

Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Sri Wijayanti

Universitas Islam Indragiri

yy4096963@gmail.com

Haldian

Universitas Islam Indragiri

hardiandidi83@gmail.com

M. Ramzaany Satendra

Universitas Islam Indragiri

ramzaanysatendram@gmail.com

Rahmaisyah

Universitas Islam Indragiri

rahmaisyahzh@gmail.com

Naskah Masuk	Direvisi	Diterbitkan
29-05-2025	11-07-2026	01-08-2025

ABSTRACT

Personnel management is a crucial component in the administration of educational institutions, directly influencing the improvement of teacher performance. Optimal teacher performance is strongly affected by how institutions manage various aspects of personnel, including recruitment, training, professional development, performance evaluation, and reward systems. This study aims to explore in depth the concept, scope, and implementation of personnel management in the context of enhancing teacher performance. Effective personnel management involves planning for teaching staff needs, appropriate selection, workload management, as well as continuous guidance and evaluation. Using a library research method, data were collected through the review of various references such as books, scientific journals, and educational policy documents. The findings indicate that well-planned and sustainable personnel management enhances teacher motivation, competence, and professionalism in carrying out their duties. Therefore, strategic personnel management serves as a vital foundation in building a quality education system.

Keywords: *personnel management, teacher performance, professional development*

ABSTRAK

Manajemen personalia merupakan salah satu komponen penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang berperan langsung dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang optimal sangat dipengaruhi oleh bagaimana lembaga mengelola aspek-aspek personalia seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan profesional, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep manajemen personalia, ruang lingkup, serta implementasinya dalam konteks peningkatan kinerja guru. Proses manajemen personalia yang efektif mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, seleksi yang tepat, pengelolaan beban kerja, hingga pembinaan dan evaluasi secara berkelanjutan. Dengan menggunakan metode studi pustaka (*library research*), data dalam penelitian ini diperoleh melalui telaah berbagai sumber referensi seperti buku, jurnal ilmiah, dan dokumen kebijakan pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen personalia yang terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, manajemen personalia yang strategis menjadi fondasi penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas.

Kata Kunci: manajemen personalia, kinerja guru, pengembangan profesional

PENDAHULUAN

Organisasi sekolah berbeda dengan organisasi publik lainnya. Dimana karakter organisasi sekolah yaitu mengelola dan memproses manusia (Harris & Monk, 1992). Hal ini sebagai landasan filosofis yang harus dipahami dalam mengelola sekolah. Masalah penting dihadapi oleh sekolah-sekolah dewasa ini adalah pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang masih lemah, khususnya guru. Tidak saja berkaitan dengan proses rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir yang belum baik, tapi juga masalah kesejahteraan guru yang menjadi masalah nasional. Sehingga kebangkrutan kualitas pendidikan sering diakibatkan dengan lemahnya sumber daya manusia yang secara khusus yaitu peningkatan kualitas guru.¹

Masalah yang sering dijumpai dalam lembaga pendidikan salah satunya ialah pengelolaan sumber daya manusia khususnya guru berkaitan pada proses rekrutmen, penyeleksian, dan pengembangan karir yang kurang baik tidak hanya itu namun juga kesejahteraan guru turut diperhatikan sehingga menurunnya kualitas pendidikan dapat juga diakibatkan lemahnya sumber daya manusia dalam artian dibutuhkannya peningkatan akan hal tersebut. Dalam hal ini perlu dibutuhkan pengelolaan manajemen pendidikan yang efektif agar dalam mengupayakan sumber daya manusia itu terlaksananya dengan baik di lembaga pendidikan (sekolah).²

Manajemen personalia dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya insan dalam Personalia organisasi. Tujuannya yaitu memperlihatkan kepada organisasi satuan kerja yang

¹ Artikel dari 3 *Manajemen Personalia Sekolah*. (2025). Diakses dari <https://id.scribd.com/document/675294751/ARTIKEL-3-MANAJEMEN-PERSONALIA-SEKOLAH2>

² Amadeus, N. S., Aji, L.A., Ashari, K., Ikhsan, M., Al Fittoh, K., & Yuliana, A. T. R. (2023). *Peran Manajemen Personalia Dalam Mendorong Performa Guru PAI*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(6), 347-357. Diakses dari <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/3451/2965/1>

efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi wacana administrasi personalia akan memperlihatkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas). Manajemen personalia (sumber daya manusia) yaitu suatu proses menangani aneka macam problem pada ruang lingkup karyawan pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk sanggup menunjang kegiatan organisasi atau organi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm yaitu departement sumber daya insan atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Yang dimaksud personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peranan utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat.³

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul. Dalam konteks pendidikan formal, guru memegang peranan sentral sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.⁴

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.⁵

Dalam dunia pendidikan, manajemen personalia merupakan sebagai aktivitas penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan dipadukan dengan sumber-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.

³ Irjus Indrawan, Maimunah & Mahdayeni. *Buku Ajar Manajemen Kearsipan & Personalia Sekolah*. Pekanbaru: Cahaya Firdaus .2023. Hlm. 119-121

⁴ Ozgenel, M., & Dursun, H. (2024). *Teacher Performance and Professional Development as Predictors of Student Achievement*. Athens Journal of Education, 11(1), 1–20. <https://www.athensjournals.gr/education/2024-5206-AJE-Ozgenel-07.pdf>

⁵ Esie, R. E. (2024). *Personnel Management and Teachers' Job Performance in Secondary Schools*. International Journal of Scientific Research in Education, 16(3), 45–56. <https://www.ij sre.com.ng/assets/vol.%2C-16%283%29-esie%2C-r-e.pdf>

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.⁶

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, kemampuan dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan". Pasal inipun menggambarkan bahwa promosi seorang guru juga didasarkan pada kemampuannya atau kompetensinya.⁷

Urgensi dari penelitian ini didasarkan pada kenyataan bahwa implementasi manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya di lembaga pendidikan keagamaan seperti madrasah, masih sering belum optimal. Rendahnya kinerja guru dapat disebabkan oleh lemahnya sistem perencanaan, pengawasan, serta pembinaan dalam manajemen personalia. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana penerapan manajemen personalia berkontribusi terhadap peningkatan kinerja 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.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*), yaitu dengan menganalisis berbagai sumber literatur seperti buku-buku akademik, jurnal ilmiah, dan dokumen kebijakan Pendidikan.⁸ Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang

⁶ Ani, F., Jamalullail, J., & Simanjuntak, R. J. (2025). *Principal Supervision Management on Teacher Performance in Organization*. ResearchGate 112.
[https://www.researchgate.net/publication/391294324_Principal_Supervision_Management_on_Teacher_Perfor](https://www.researchgate.net/publication/391294324_Principal_Supervision_Management_on_Teacher_Performance_in_Organization)

⁷ Undang-Undang Ri Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Surabaya : Karina, 2004) Hlm. 22

⁸ Mahanum, Mahanum. "Tinjauan Kepustakaan." *ALACRITY: Journal of Education* (2021): 1-12.

komprehensif mengenai konsep dan implementasi manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat dijabar sebagai berikut

Manajemen Personalia

Manajemen personalia sekolah adalah manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi. Yang merupakan salah satu subsusi manajemen, perhatian terhadap orang-orang itu mencakup merekrut, menempatkan sebagai fungsi manajemen personalia. Ada juga yang mengatakan manajemen personalia adalah manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau personalia dalam organisasi.⁹

Dalam dunia pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Salah satu aspek penting dalam manajemen pendidikan adalah pengelolaan personalia, yaitu semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹⁰ Manajemen personalia sendiri merupakan bagian dari manajemen yang memberikan perhatian terhadap orang-orang dalam organisasi. Fokus utama dari manajemen personalia adalah merekrut, menempatkan, melatih, mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan para anggota organisasi. Edwin B. Flippo mendefinisikan manajemen personalia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia guna mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.¹¹

Dalam konteks pendidikan, Manajemen Personalia atau manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga secara efektif dan efisien agar dapat mencapai hasil yang optimal dalam suasana kerja yang menyenangkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pimpinan atau manajemen personalia memiliki sejumlah fungsi penting, antara lain menarik dan merekrut personil, mengembangkan serta memotivasi mereka, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku yang diharapkan, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan,

⁹ Artikel 3 manajemen Personalia Sekolah. (2025).

¹⁰ Solihin, I., Fajrussalam, H., Syah, M., & Kasmawati, M. E. (2019). *Peningkatan mutu pendidikan melalui optimalisasi manajemen personalia*. Jurnal Inspirasi Pendidikan, 8(2), 392–402. <https://doi.org/10.24252/ip.v8i2.12409>

¹¹ Baihaqi, M. I. (2022). *Peranan manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Walisongo Selorejo Blitar*. Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.35457/konstruk.v10i1.454>

serta menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi.¹²

Manajemen personalia meliputi analisis pekerjaan disekolah, penyusunan formasi guru dan pegawai baru, dan perencanaan dan pengadaan guru dan pegawai baru. Pengorganisasian berupa pembagian tugas dan pegawai. Penggerakan, meliputi pembinaan profesionalisme guru dan pegawai, pembinaan karir guru dan pegawai. Pembinaan kesejahteraan guru dan pegawai. Pengaturan perpindahan guru dan pegawai serta pengaturan pemberhentian guru dan pegawai. Pengawasan meliputi pemantauan terhadap kinerja guru dan pegawai. Dan penilaian terhadap kinerja guru dan pegawai.

Proses penataan personil dimulai dengan merencanakan kebutuhan pegawai, kemudian melakukan penarikan melalui pengumuman kebutuhan dan proses seleksi. Setelah itu dilakukan penempatan pegawai sesuai dengan formasi yang tersedia. Pegawai yang telah ditempatkan kemudian digunakan secara optimal dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif agar gairah kerja tetap tinggi. Kesejahteraan pegawai juga harus diperhatikan melalui pemberian gaji, insentif, hari libur dan cuti, serta pertemuan yang bersifat kekeluargaan dan bentuk kesejahteraan lainnya. Selain itu, perlu diatur juga kenaikan pangkat dan gaji pegawai, serta peningkatan mutu pegawai melalui pendidikan dan berbagai kesempatan pengembangan seperti pelatihan, penataran, diskusi ilmiah, lokakarya, langganan media, hingga keanggotaan dalam organisasi profesi.¹³ Penilaian terhadap prestasi kerja pegawai juga sangat penting untuk memperoleh data dalam rangka peningkatan karier. Terakhir, penataan personil juga mencakup pengelolaan pemutusan hubungan kerja secara bijak.

Dalam lingkungan sekolah, terdapat berbagai jenis personil yang memiliki peran dan fungsi masing-masing. Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Selain itu, ada tenaga fungsional kependidikan yang meliputi penilik, pengawas, peneliti, pustakawan, serta tenaga yang bergerak dalam pengembangan bidang pendidikan. Tenaga teknis kependidikan mencakup petugas laboratorium dan teknisi sumber belajar yang membantu proses pembelajaran dari sisi teknis. Tenaga pengelola satuan pendidikan bertanggung jawab dalam kepemimpinan dan manajemen lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pemimpin satuan pendidikan luar sekolah. Terakhir, tenaga administratif atau staf tata usaha berperan dalam kegiatan administrasi dan pengelolaan

¹² Putri, A. A., Syahriza, A. L., & Windasari, W. (2024). *Pengaruh Manajemen Perekrutan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pembelajaran di SMP Islam Terpadu At-Taqwa*. Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia, 1(3), 1–10
<https://edu.pubmedia.id/index.php/ptk/article/download/491/598/1681>

¹³ Wijoyo, H. (2020). *Manajemen Personalia dan Kearsipan Sekolah*.
[https://www.researchgate.net/publication/343416670 MANAJEMEN PERSONALIA DAN KEARSIPAN SEKOLAH](https://www.researchgate.net/publication/343416670_MANAJEMEN_PERSONALIA_DAN_KEARSIPAN_SEKOLAH)

data di sekolah.¹⁴

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa manajemen personalia merupakan bagian krusial dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, karena berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Proses ini mencakup perencanaan, perekrutan, penempatan, pengembangan, hingga pemberhentian tenaga kerja dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja, serta menyelaraskan tujuan individu dengan organisasi. Dengan pengelolaan personalia yang baik, kualitas pendidikan dapat ditingkatkan melalui optimalisasi peran seluruh personil pendidikan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya.

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001: 94). Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya didalam menjalankan tugas keguruannya didalam kelas dan tugas kependidikannya diluar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya dalam mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran dengan kompetensi yang dimilikinya.¹⁵

Kinerja guru merupakan aspek krusial dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah karena guru adalah pelaksana utama proses pembelajaran yang secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Secara umum, kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan standar kompetensi dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2004) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar siswa, pembimbingan peserta didik, serta pelaksanaan tugas tambahan yang mendukung proses pendidikan secara keseluruhan.¹⁶

Kinerja guru sangat berkaitan dengan tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai prestasi, namun keberhasilan tersebut tidak lepas juga dari kedisiplinan seorang guru dalam menyusun program program kerja untuk pembelajaran didalam kelas, seorang guru yang

¹⁴ Permana, A., & Yasin, M. (2021). *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral, 5(1), 1–10.
<https://ojs.stkpkbi.ac.id/index.php/jgv/article/download/117/96/162>

¹⁵ Amri, A (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen*. IndOmera, 4(7), 1-10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.3553>

¹⁶ Mangkunegara, A. A. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.

professional seharusnya memiliki kompetensi guru yang telah di atur dalam undang undang republik Indonesia no 14 tahun 2011.¹⁷

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan kerja di sekitarnya. Faktor internal yang memengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja, kompetensi, sikap, disiplin, dan kepribadian guru. Motivasi kerja menjadi salah satu variabel paling dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi guru, baik kompetensi pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian, juga sangat menentukan kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, disiplin kerja guru yang tinggi turut mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Faktor eksternal yang turut memengaruhi kinerja guru antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah yang suportif, fasilitas dan sarana prasarana yang memadai, iklim kerja yang kondusif, serta dukungan dari rekan sejawat dan masyarakat. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kinerjanya.¹⁸

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengalaman mengajar Mulyasa (2006: 2) menjelaskan pengalaman mengajar guru adalah apa yang telah dialami oleh guru selama menjalankan tugasnya sebagai guru. Guru mempunyai peluang besar untuk belajar dari pengalamannya mengajar dilapangan dari pada belajar dari perhatian yang tidak kalah pentingnya dalam menentukan kinerja guru. Kecenderungan tingkah laku mengajar guru yang masih berpola lama mengingatkan bahwa pengalaman yang didapat saat mengajar belum memberi arti apa-apa. Padahal, Yamin (2009: 20) menyatakan lama mengajar guru merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.¹⁹

Penilaian kinerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan secara berkala guna mengetahui sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pembinaan profesional guru, pemberian penghargaan, serta pengambilan keputusan terkait pengembangan karier guru. Dalam sistem pendidikan Indonesia, penilaian kinerja guru mengacu pada standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh pemerintah, khususnya melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007. Peraturan ini menegaskan bahwa guru harus memiliki empat

¹⁷ Hamonangan, dkk. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi KIAT, 32 (2), 144-155. Diakses dari <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/download/8576/3865/295304>

¹⁸ Sari, H. F. R., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1). <https://journal.antispublisher.com/index.php/acjoure/article/download/12/6>

¹⁹ Amri, A (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja* Hlm. 2

kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Keempat kompetensi tersebut menjadi landasan utama dalam menilai kinerja guru secara menyeluruh dan komprehensif.²⁰ Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan pembinaan yang berkelanjutan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, diskusi ilmiah, dan pengembangan profesional lainnya. Peningkatan kesejahteraan guru juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja guru. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan kepemimpinan yang suportif dari kepala sekolah sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif sehingga guru dapat bekerja dengan optimal. Manajemen sekolah yang baik mampu mengelola sumber daya manusia dan fasilitas secara efektif untuk mendukung kinerja guru. Dengan peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan, maka kualitas pembelajaran di sekolah akan meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja adalah dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Studi di SMK Gondang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja guru, sementara stres kerja memiliki pengaruh negatif yang perlu diminimalisir agar kinerja guru tidak menurun. Selain itu, faktor kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja non-fisik juga berkontribusi positif terhadap produktivitas guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru harus mencakup peningkatan motivasi, pengelolaan stres kerja, peningkatan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam hal ini dengan memberikan dukungan, supervisi, dan pembinaan yang tepat kepada guru.²¹ Penilaian kinerja guru juga mencakup berbagai aspek seperti kemampuan menyampaikan materi pelajaran, interaksi dengan siswa, pengelolaan kelas, serta partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Penilaian ini dapat melibatkan hasil belajar siswa sebagai indikator keberhasilan guru dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan. Dengan demikian, penilaian kinerja guru tidak hanya menilai aktivitas guru secara administratif, tetapi juga menilai dampak nyata dari pembelajaran yang dilakukan guru terhadap perkembangan peserta didik.

Selain faktor internal dan eksternal, disiplin kerja guru juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja. Penelitian di SMP Al-Islam 1 Surakarta menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi, kompetensi yang memadai, dan disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerjanya secara optimal. Oleh karena itu,

²⁰ Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

²¹ Hanoselina, Y. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja guru SMA Partini 1 Padang*. Maksi: Jurnal Administrasi Kepegawaian, 5(1).
<https://malaqbiipublisher.com/index.php/MAKSI/article/download/263/279/841>

pengembangan profesional guru harus diarahkan tidak hanya pada peningkatan kompetensi, tetapi juga pada pembentukan sikap disiplin dan motivasi yang kuat.²²

Dalam konteks kebijakan, pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 38 Tahun 2020 mengatur tata cara memperoleh sertifikat pendidik bagi guru dalam jabatan.²³ Sertifikasi ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga profesional di satuan pendidikan. Dengan adanya sertifikasi dan penilaian kinerja yang terintegrasi, diharapkan guru dapat terus meningkatkan kualitasnya secara berkelanjutan.

Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesional guru adalah sebuah proses yang dilakukan secara sistematis dengan tujuan utama meningkatkan kapasitas dan kompetensi guru dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran dan mendidik. Dalam konteks pendidikan modern saat ini, guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pelajaran secara mendalam, tetapi juga harus memiliki keterampilan pedagogik, sosial, dan kepribadian yang tinggi.²⁴ Hal ini menjadi sangat penting karena dunia pendidikan terus mengalami perubahan yang dinamis, baik dari sisi kurikulum yang selalu diperbarui, kemajuan teknologi yang semakin pesat, maupun karakteristik peserta didik yang semakin beragam dan kompleks.

Guru yang profesional harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut agar dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, pengembangan profesional guru menjadi sebuah keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Proses ini bertujuan untuk menciptakan guru yang reflektif, inovatif, serta mampu menjawab tantangan zaman dengan berbagai pendekatan dan metode pembelajaran yang relevan dan efektif. Guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa secara signifikan.²⁵

Guru yang berkompeten secara profesional apabila : 1) Guru tersebut mampu mengembangkan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya. 2) Guru tersebut mampu melaksanakan peran-peranannya secara berhasil. 3) Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan

²² Atmiko, E., & Wulandari, D. (2023). *Analisis motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Al-Islam 1 Surakarta*. Jurnal Ilmu Ekonomi, 7(2). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/478/288/1496>

²³ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 38 Tahun 2020 tentang Tata Cara Memperoleh Sertifikat Pendidik bagi Guru dalam Jabatan.

²⁴ Napitupulu, B. W., & Bunda, D. (2025). *Perubahan kompetensi guru profesional pada standar kompetensi guru: Sebuah kajian literatur*. KAIROS: Jurnal Ilmiah, 5(1), hlm. 2. <https://ojs.uph.edu/index.php/KAIROS/article/download/9232/4887/30576>

²⁵ Unpas. (2024). *Membangun kerangka pengembangan profesi guru melalui integrasi teknologi pendidikan dan keterampilan adaptif*. Jurnal Pendidikan Dasar, 9(4). <https://www.jurnal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/19294>

pendidikan (tujuan instruksional) Sekolah. 4) Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dalam belajar dalam kelas.²⁶

Berbagai kegiatan dilakukan dalam rangka pengembangan profesional guru. Salah satu bentuk kegiatan yang umum adalah pelatihan dan workshop yang bertujuan memberikan keterampilan baru atau menyegarkan kompetensi yang sudah dimiliki guru. Pelatihan ini sangat penting terutama dalam mengembangkan kemampuan guru dalam menggunakan teknologi pembelajaran digital, metode pembelajaran inovatif, serta teknik evaluasi yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, pendidikan formal lanjutan seperti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG) juga menjadi salah satu jalur penting bagi guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan profesional mereka. Pendidikan formal ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang teori dan praktik pendidikan yang mutakhir.²⁷

Selain itu, pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) juga merupakan bagian integral dari proses pengembangan profesional guru. PKB meliputi berbagai kegiatan seperti seminar, lokakarya, dan kegiatan ilmiah lainnya yang memungkinkan guru untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.²⁸ Kegiatan ini sangat membantu guru agar tetap relevan dan mampu menghadapi tantangan pembelajaran yang semakin kompleks.

Supervisi dan mentoring juga memegang peranan penting dalam pengembangan profesional guru. Dukungan dari kepala sekolah atau pengawas sebagai pembimbing dan pemberi umpan balik membantu guru dalam meningkatkan kualitas kerja mereka secara berkelanjutan. Melalui supervisi, guru dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mendapatkan arahan praktis untuk meningkatkan kinerja di kelas. Selain itu, keberadaan komunitas belajar guru seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan forum kolaboratif lainnya sangat efektif dalam mendorong guru untuk saling berbagi pengalaman, strategi pembelajaran, dan solusi atas berbagai tantangan yang dihadapi di lapangan. Komunitas ini menjadi sarana pembelajaran profesional yang mandiri dan berkelanjutan.²⁹ Dalam pelaksanaannya, pengembangan profesional guru harus dilakukan dengan strategi yang holistik dan kontekstual, melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti pemerintah, lembaga

²⁶ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006) Hlm. 38

²⁷ Sri Munian. (2022). *Pengembangan kompetensi profesionalisme guru di era digital*. Jurnal Sang Guru, 1(3), hlm. 232. <https://ifrelresearch.org/index.php/jpat-widyakarya/article/download/2221/2107/8156>

²⁸ International Journal for Research Publication and Seminar. (2025). *The professional development of teachers: Challenges and opportunities for educational transformation in the context of NEP 2020*. JRPS Journal, 16(2), hlm. 182-185. <https://jrpsjournal.in/index.php/j/article/view/264>

²⁹ Pallawagau, M., Prihatin, T., & Suminar, T. (2017). *Pengembangan model supervisi akademik dengan mentoring method dalam pembelajaran yang mendidik pada SMK di Kabupaten Kupang*. Educational Management, 6(1), 9-19.

pendidikan, kepala sekolah, dan masyarakat. Pelatihan dan program pengembangan yang dirancang harus relevan dengan kebutuhan guru serta perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan agar dapat memberikan manfaat maksimal. Namun, terdapat sejumlah tantangan yang kerap dihadapi, seperti beban kerja guru yang tinggi sehingga waktu untuk mengikuti pelatihan terbatas, serta pelatihan yang kadang kurang fokus pada praktik nyata di kelas. Oleh karena itu, pengembangan profesional guru harus dirancang agar fleksibel, aplikatif, dan berkelanjutan sehingga guru dapat terus meningkatkan kompetensi tanpa mengganggu tugas pokok mereka sebagai pendidik.

Era digital yang semakin maju juga menuntut guru untuk menguasai teknologi informasi dan komunikasi sebagai bagian dari kompetensi abad 21. Guru harus kreatif dalam memanfaatkan media pembelajaran digital dan mampu melakukan pembelajaran yang terintegrasi dengan teknologi sehingga dapat menyesuaikan dengan karakteristik peserta didik yang semakin digital *savvy*. Pelatihan mengenai *Digital Learning* dan partisipasi dalam forum guru berbasis teknologi menjadi strategi efektif dalam pengembangan profesional guru masa kini agar mereka mampu menghadirkan pembelajaran yang menarik, interaktif, dan relevan dengan kebutuhan siswa.³⁰

Secara keseluruhan, pengembangan profesional guru adalah sebuah proses berkelanjutan yang mencakup peningkatan kualifikasi, kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian. Melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, pendidikan formal, supervisi, dan komunitas belajar, guru dapat terus meningkatkan profesionalismenya sehingga mampu menghadirkan pembelajaran yang berkualitas. Guru yang profesional dan inovatif akan memberikan dampak positif langsung terhadap kualitas pembelajaran dan prestasi siswa, yang pada akhirnya menjadi kunci keberhasilan pendidikan di era modern dan digital saat ini. Dengan demikian, pengembangan profesional guru bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga investasi penting dalam membangun masa depan pendidikan yang lebih baik dan berdaya saing tinggi.

KESIMPULAN

Keberhasilan Peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu guru, tetapi juga pada sistem manajemen personalia yang komprehensif dan terintegrasi. Sistem ini mencakup beberapa tahapan krusial, dimulai dari perencanaan yang matang dan akurat untuk mengantisipasi kebutuhan guru berdasarkan faktor internal (kebutuhan sekolah) dan eksternal (perkembangan kurikulum, teknologi, demografi). Proses rekrutmen dan seleksi yang transparan

³⁰ Astini, Ni Komang Suni. "Pentingnya literasi teknologi informasi dan komunikasi bagi guru sekolah dasar untuk menyiapkan generasi milenial." Prosiding Seminar Nasional Dharma Acara. Vol. 1. No. 1. 2019.

dan kompetitif memastikan calon guru memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang dibutuhkan, bukan hanya secara teoritis, tetapi juga kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Penempatan guru sesuai dengan kompetensi dan minat mereka memaksimalkan efektivitas dan kepuasan kerja. Pengembangan profesional yang berkelanjutan, melalui pelatihan, PPG, PKB, supervisi, mentoring, dan komunitas belajar, sangat penting untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru, khususnya dalam memanfaatkan teknologi. Sistem kompensasi dan kesejahteraan yang adil dan transparan juga krusial untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas. Terakhir, evaluasi kinerja yang objektif dan berkala, berdasarkan standar kompetensi yang jelas, memberikan umpan balik konstruktif untuk perbaikan dan pengembangan karier. Secara keseluruhan, keberhasilan peningkatan kinerja guru memerlukan sinergi antara manajemen personalia yang efektif dan faktor-faktor pendukung lainnya, baik internal (motivasi, kompetensi guru) maupun eksternal (lingkungan kerja, kepemimpinan sekolah, dukungan masyarakat). Oleh karena itu, manajemen personalia bukan sekadar pengelolaan administratif, tetapi strategi memberdayakan guru untuk mencapai potensi maksimal mereka dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Jurnal Pelita Ilmiah Pendidikan serta seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amadeus, N. S., Aji, L.A., Ashari, K., Ikhsan, M , AI Fittoh, K., & Yuliana, A. T. R. (2023). Peran Manajemen Personalia Dalam Mendorong Performa Guru PAI. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(6), 347-357. Diakses dari <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/3451/2965/1>
- Amri, A (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen. IndOmera, 4(7), 1-10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.3553>
- Ani, F., Jamalullail, J., & Simanjuntak, R. J. (2025). Principal supervision management on teacher performance in organization. Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan, 13(1). https://www.researchgate.net/publication/391294324_Principal_Supervision_Management_on_Teacher_Performance_in_Organization

- Artikel 3 Manajemen Personalia Sekolah. (2025).Diakses dari
<https://id.scribd.com/document/675294751/ARTIKEL-3-MANAJEMEN-PERSONALIA-SEKOLAH2>
- Astini, N. K. S. (2019). Pentingnya literasi teknologi informasi dan komunikasi bagi guru sekolah dasar untuk menyiapkan generasi milenial. Dalam Prosiding Seminar Nasional Dharma Acarya
- Atmiko, E., & Wulandari, D. (2023). Analisis motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Al-Islam 1 Surakarta. Jurnal Ilmu Ekonomi, 7(2). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/478/288/1496>
- Baihaqi, M. I. (2018). Peranan manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Walisongo Selorejo Blitar. Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 10(1) <https://doi.org/10.35457/konstruk.v10i1.454>
- Esie, R. E. (2023). Personnel management and teachers' job performance. International Journal of Scientific Research in Education, 16(3). <https://www.ij sre.com.ng/assets/vol.%2C-16%283%29-esie%2C-r.-e.pdf>
- Hanoselina, Y. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja guru SMA Partiwi 1 Padang. Maksi: Jurnal Administrasi Kepegawaian, 5(1). <https://malaqbipublisher.com/index.php/MAKSI/article/download/263/279/841>
- Indrawan, I., Maimunah, & Mahdayeni. (2023). Buku ajar manajemen kearsipan & personalia sekolah. Pekanbaru: Cahaya Firdaus.
- International Journal for Research Publication and Seminar. (2025). The professional development of teachers: Challenges and opportunities for educational transformation in the context of NEP 2020. JRPS Journal, <https://jrpsjournal.in/index.php/j/article/view/264>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 38 Tahun 2020 tentang Tata Cara Memperoleh Sertifikat Pendidik bagi Guru dalam Jabatan.
- Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Mahanum, M. (2021). Tinjauan kepustakaan. ALACRITY: Journal of Education, Mangkunegara, A. A. P. (2004). Manajemen sumber daya manusia.

- Napitupulu, B. W., & Bunda, D. (2025). Perubahan kompetensi guru profesional pada standar kompetensi guru: Sebuah kajian literatur. KAIROS: Jurnal Ilmiah, 5(1).
<https://ojs.uph.edu/index.php/KAIROS/article/download/9232/4887/30576>
- Özgenel, M., & Dursun, H. (2024). Teacher performance and professional development as predictors of student achievement. Athens Journal of Education, 11(1).
<https://www.athensjournals.gr/education/2024-5206-AJE-Ozgenel-07.pdf>
- Pallawagau, M., Prihatin, T., & Suminar, T. (2017). Pengembangan model supervisi akademik dengan mentoring method dalam pembelajaran yang mendidik pada SMK di Kabupaten Kupang. Educational Management, 6(1).
- Permana, A., & Yasin, M. (2021). Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral, 5(1).
<https://ojs.stkpkbi.ac.id/index.php/jgv/article/download/117/96/162>
- Putri, A. A., Syahriza, A. L., & Windasari, W. (2024). Pengaruh manajemen perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan manajemen mutu pembelajaran di SMP Islam Terpadu At-Taqwa. Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia, 1(3).
<https://edu.pubmedia.id/index.php/ptk/article/download/491/598/1681>
- Sari, H. F. R., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1).
<https://journal.antispublisher.com/index.php/acjoure/article/download/12/6>
- Solihin, I., Fajrussalam, H., Syah, M., & Kasmawati, M. E. (2019). Peningkatan mutu pendidikan melalui optimalisasi manajemen personalia. Jurnal Inspirasi Pendidikan, 8(2). <https://doi.org/10.24252/ip.v8i2.12409>
- Sri Munian. (2022). Pengembangan kompetensi profesionalisme guru di era digital. Jurnal Sang Guru, 1(3). <https://ifrelresearch.org/index.php/jpat-widyakarya/article/download/2221/2107/8156>
- Unpas. (2024). Membangun kerangka pengembangan profesi guru melalui integrasi teknologi pendidikan dan keterampilan adaptif. Jurnal Pendidikan Dasar, 9(4).
<https://www.journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/19294>
- Wijoyo, H. (2020). Manajemen personalia dan kearsipan sekolah.
https://www.researchgate.net/publication/343416670_MANAJEMEN_PERSONALIA_DAN_KEARSIPAN_SEKOLAH