

PENGUATAN KOMPETENSI GURU MELALUI MANAJEMEN SDM PENDIDIKAN: ANALISIS KONSEPTUAL DAN STRATEGI IMPLEMENTASI

Kholid Abdul Hafiedz ^{a*)}, Moh Ali ^{a*)}, Dewi Cahyani ^{a*)}

^{a)} Universitas Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, Cirebon, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: kholid.pembelajar@gmail.com

Article history: received 01 October 2025; revised 12 November 2025; accepted 04 December 2025

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v13i2.13137>

Abstrak. Peningkatan kompetensi guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Artikel ini bertujuan menganalisis integrasi antara administrasi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai pendekatan komprehensif dalam penguatan kompetensi guru. Melalui metode studi pustaka, penelitian ini mengkaji konsep, prinsip, dan temuan empiris terkait peran administrasi pendidikan dalam penyusunan kebijakan, perencanaan program, supervisi, serta evaluasi pengembangan guru, sekaligus mengkaji fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, dan motivasi kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi kedua disiplin tersebut menghasilkan kerangka yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam pengembangan profesional guru. Administrasi pendidikan memberikan struktur dan arah strategis, sementara MSDM memastikan pengelolaan guru sebagai human capital yang dikembangkan melalui proses yang sistematis. Kendala implementasi yang ditemukan meliputi keterbatasan anggaran, kapasitas manajerial, rendahnya budaya kolaboratif, serta belum optimalnya penggunaan data untuk pengambilan keputusan. Artikel ini menyimpulkan bahwa sinergi administrasi pendidikan dan MSDM merupakan pendekatan yang relevan dan strategis untuk penguatan kompetensi guru di sekolah.

Kata Kunci: Administrasi Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Guru, Mutu Pendidikan

STRENGTHENING TEACHER COMPETENCE THROUGH EDUCATIONAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: CONCEPTUAL ANALYSIS AND IMPLEMENTATION STRATEGY

Abstract. Improving teacher competence is a key factor in enhancing the overall quality of education. This article aims to analyze the integration of educational administration and human resource management (HRM) as a comprehensive approach to strengthening teacher competence. Using a literature review method, this study examines concepts, principles, and empirical findings related to the role of educational administration in policy formulation, program planning, supervision, and evaluation of teacher development, alongside HRM functions such as human resource planning, recruitment, selection, training, performance appraisal, and work motivation. The findings indicate that integrating these two disciplines creates a more effective and sustainable framework for teachers' professional development. Educational administration provides structural and strategic direction, while HRM ensures that teachers are managed as human capital through systematic development processes. Implementation challenges identified include budget limitations, managerial capacity gaps, weak collaborative culture, and suboptimal use of data for decision-making. This article concludes that the synergy between educational administration and HRM is a relevant and strategic approach to strengthening teacher competence in schools.

Keywords: Educational Administration, Human Resource Management, Teacher Competence, Educational Quality

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen kunci dalam sistem pendidikan, keberhasilan proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kompetensi guru dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Damanik, 2019). Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru adalah tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin mutu layanan pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru tidak hanya menjadi kebutuhan individu guru, tetapi merupakan kebutuhan sistemik lembaga pendidikan.

Dalam konteks pengelolaan sekolah modern, upaya peningkatan kualitas guru tidak dapat dilakukan secara sporadis atau insidental. Diperlukan pengelolaan SDM pendidikan yang efektif dan profesional, meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, serta pembinaan berkelanjutan (Hidayat et al., 2025). Penguatan kompetensi guru

merupakan bagian integral dari fungsi MSDM pendidikan, karena guru bukan sekadar pekerja, melainkan aset strategis lembaga pendidikan (Maskar, 2025).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak sekolah masih mengelola guru secara administratif semata, belum melalui sistem manajemen SDM yang terstruktur. Rekrutmen guru masih berbasis kedekatan, pelatihan dilakukan tidak sesuai kebutuhan, penilaian kinerja tidak sistematis, dan jalur karier guru tidak jelas. Kondisi ini mengakibatkan rendahnya budaya profesionalisme, stagnasi pengembangan diri, serta tidak optimalnya kualitas pembelajaran.

Kajian-kajian sebelumnya menegaskan bahwa efektivitas pengelolaan SDM pendidikan merupakan determinan utama keberhasilan sekolah. Penelitian Priansa (2018) menambahkan bahwa pengelolaan SDM yang baik berdampak positif terhadap motivasi kerja, budaya profesional, dan kinerja guru. Dengan demikian, urgensi MSDM pendidikan dalam penguatan kompetensi guru jelas dan perlu ditelaah secara mendalam.

1. Berdasarkan kondisi tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis:
2. Konsep MSDM pendidikan dalam penguatan kompetensi guru.
3. Strategi implementasi fungsi-fungsi MSDM: *planning, organizing, actuating, dan controlling* dalam pembinaan guru.
4. Kontribusi MSDM pendidikan terhadap mutu pembelajaran dan kinerja sekolah.
5. Arah pengembangan kebijakan penguatan kompetensi guru yang berkelanjutan.

Penelitian ini penting untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana sekolah dapat membangun sistem MSDM yang profesional sebagai fondasi bagi peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (library research). Studi pustaka merupakan metode yang dilakukan dengan menelaah, mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai literatur seperti buku, artikel jurnal nasional terakreditasi, peraturan pemerintah, dan dokumen akademik yang relevan dengan topik penelitian (Ridwan, Suhar, Ulum, & Muhammad, 2021). Sumber literatur yang digunakan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria:

1. Relevansi dengan tema MSDM pendidikan dan kompetensi guru.
2. Diterbitkan dalam rentang waktu 10 tahun terakhir, kecuali sumber klasik yang masih otoritatif.
3. Merupakan sumber kredibel seperti jurnal SINTA, buku akademik, atau regulasi resmi pemerintah.

Analisis data menurut Miles & Huberman (2014) dilakukan melalui tahapan:

1. Reduksi data, yaitu memilih informasi penting dari literatur;
2. Penyajian data, yaitu menyusun temuan dalam sub-subtopik; dan
3. Penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan pemahaman konseptual mengenai peran MSDM dalam penguatan kompetensi guru.

Dengan metode ini, penelitian menghasilkan gagasan konseptual komprehensif yang dapat digunakan sebagai dasar implementasi MSDM pendidikan di sekolah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan kompetensi guru merupakan elemen strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pengelola proses belajar-mengajar yang memengaruhi kualitas hasil belajar peserta didik. Dalam konteks ini, administrasi pendidikan memainkan peran sentral sebagai kerangka struktural yang mengatur perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi seluruh kegiatan sekolah. Administrasi pendidikan memastikan bahwa program pengembangan guru tidak berjalan secara sporadis atau parsial, melainkan selaras dengan visi, misi, dan tujuan institusi. Fungsi perencanaan dan pengorganisasian yang baik memungkinkan sekolah menyusun strategi pengembangan profesional guru secara sistematis, termasuk menetapkan standar kompetensi dan indikator pencapaian yang jelas (Ningsih & Suryaman, 2025)

Selain administrasi pendidikan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi aspek penting yang memberikan pendekatan manajerial dalam pengelolaan guru sebagai aset strategis. MSDM mencakup perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan dan motivasi. Dengan menerapkan prinsip MSDM, guru tidak hanya diposisikan sebagai tenaga pengajar, tetapi juga sebagai human capital yang harus dikembangkan secara berkelanjutan. Perencanaan SDM pendidikan yang matang memudahkan sekolah dalam merancang program pelatihan yang sesuai kebutuhan, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, dan memastikan kesesuaian antara jumlah guru, kualifikasi, dan tuntutan kurikulum (Hidayat et al., 2025).

Rekrutmen dan seleksi guru berbasis kompetensi menjadi langkah krusial untuk memastikan kualitas pengajaran di sekolah. Proses seleksi yang transparan, seperti tes akademik, wawancara berbasis kompetensi, dan microteaching, membantu sekolah memperoleh guru yang memenuhi standar profesional sekaligus memiliki motivasi tinggi. Seleksi yang tepat akan memperkecil risiko guru tidak mampu beradaptasi dengan budaya dan kebutuhan sekolah. Setelah direkrut, guru baru biasanya

mengikuti program induksi yang memperkenalkan budaya organisasi, prosedur administrasi, dan sistem supervisi akademik. Program induksi ini terbukti meningkatkan adaptasi guru baru dan mempercepat penguasaan standar kompetensi yang diharapkan.

Pengembangan profesional guru menjadi fokus utama dalam integrasi administrasi pendidikan dan MSDM. Pelatihan berbasis kebutuhan, supervisi akademik, coaching, mentoring, serta pembentukan komunitas belajar profesional seperti KKG dan MGMP menjadi instrumen yang saling mendukung. Pelatihan yang relevan meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesional guru, sementara supervisi akademik memungkinkan kepala sekolah atau pengawas memberikan bimbingan yang bersifat reflektif, bukan hanya evaluatif. Komunitas belajar profesional mendukung kolaborasi guru, pertukaran praktik baik, dan pemecahan masalah bersama, sehingga tercipta budaya belajar yang berkelanjutan (Safitri & Sari, 2024).

Penilaian kinerja guru merupakan mekanisme penguatan mutu yang mengintegrasikan aspek administrasi pendidikan dan MSDM. Penilaian dilakukan secara sistematis melalui observasi kelas, evaluasi perangkat pembelajaran, portofolio guru, dan indikator pencapaian kompetensi. Instrumen penilaian ini tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai dasar perencanaan pengembangan, pemberian penghargaan, serta promosi guru. Penilaian yang konsisten memberikan umpan balik yang jelas, sehingga guru dapat mengetahui kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, sehingga upaya peningkatan kompetensi menjadi lebih terarah dan terukur (Damanik, 2019).

Integrasi administrasi pendidikan dan MSDM juga memainkan peran penting dalam strategi pengembangan kompetensi guru yang berkelanjutan. Administrasi pendidikan memberikan kerangka kebijakan, tata kelola, dan arah strategis, sementara MSDM menjalankan proses manajerial yang memastikan guru dikelola sebagai aset sekolah. Dengan integrasi ini, setiap program pengembangan profesional dapat dirancang secara menyeluruh, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga tindak lanjut. Integrasi ini juga memungkinkan sekolah menyesuaikan program pengembangan sesuai karakteristik guru dan konteks sekolah, sehingga hasilnya lebih efektif dan relevan.

Namun, implementasi integrasi administrasi pendidikan dan MSDM di lapangan tidak bebas dari tantangan. Beberapa kendala utama yang sering muncul meliputi keterbatasan anggaran, rendahnya motivasi guru, kapasitas manajerial kepala sekolah yang belum merata, budaya kolaboratif yang terbatas, serta penggunaan data yang belum optimal untuk pengambilan keputusan. Kendala-kendala ini seringkali menghambat pencapaian target peningkatan kompetensi guru dan berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi guru membutuhkan intervensi yang bersifat holistik, tidak hanya berbasis kebijakan administratif atau program pelatihan semata.

Strategi penguatan kompetensi guru perlu dirancang secara komprehensif dan kontekstual sesuai kebutuhan sekolah. Salah satu pendekatan yang efektif adalah pembangunan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Budaya kolaboratif mendorong guru untuk saling berbagi praktik pembelajaran, berdiskusi mengenai tantangan di kelas, serta merancang solusi secara bersama-sama. Budaya kerja kolaboratif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru karena menjadi ruang untuk berbagi ide, melakukan refleksi, dan memperbaiki strategi pembelajaran secara berkelanjutan. Dengan demikian, penguatan kompetensi guru bukan hanya bergantung pada pelatihan formal, tetapi juga pada interaksi profesional antar-guru yang terjadi secara rutin.

Selain itu, supervisi akademik berbasis coaching dan mentoring menjadi pendekatan penting yang dapat diterapkan kepala sekolah. Supervisi yang humanis dan dialogis memberikan kesempatan bagi guru untuk memahami area pengembangan yang perlu diperbaiki tanpa rasa terancam, sehingga tercipta suasana pembinaan yang produktif. Safitri & Sari (2024) menegaskan bahwa supervisi akademik modern menekankan prinsip kemitraan antara supervisor dan guru, bukan sekadar kegiatan pengawasan. Pendekatan coaching membantu guru menemukan kekuatan dan kelemahan secara mandiri, sementara mentoring memungkinkan pendampingan langsung oleh guru yang lebih berpengalaman. Kombinasi keduanya terbukti meningkatkan motivasi guru dan kualitas perencanaan pembelajaran.

Pelatihan guru yang dirancang sesuai kebutuhan nyata di kelas juga merupakan strategi penting. Program pelatihan sebaiknya didasarkan pada analisis kebutuhan (*needs assessment*), sehingga materi yang diberikan selaras dengan tantangan pembelajaran yang sedang dihadapi guru. Menurut Nisak & Rahmah (2024), pelatihan yang tidak relevan dengan konteks pembelajaran sering kali tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Oleh karena itu, program pelatihan harus bersifat aplikatif, memfokuskan pada keterampilan pedagogik dan profesional yang langsung dapat digunakan di kelas. Implementasi pelatihan berbasis praktik nyata, seperti lesson study dan workshop berbasis simulasi, dapat mempercepat peningkatan kualitas mengajar.

Selanjutnya, penggunaan penilaian kinerja guru sebagai alat perbaikan dan penghargaan menjadi bagian penting dari upaya penguatan kompetensi. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif, transparan, dan berkelanjutan mampu memberikan gambaran tentang pencapaian kompetensi guru (Damanik, 2019). Hasil penilaian tidak hanya digunakan untuk evaluasi, tetapi juga menjadi dasar dalam memberikan penghargaan, promosi, atau kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan. Sholeh & Efendi (2023) menegaskan bahwa integrasi antara manajemen kinerja dan pengembangan guru memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu SDM pendidikan. Di sisi lain, dukungan yayasan atau pengelola sekolah baik berupa anggaran, kebijakan, maupun fasilitas menjadi aspek krusial agar strategi-strategi di atas dapat berjalan optimal. Dukungan yang kuat dari pengelola memungkinkan sekolah membangun ekosistem pembelajaran yang kondusif, terukur, dan berkelanjutan.

Hasil studi pustaka menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan dukungan administrasi pendidikan yang baik dan pengelolaan MSDM yang efektif menunjukkan peningkatan kompetensi di keempat aspek, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang kompeten tidak hanya mampu menyampaikan materi secara efektif, tetapi juga mampu membimbing

siswa secara holistik, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan berperan aktif dalam pengembangan budaya sekolah. Dengan kata lain, integrasi administrasi pendidikan dan MSDM memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, integrasi administrasi pendidikan dan MSDM menjadi pendekatan yang strategis dalam penguatan kompetensi guru. Melalui perencanaan yang matang, pengelolaan guru sebagai aset strategis, pengembangan profesional yang sistematis, serta evaluasi kinerja yang objektif, sekolah mampu menciptakan ekosistem pembelajaran yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas guru, tetapi juga berdampak positif pada prestasi belajar peserta didik, kepuasan kerja guru, serta budaya sekolah yang kolaboratif dan berkelanjutan. Tantangan yang muncul dapat diatasi melalui strategi implementatif yang holistik, sehingga penguatan kompetensi guru dapat berjalan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa integrasi administrasi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam penguatan kompetensi guru di sekolah. Administrasi pendidikan menyediakan kerangka kebijakan, perencanaan, supervisi, dan evaluasi yang sistematis, sementara MSDM menekankan pengelolaan guru sebagai aset strategis melalui proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian motivasi. Sinergi keduanya memungkinkan sekolah membangun sistem pengembangan profesional guru yang terstruktur, menyeluruh, dan berkelanjutan.

Penguatan kompetensi guru melalui integrasi ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran, budaya sekolah, serta pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang kompeten tidak hanya mampu menyampaikan materi secara efektif, tetapi juga mampu membimbing siswa secara holistik dan berperan aktif dalam membangun budaya kolaboratif di sekolah. Namun, implementasi integrasi ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk keterbatasan anggaran, kapasitas manajerial kepala sekolah yang belum merata, rendahnya motivasi sebagian guru, dan penggunaan data yang belum optimal untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, integrasi administrasi pendidikan dan MSDM harus dilaksanakan secara sistematis, kontekstual, dan berbasis strategi yang holistik agar tercapai peningkatan kompetensi guru secara efektif dan berkelanjutan.

V. REFERENSI

- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2).
- Hidayat, M. S., Hidayat, M. S., Dani Muhammad Jalil, S. P. I., Dani Muhammad Jalil, S. P. I., Destianti Wulansari, S. P., Destianti Wulansari, S. P., ... Esih Rusmiati, S. P. (2025). *Manajemen Supervisi Pendidikan: Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Era Digital*. Darbooks Media.
- Maskar, D. K. (2025). Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang. *Masile*, 6(1), 24–38.
- Ningsih, S., & Suryaman, M. (2025). Pemaknaan Pelaksanaan Pkg (Penilaian Kinerja Guru) Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Dan Dampaknya Terhadap Pengelolaan Sekolah Di Sman 1 Cikarang Pusat. *Jurnal Tahsinia*, 6(2), 261–277.
- Nisak, S. K., & Rahmah, L. U. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi. *Pena: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(01), 15–21.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*.
- Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42–51.
- Safitri, N. O., & Sari, D. (2024). Peran Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Era Digital. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(6).
- Sholeh, M. I., & Efendi, N. (2023). Integrasi Teknologi Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Digital. *Jurnal Tinta*, 5(2), 104–126.