

# Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru

Riksa Iqomah<sup>1\*</sup>, Bela Safitri<sup>2</sup>, and Iip Mustopa Saripah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia

\*Corresponding author: [riksaiqomah@stitnufarabi.ac.id](mailto:riksaiqomah@stitnufarabi.ac.id)

Received: 26 June 2024

Revised: 28 June 2024

Accepted: 26 June 2024

Available online: 30 June 2024

**How to cite this article:** Iqomah, R., Safitri, B., & Saripah, I. M. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1 (1), 75–80.

## Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di lingkungan pendidikan. Penelitian ini berangkat dari permasalahan rendahnya kualitas kinerja guru yang dapat memengaruhi mutu pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Dengan menggunakan metode studi pustaka, penelitian ini menganalisis berbagai literatur yang relevan untuk mengidentifikasi strategi-strategi yang dapat diterapkan. Subjek penelitian adalah manajemen SDM secara umum, sementara objeknya adalah strategi peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi seperti pengembangan keterampilan, penilaian kinerja komprehensif, pemberian umpan balik konstruktif, mendorong inisiatif dan kreativitas, pengakuan dan penghargaan, kolaborasi dalam tim kerja, dukungan kesejahteraan guru, serta evaluasi berkelanjutan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Penerapan strategi ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih mendukung, produktif, dan inovatif, sehingga berdampak positif pada mutu pendidikan.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya, Kinerja Guru, Pendidikan.

## Abstract

*Human Resource Management (HRM) has an important role in improving the quality of teacher performance in the educational environment. This research starts from the problem of the low quality of teacher performance which can affect the overall quality of education. This research aims to explore effective human resource management (HRM) strategies in improving the quality of teacher performance. Using the literature study method, this research analyzes various relevant literature to identify strategies that can be implemented. The research subject is HRM in general, while the object is strategies for improving teacher performance. The research results show that strategies such as skills development, comprehensive performance assessment, providing constructive feedback,*

*encouraging initiative and creativity, recognition and rewards, collaboration in work teams, support for teacher welfare, and continuous evaluation can significantly improve teacher performance. The implementation of this strategy is expected to be able to create a more supportive, productive and innovative educational environment, thereby having a positive impact on the quality of education.*

**Keywords:** Human Resource Management, Teacher Performance, Education.

## 1. Introduction

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk lebih memahami bagaimana posisi manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi diperlukan pemahaman tentang makna manajemen sumber daya manusia itu sendiri, agar dapat mendudukan peran manajemen sumber daya manusia dalam rangka dinamika gerak organisasi (Ilham, 2017).

Di sekolah pengembangan tenaga pendidik dirasa sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan, dengan majunya teknologi maka semakin sadarnya masyarakat akan pentingnya pendidikan. Pengembangan tenaga pendidik sebagai upaya untuk mutu pendidikan serta efisiensi kerja seluruh tenaga sekolah yang berada dalam satu unit organisasi pendidikan (Astagini et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia era ini lebih menfokuskan pada usaha memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan atau guru melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematik, sehingga sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik atau guru dapat bekerja secara profesional, sejahtera dan berkemajuan. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia di lingkup lembaga Pendidikan atau sekolah adalah bagian manajemen yang memiliki fungsi untuk memperbaiki kompetensi, adaptabilitas, dan komitmen para pendidik serta tenaga kependidikan atau guru agar suatu sekolah atau organisasi pendidikan memiliki kekuatan bukan hanya sekedar bertahan (*survival*), melainkan tumbuh (*growth*), produktif (*productive*), dan kompetitif (*competitive*) sehingga lembaga Pendidikan tersebut lebih professional dan lebih maju dengan memanfaatkan teknologi zaman ini (Ridwan et al., 2022).

Strategi manajemen SDM yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja guru. Melalui strategi ini, guru dapat diberikan motivasi dan dukungan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu, strategi manajemen SDM juga dapat membantu guru dalam pengembangan kompetensi dan karirnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka (Sulistiyadi, 2021).

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan, sehingga kualitas kinerja mereka sangat mempengaruhi kualitas pendidikan itu sendiri. Namun, dalam praktiknya, masih banyak guru yang kinerjanya belum optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi, fasilitas pendukung yang belum memadai, hingga sistem manajemen SDM yang belum efektif.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut tentang strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Penelitian ini

diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.

## 2. Methods

Metode artikel ini menggunakan studi pustaka (library research) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Zed (2004) ada empat tahap studi pustaka yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca serta mencatat bahan penelitian. Pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan mengkonstruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal dan riset-riset yang sudah ada. Metode analisis menggunakan analisis conten dan analisis deskriptif. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi dianalisis secara kritis dan mendalam agar dapat mendukung proporsi dan gagasan (Fadli, 2021).

## 3. Results and Discussion

### Manajemen Sumber Daya Manusia

George R Terry berpendapat bahwa "Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya" (Syahputra & Aslami, 2023).

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Luther Gulick, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan atau proses yang bertujuan untuk mengelola, mengatur, dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup berbagai kegiatan dan strategi untuk mengelola tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Beberapa aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. **Perencanaan Sumber Daya Manusia:** Merupakan proses perencanaan jumlah, jenis, dan kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bisnisnya. Ini meliputi peramalan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, dan seleksi karyawan yang sesuai.
- b. **Pengorganisasian Sumber Daya Manusia:** Melibatkan struktur organisasi yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia. Ini termasuk pembagian tugas dan tanggung jawab, pembentukan tim kerja, dan pengembangan sistem kompensasi dan benefit.
- c. **Pergerakan (Development) Sumber Daya Manusia:** Fokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan.
- d. **Pengendalian Sumber Daya Manusia:** Melibatkan evaluasi kinerja, manajemen kinerja, pengukuran pencapaian tujuan, dan implementasi tindakan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut sesuai kebutuhan.

Dengan pendekatan yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat mengoptimalkan potensi dan kontribusi karyawan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi, serta memastikan keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

## Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh guru (Uno, 2014). Kinerja guru diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kecepatan dan Ketepatan, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi (Utari & Rasto, 2019). Kinerja guru adalah gambaran dari hasil kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam konteks pendidikan. Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru, yaitu:

- a. **Kualitas Kerja:** Merupakan kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran dengan baik, sesuai standar kompetensi yang ditetapkan. Kualitas kerja juga mencakup kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa.
- b. **Kecepatan dan Ketepatan:** Indikator ini mengacu pada kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan akurat. Hal ini mencakup penilaian terhadap kemampuan guru dalam mengatur waktu pembelajaran, memberikan tugas dengan batas waktu yang realistik, dan menilai hasil pekerjaan siswa secara objektif.
- c. **Inisiatif dalam Bekerja:** Inisiatif merupakan kemampuan guru untuk mengambil tindakan proaktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru yang memiliki inisiatif biasanya aktif mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, seperti menggunakan metode mengajar yang inovatif atau mengadakan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pembelajaran.
- d. **Kemampuan Kerja:** Indikator ini mencakup berbagai aspek kemampuan guru, mulai dari kemampuan mengelola kelas dengan baik, memahami kebutuhan individu siswa, hingga kemampuan dalam menggunakan teknologi sebagai alat bantu pembelajaran. Kemampuan kerja juga mencakup kemampuan guru dalam mengelola konflik dan menangani situasi-situasi yang kompleks di lingkungan sekolah.
- e. **Komunikasi:** Komunikasi yang efektif merupakan kunci dalam membangun hubungan yang baik antara guru dan siswa, serta antara guru dengan orang tua siswa dan rekan kerja. Guru yang mampu berkomunikasi dengan jelas, ramah, dan empatik akan lebih mudah memahami kebutuhan siswa dan merespon dengan tepat.

Pentingnya mengukur kinerja guru melalui indikator-indikator ini adalah untuk memastikan bahwa pendidikan yang diselenggarakan mencapai standar yang diharapkan dan memberikan dampak positif yang signifikan bagi perkembangan siswa.

## Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dapat sangat meningkatkan kualitas kinerja guru. Beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai hal ini meliputi (Nasional et al., 2015):

- a. **Pengembangan Keterampilan:** Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala kepada guru untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar dan mengelola kelas.
- b. **Penilaian Kinerja yang Komprehensif:** Melakukan penilaian kinerja yang komprehensif dan terstruktur untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan bagi setiap guru. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode evaluasi seperti observasi kelas, penilaian oleh rekan sekerja, dan evaluasi diri.

- c. **Pemberian Umpan Balik yang Konstruktif:** Memberikan umpan balik yang jelas, spesifik, dan konstruktif kepada guru berdasarkan hasil penilaian kinerja mereka. Umpan balik ini harus didukung dengan rencana pengembangan pribadi untuk membantu guru meningkatkan kinerjanya.
- d. **Mendorong Inisiatif dan Kreativitas:** Mendorong guru untuk mengambil inisiatif dan menciptakan metode pengajaran yang inovatif sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa mereka.
- e. **Pengakuan dan Penghargaan:** Memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru yang berhasil mencapai target kinerja mereka atau memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.
- f. **Kolaborasi dan Tim Kerja:** Mendorong kolaborasi antar guru dan membangun tim kerja yang solid untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam mengajar.
- g. **Dukungan Kesejahteraan Guru:** Memastikan kesejahteraan fisik dan mental guru dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, program kesehatan dan kesejahteraan, serta dukungan psikologis jika diperlukan.
- h. **Evaluasi dan Perbaikan Berkelaanjutan:** Melakukan evaluasi secara berkala terhadap implementasi strategi manajemen SDM yang telah dilakukan dan melakukan perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitasnya.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara konsisten dan terarah, manajemen SDM dapat secara signifikan meningkatkan kualitas kinerja guru dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) diperlukan karena SDM merupakan salah satu aset paling berharga dan strategis bagi setiap organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan. Kualitas sumber daya manusia secara langsung memengaruhi kinerja, inovasi, dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan strategisnya. Dengan memiliki strategi manajemen SDM yang efektif, organisasi dapat mengoptimalkan potensi, mengelola kinerja, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing. Hal ini penting dalam konteks pendidikan karena guru dan tenaga pendidik merupakan salah satu faktor kunci dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada generasi mendatang.

#### 4. Conclusions

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses khas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Hal ini melibatkan berbagai kegiatan seperti perencanaan SDM, pengorganisasian SDM, pengembangan karyawan, dan evaluasi kinerja.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan, inisiatif, kemampuan kerja, dan komunikasi. Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, strategi manajemen SDM yang efektif meliputi pengembangan keterampilan, penilaian kinerja komprehensif, pemberian umpan balik konstruktif, mendorong inisiatif dan kreativitas, memberikan pengakuan dan penghargaan, kolaborasi dan tim kerja, dukungan kesejahteraan guru, serta evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.

Penerapan strategi manajemen SDM yang efektif adalah terciptanya lingkungan pendidikan yang mendukung, produktif, dan inovatif, yang pada akhirnya akan

memberikan dampak positif bagi perkembangan siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

### 5. References

- Astagini, R. A., Nadifah, N. I., & Luwihta, A. D. (2022). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 32–43.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54.
- Ilham. (2017). Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Bulupoddo Kabupaten Sinjai. *Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2017*.
- Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Nasional, S. P., Musyawarah, F., & Mata, G. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(3), 103–117.
- Ridwan, Getteng, A. R., & Sumiati. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru SMAIT Nurul Fikri Makassar. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 1–10.
- Sulistadi, A. (2021). Strategi Managemen Sdm Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(4), 233–242.
- Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238.