamental dalam kerangka peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. manajemen personalia bukan hanya berfungsi sebagai pelaksana administrasi pegawai semata, melainkan berperan

¹⁹Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Pedoman MGMP dan KKG* (Jakarta: Kemendikbud, 2016), hlm. 9.

²⁰OECD, *Effective Teacher Policies: Insights from PISA* (Paris: OECD Publishing, 2018), hlm. 77.

²¹Donald L. Kirkpatrick dan James D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2006), hlm. 15.

²²OECD, *Education Policy Outlook* (Paris: OECD Publishing, 2019), hlm. 102.

²³UNESCO, *Teacher Career Structure and Development* (Paris: UNESCO, 2014), hlm. 18.

²⁴Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru* (Jakarta: Kemendikbud, 2015), hlm. 24.

²⁵World Bank, *Improving Teacher Well-being* (Washington DC: World Bank, 2019), hlm. 36.

²⁶OECD, *Effective Teacher Policies: Insights from PISA* (Paris: OECD Publishing, 2018), hlm. 94.

sebagai motor penggerak dalam mengidentifikasi potensi, kebutuhan, serta hambatan yang dihadapi oleh tenaga pendidik dalam menjalankan tugas profesinya. melalui perencanaan yang matang, pengadaan yang selektif, serta pembinaan yang terarah manajemen personalia mampu menciptakan ekosistem kerja yang kondusif bagi guru untuk terus mengasah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan keprofesionalan mereka.

Keberhasilan pengembangan profesional guru sangat bergantung pada bagaimana fungsi-fungsi manajemen seperti pemberian kompensasi yang adil, sistem penilaian kinerja yang objektif, dan penyediaan kesempatan pengembangan karier diimplementasikan secara konsisten. ketika seorang guru merasa dikelola dengan baik dan diapresiasi kontribusinya, akan muncul informasi internal yang kuat untuk beradaptasi dengan dinamika perubahan kurikulum maupun pengembangan teknologi pendidikan. oleh karena itu, sinergi antara kebijakan lembaga dengan implementasi manajemen personalia yang humanis namun tetap profesional menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa setiap guru memiliki kapasitas yang mumpuni untuk menghasilkan output pembelajaran yang berkualitas dan relevan dengan tantangan pendidikan masa kini. sebagai penutup, penguatan pada aspek manajemen SDM di lingkungan pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang paling efektif untuk menjamin keberlangsungan mutu akademik dan profesionalisme pendidik secara menyeluruh.

Saran dan Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kami ucapkan kepada Lembaga Jurnal Pendidikan yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

Daftar Pustaka

- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications, 2018.
- Day, Christopher. *Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning*. London: Falmer Press, 1999.
- Day, Christopher. *Professional Development of Teachers*. London: Routledge, 2012.
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Moh. Masud. Jakarta: Erlangga, 1995.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Kemendikbud Republik Indonesia. *Pedoman MGMP dan KKG*. Jakarta: Kemendikbud, 2016.
- Kemendikbud Republik Indonesia. *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru*. Jakarta: Kemendikbud, 2015.
- Kirkpatrick, Donald L., dan James D. Kirkpatrick. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2006.
- Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

-
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Nazir, M. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013.
- OECD. *Education in Indonesia: Rising to the Challenge*. Paris: OECD Publishing, 2015.
- OECD. *Education Policy Outlook*. Paris: OECD Publishing, 2019.
- OECD. *Effective Teacher Policies: Insights from PISA*. Paris: OECD Publishing, 2018.
- Saqipi. "Teacher Professionalism and Educational Quality." *Journal of Education and Practice* 5, no. 12 (2014).
- Sari dan Asmendri. "Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Percobaan." *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan Fisika* 6, no. 1 (2020).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Surabaya: Karina, 2004.
- UNESCO. *ICT Competency Framework for Teachers*. Paris: UNESCO, 2018.
- UNESCO. *Teacher Career Structure and Development*. Paris: UNESCO, 2014.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- World Bank. *Improving Teacher Well-being*. Washington DC: World Bank, 2019.
- World Bank. *Transforming Education Quality in Indonesia*. Washington DC: World Bank, 2020.
- Zed, Mestika. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014