



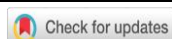
MANAJEMEN KINERJA GURU TERHADAP EFISIENSI BELAJAR SISWA: IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN

Intan Zulfa Atarria Putri¹, Lailil Oktavia², Ali Abakar Ben Abakar³

Syunu Trihantoyo⁴ Muhamad Sholeh⁵

¹²³⁴⁵Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email: 24010845015@mhs.unesa.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i2.407>

Sections Info

Article history:

Submitted: 16 March 2025

Final Revised: 30 May 2025

Accepted: 1 June 2025

Published: 14 June 2025

Keywords:

Performance management

Learning efficiency

Human resources



ABSTRACT

Human resource management in educational settings plays a vital role in improving the quality of teaching and learning effectiveness. This study highlights aspects such as workforce planning, recruitment, training, performance evaluation, and incentives for teachers to enhance their motivation and performance. The results show that teacher development strategies, including technology-based training and professional development programs, contribute significantly to improving student learning efficiency. Teachers who receive ongoing training are better able to implement innovative teaching methods, improve classroom interactions, and create a more effective learning environment. In addition, teacher well-being, both in terms of incentives and psychological support, plays a role in increasing job satisfaction which has a direct impact on teaching performance. This study recommends a more strategic and technology-based approach to human resource management to improve the overall quality of education.

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan efektivitas pembelajaran. Studi ini menyoroti aspek-aspek seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan insentif bagi guru untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa strategi pengembangan guru, termasuk pelatihan berbasis teknologi dan program pengembangan profesional, berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan efisiensi pembelajaran siswa. Guru yang menerima pelatihan berkelanjutan lebih mampu menerapkan metode pengajaran yang inovatif, meningkatkan interaksi kelas, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif. Selain itu, kesejahteraan guru, baik dalam hal insentif maupun dukungan psikologis, berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak langsung pada kinerja pengajaran. Studi ini merekomendasikan pendekatan yang lebih strategis dan berbasis teknologi terhadap manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata kunci: Manajemen Kinerja, Efisiensi Pembelajaran, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini banyak permasalahan yang dihadapi, Dimana dunia menjadi semakin sadar akan menjadi terbuka dan menuntut kesadaran akan hak dan kewajiban sebagai insan yang berbudaya. Pengaruh globalisasi terhadap sumber daya manusia yang tanpa disadari atau tidak suatu saat akan sampai pada setiap negara di Indonesia. Oleh karena itu, apapun unsur yang ada didalam era globalisasi akan menuntut kesiapan suatu bangsa dalam menghadapi, khususnya sumber daya manusianya. Suatu bukti bahwa bangsa Indonesia masih belum siap untuk bersaing di dunia global sebagaimana yang diungkapkan oleh Triwiyanto (2023) yang menyatakan bahwa bangsa indonesia belum siap untuk menghadapi persaingan global pada milenium ketiga. Tenaga ahli yang belum memadai untuk bersaing di tingkat global. Dilihat dari segi pendidikannya, Angkatan kerja saat ini yang dimiliki oleh Indonesia sangat memprihatinkan. Sebagian kerja 53% tidak berpendidikan. Sebagian besar 34 % berpendidikan dasar, 11% berpendidikan menengah dan yang hanya berpendidikan tinggi sebanyak 2 % padahal tuntutan kerja pada akhir Pembangunan jangka Panjang nanti mengharuskan Angkatan kerja yang berpendidikan. Angkatan kerja yang disebutkan hanya 11% saja yang tidak berpendidikan, 52% yang berpendidikan dasar, 32% berpendidikan menengah dan 5% angkatan kerja harus berpendidikan tinggi yaitu universitas.

Masalah sumber daya manusia saat ini menjadi semakin kompleks karena manajemen dihadapkan pada berbagai tantangan yang dipicu oleh perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat, terbitnya beragam regulasi baru yang berkaitan dengan sumber daya manusia, tuntutan terhadap peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, kompetisi diantara karyawan serta pekerja yang terbentuk dan banyak faktor lainnya. Disisi lain, faktor internal organisasi yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dapat disebutkan diantaranya adalah meningkatnya tingkat pendidikan karyawan, diversitas angkatan kerja dengan meningkatnya biaya tenaga kerja dan kecenderungan menurunnya tingkat produktivitasnya tenaga kerja yang menjadikan fokus.

Menurut Oleh, (2018) jika suatu organisasi ingin melakukan pengelolaan SDM yang dimiliki, pengelolaan itu dapat dilakukan melalui beberapa tahap seperti proses perekrutan, penyeleksian, penempatan karyawan, pengembangan pada karyawan pengembangan pada karyawan, bahkan hingga menjamin dan pemutusan hubungan kerja jika diharuskan. Pengelolaan yang optimal akan membuahkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga kinerja mereka untuk organisasi akan meningkat. Selain itu, kemajuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan pengelolaan SDM melalui strategi yang fokus pada kemampuan, motivasi dan peluang. Pengelolaan sumber daya manusia dalam istilah sering disebut "*personal management*" dalam bidang pendidikan yang merupakan salah satu substansi dari manajemen pendidikan. Flippo menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja serta pengembangan untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi dan Masyarakat. Disamping itu, Haneman menyatakan bahwa "*personal or human resources management is a set of organization wide function or activities that are designed to influence the activityiveness if employees in the organization*" yang artinya Manajemen sumber daya manusia atau personal adalah serangkaian fungsi atau aktivitas organisasi yang dirancang untuk mempengaruhi aktivitas karyawan dalam organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai

suatu setting atau proses manajemen pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi. Menurut Castetter proses administrasi atau manajemen meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, tawar-menawar, keamanan, kontinuitas, dan informasi. Sedangkan Andriani (2021) mengidentifikasikan fungsi tersebut ke dalam proses sumber daya manusia yang meliputi *training*". Kemampuan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia juga merupakan aspek yang penting untuk melihat apa saja yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki. Selanjutnya, motivasi yang membuat setiap anggota atau karyawan memiliki rasa keseharusan dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta aspek yang terakhir yaitu membuat karyawan dapat mengekspresikan kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas.

SDM dalam bidang pendidikan merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan. Guru berperan sebagai pendidik dan instruktur sebagai faktor penentu dalam keberhasilan dan kesuksesan setiap usaha pendidikan. Oleh karena itu, setiap pembahasan yang meliputi pembaharuan kurikulum, ketersediaan sarana belajar hingga kriteria sumber daya manusia yang tercipta melalui usaha pendidikan, selalu berpusat pada guru. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap organisasi dan diantaranya termasuk lembaga pendidikan dimana hal ini adalah sekolah, yang juga memerlukan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pada dasarnya adalah cara atau pendekatan untuk mengelola tenaga kerja, sehingga dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kerja agar dapat melaksanakan peran dan tanggung jawab mereka dengan efektif dalam organisasi.

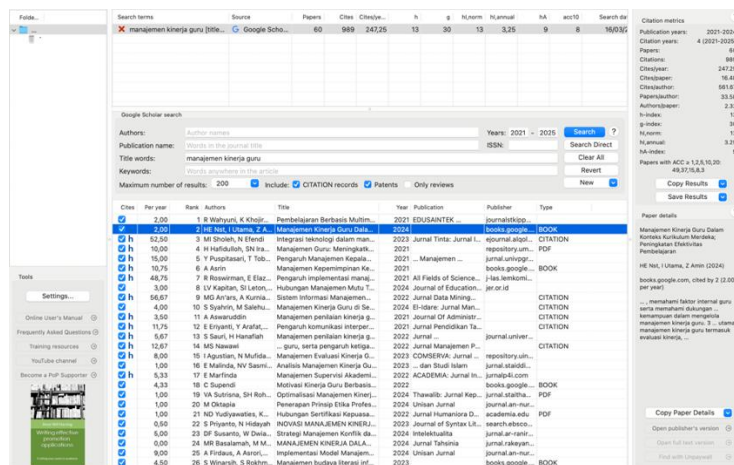
Kinerja kelembagaan yang termasuk faktor krusial untuk mencapai keberhasilan, kerja kinerja juga tidak hanya bergantung pada kontribusi saja, tetapi pada upaya kolektif semua anggota dalam organisasi. Memanfaatkan penilaian kinerja sebagai mekanisme untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pengembangan pribadi yang dapat menginspirasi individu untuk terlihat lebih penuh dalam tanggung jawab tenaga pendidik tersebut. Penilaian yang transparan dan menekankan pengembangan pribadi dapat menginspirasi individu untuk terlibat lebih penuh dalam tanggung jawab mereka. Pemeriksaan manajemen sumber daya manusia mengenai sistem kinerja guru merupakan suatu pendekatan metodis untuk menilai dan mengatur efektivitas, efisiensi dan kualitas pekerjaan pendidik. Tujuan dari proses ini adalah untuk memberikan umpan balik dan meningkatkan kinerja serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Dari beberapa penjelasan diatas serta konsep pengelolaan sumber daya manusia dapat dipahami bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi indikator pengelolaan atau manajemen yang berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan individu, lembaga, maupun organisasi atau Perusahaan. Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seluruh komponen atau unsur yang ada didalamnya para pengelola dengan berbagai aktivitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka Panjang dari suatu organisasi

tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang akan mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis bibliometrik, yang merupakan pendekatan dalam studi bibliometrik yang menganalisis data statistik dari literatur ilmiah untuk menilai dan mengevaluasi temuan dalam suatu penelitian. Bibliometrik merujuk pada metode penelitian yang memanfaatkan teknik statistik untuk mengukur atau menilai perkembangan penelitian, literatur, buku, atau dokumen dalam suatu bidang tertentu secara kualitatif. Dalam penelitian ini, analisis bibliometrik deskriptif diterapkan untuk mengeksplorasi pemanfaatan teknologi pendidikan dalam industri percetakan digital. Teknik bibliometrik digunakan untuk berbagai tujuan, termasuk mengidentifikasi serta menginterpretasikan informasi baru yang ditemukan dalam artikel dan jurnal. Studi ini menganalisis 53 publikasi yang terindeks di Google Scholar dalam rentang waktu 2021 hingga 2025, dengan fokus pada penerapan manajemen kinerja guru dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, dengan mengamati keterkaitan antara kata kunci yang muncul secara bersamaan dalam publikasi yang diteliti.

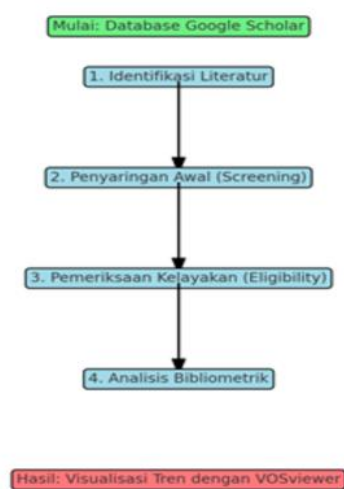


Gambar 1. Analisis Pelacakan Bibliometrik Database Google Scholar Menggunakan PoP

Penggunaan program Publish or Perish (POP) dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dari database Google Scholar yang relevan dengan analisis. Gambar 1 mengilustrasikan cara menggunakan program POP untuk mencari database Google Shoolar. Langkah awal dalam mengumpulkan basis data dari Google Scholar menggunakan PoP sebelum proses penyaringan ditampilkan pada Gambar 1. Selain itu, penelitian ini mengikuti pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses (PRISMA) dalam menyaring data yang diperoleh melalui PoP. Pada tahap identifikasi, kata kunci "Manajemen Kinerja" digunakan sebagai istilah pencarian, dengan rentang tahun penerbitan 2021-2025.

Selanjutnya, proses identifikasi data dengan PoP menghasilkan 197 artikel yang menjadi populasi awal penelitian, yang kemudian disaring pada tahap berikutnya. Artikel yang

dipertahankan dalam penelitian ini harus memenuhi kriteria berikut: a) Jenis dokumen berupa artikel; b) Berbahasa Indonesia; c) Tidak terbatas pada penelitian yang dilakukan di Indonesia; dan d) Diterbitkan dalam periode 2021-2025. Pada tahap ini, 87 dokumen dihapus karena tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan, sehingga 110 dokumen lanjut ke tahap kelayakan. Pada tahap ketiga, peneliti meninjau setiap dokumen dengan membaca judul dan abstrak, serta mengevaluasi apakah artikel tersebut layak dipertahankan atau dihapus. Artikel yang tidak relevan dengan analisis kemudian dikeluarkan setelah melalui prosedur *cross-check*, yang juga mencakup penjelasan mengenai alasan penghapusan dokumen tertentu dari analisis data. Keputusan untuk mempertahankan atau menghapus artikel dilakukan dengan meninjau judul, abstrak, hingga isi teks secara menyeluruh. 35 dihilangkan dalam tahap ini karena isi yang tidak relevan, sehingga tersisa 85 dokumen yang memenuhi kriteria akhir untuk analisis bibliometrik. Seluruh dokumen ini kemudian disimpan dalam Mendeley untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 2. Flowchart for Systematic Review and Meta-Analyses (PISMA)

Pada tahap screening awal, dilakukan seleksi artikel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, seperti: (a) jenis dokumen yang hanya mencakup artikel jurnal ilmiah; (b) bahasa publikasi harus menggunakan bahasa Indonesia; (c) cakupan bidang studi tidak terbatas pada Indonesia, tetapi juga mempertimbangkan penelitian global; serta (d) tahun publikasi dalam rentang 2014–2024. Dari hasil penyaringan ini, 64 artikel dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria, misalnya berupa publikasi non-jurnal, berbahasa asing, atau tidak relevan dengan fokus penelitian. Dengan demikian, artikel berhasil lolos dan melanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Pada tahap kelayakan (eligibility), artikel yang telah melewati tahap penyaringan diperiksa lebih lanjut untuk memastikan kesesuaiannya dengan topik penelitian. Evaluasi dilakukan dengan meninjau judul, abstrak, dan jika diperlukan, membaca keseluruhan isi artikel. Proses ini bertujuan untuk menilai apakah isi artikel benar-benar berhubungan dengan manajemen kinerja. Selain itu, dilakukan *cross-check* guna memastikan bahwa artikel yang dipilih memiliki substansi yang relevan, seperti pembahasan terkait teknologi pendidikan, penerapannya dalam sektor industri, serta dukungan data empiris untuk analisis lebih lanjut.

Dari hasil peninjauan, 15 artikel dieliminasi karena tidak memiliki relevansi yang cukup, seperti cakupan yang terlalu umum atau fokus yang tidak sesuai dengan konteks industri

Digital Printing. Setelah proses ini, tersisa 70 artikel yang dianggap layak untuk dianalisis lebih lanjut. Proses analisis dilakukan secara sistematis dengan mengikuti metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Diagram alur penelitian yang mencakup tahap identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan analisis bibliometrik ditampilkan dalam Gambar 1, memberikan gambaran terstruktur mengenai proses seleksi literatur dari awal hingga akhir. Hasil akhir dari analisis bibliometrik berupa peta visualisasi tren penelitian, yang memberikan wawasan baru tentang perkembangan studi di bidang ini. Peta ini diharapkan dapat membantu para peneliti dan praktisi dalam memahami arah penelitian di masa depan, mengidentifikasi peluang inovasi, serta memperkuat peran manajemen kinerja dalam implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian praktik dan kebijakan yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola tenaga kerja guna mencapai tujuan strategis. MSDM mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi. MSDM memiliki beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan SDM yang melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja organisasi di masa depan berdasarkan tren industri dan kebutuhan perusahaan (Manalu et al., 2024). Selain itu, rekrutmen dan seleksi menjadi proses penting dalam mencari serta memilih individu yang memenuhi kriteria organisasi (Noe et al., 2022). Pengembangan dan pelatihan juga diperlukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan melalui program pelatihan (Werner, J. M. & DeSimone, 2006). Manajemen kinerja diperlukan dalam mengevaluasi kinerja karyawan guna memastikan pencapaian target organisasi (Aguinis, 2014). Kompensasi dan manfaat menjadi sistem penghargaan yang digunakan untuk meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja (Gomez-Mejia et al., 2022). Hubungan karyawan dan kesejahteraan bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta meningkatkan kesejahteraan karyawan (Redman & Snape, 2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja guna mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di masa depan. Proses ini mencakup analisis lingkungan internal dan eksternal untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja serta strategi pengembangan karyawan. Perencanaan tenaga kerja yang efektif membantu organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan meningkatkan daya saing perusahaan (Gunawan et al., 2025).

Rekrutmen adalah proses menarik kandidat potensial, sedangkan seleksi bertujuan untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Studi oleh (Noe et al., 2022) menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif akan meningkatkan produktivitas organisasi dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Zhang & Chen, 2024) menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi dalam rekrutmen, seperti Artificial Intelligence (AI), dapat meningkatkan efisiensi proses seleksi. Pengembangan karyawan mencakup pelatihan dan pendidikan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi. Pengembangan SDM yang efektif akan meningkatkan motivasi dan retensi karyawan. Organisasi yang menginvestasikan dalam pengembangan karyawan akan mengalami peningkatan kinerja dan daya saing (Obazuaye, 2024).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kinerja guru. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pemanfaatan teknologi dalam pengajaran dapat berdampak signifikan pada efektivitas pembelajaran dan hasil akademik siswa. Pelatihan yang berkelanjutan merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan SDM guru. Pelatihan yang berbasis kebutuhan guru dapat meningkatkan kompetensi pedagogik serta efektivitas dalam menyampaikan materi (Werner, J. M. & DeSimone, 2006). Selain itu, penelitian oleh (Darling-hammond et al., 2022) menekankan bahwa program pelatihan berbasis pengalaman langsung (*experiential learning*) lebih efektif dibandingkan dengan pelatihan teoritis semata. Studi oleh (Obazuaye, 2024) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa pelatihan yang dikombinasikan dengan mentoring dan coaching dapat meningkatkan keterampilan mengajar serta kepuasan kerja guru. Pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Studi oleh (Rindaningsih & Khalillurrahman, 2022) menekankan pentingnya program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Mereka menemukan bahwa guru yang mengikuti pelatihan secara rutin menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja mereka.

Kompetensi guru merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas pembelajaran. (Noe et al., 2022) menunjukkan bahwa guru yang menerima pelatihan berbasis teknologi lebih mampu menerapkan metode pembelajaran inovatif yang meningkatkan interaksi dengan siswa. Selain itu, studi oleh (Kurnia et al., 2024) menyoroti bahwa pengembangan SDM berbasis Key Performance Indicators (KPI) berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan profesionalisme guru. Penelitian oleh (Collings et al., 2023) juga menemukan bahwa pengembangan keterampilan interpersonal dan komunikasi dalam program pelatihan guru dapat meningkatkan motivasi siswa dan hasil pembelajaran. Di era digital, pengembangan SDM harus disesuaikan dengan perkembangan teknologi. Penelitian (Wahyudi et al., 2023) menekankan pentingnya integrasi teknologi dalam proses pembelajaran dan pengembangan profesional guru untuk meningkatkan kinerja. Digitalisasi dalam pendidikan menjadi faktor utama dalam pengembangan SDM guru di era modern. (Stone et al., 2022) menyoroti bahwa pemanfaatan teknologi dalam pelatihan guru, seperti *e-learning* dan *blended learning*, memungkinkan tenaga pendidik untuk mengakses sumber daya pendidikan dengan lebih fleksibel. Selain itu, penelitian oleh (Rida et al., 2020) menemukan bahwa penggunaan Learning Management System (LMS) membantu guru dalam mengelola kelas secara lebih efektif dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran daring. Penelitian oleh (Marlen et al., 2025) juga menunjukkan bahwa pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dalam analisis pembelajaran dapat membantu guru dalam menyesuaikan metode pengajaran berdasarkan kebutuhan individu siswa.

Selain aspek pelatihan dan kompetensi, kesejahteraan dan motivasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Sistem insentif berbasis kinerja dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan (Becker et al., 2001). Selain itu, penelitian oleh (Marlen et al., 2025) menemukan bahwa program kesejahteraan guru yang mencakup asuransi kesehatan, fleksibilitas kerja, serta dukungan psikologis berdampak langsung pada peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja. Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*) yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian oleh (Dini et al., 2024) menunjukkan bahwa implementasi QWL dalam manajemen SDM di sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja

dan kinerja guru. Aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan organisasi menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan SDM.

Penelitian oleh (Sam & Sulastri, 2024) menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan prestasi akademik siswa. Guru yang memiliki pemahaman mendalam tentang strategi pengajaran yang efektif dapat mengoptimalkan proses belajar siswa. Beberapa dampak positif pengembangan SDM guru terhadap efisiensi belajar siswa antara lain meningkatkan pemahaman konsep dengan cara yang lebih mudah dipahami, meningkatkan interaksi kelas sehingga pembelajaran menjadi lebih interaktif dan menarik, serta mengurangi waktu belajar yang tidak efektif melalui pengelolaan kelas yang baik. Selain itu, guru yang berkembang secara profesional dapat menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan individu siswa serta memberikan tantangan akademik yang merangsang kemampuan berpikir kritis siswa.

Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja guru, terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diteliti lebih lanjut. Salah satu gap penelitian yang diidentifikasi oleh (Sudiantini et al., 2023) adalah kurangnya kajian mendalam mengenai efektivitas jangka panjang dari pelatihan berbasis teknologi terhadap kualitas pengajaran. Selain itu, (Stone et al., 2022) menekankan bahwa meskipun penggunaan teknologi dalam pelatihan guru meningkat, masih diperlukan studi lebih lanjut mengenai pengaruh AI dan analitik pembelajaran dalam meningkatkan efektivitas pendidikan secara keseluruhan. Implementasi praktik manajemen SDM yang baik, seperti rekrutmen selektif, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir, berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Penelitian oleh (Dini et al., 2024) menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Pengembangan SDM guru memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi belajar siswa. Melalui pelatihan, sertifikasi, serta pengembangan profesional berkelanjutan, guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan demikian, siswa dapat memperoleh hasil belajar yang lebih optimal dalam waktu yang lebih efisien. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM guru harus menjadi prioritas utama dalam sistem pendidikan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) guru merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi belajar siswa. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan pedagogik yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menyenangkan. Pengembangan SDM guru mencakup peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Somantri, 2021). Beberapa strategi pengembangan SDM guru meliputi pelatihan dan workshop yang memberikan keterampilan baru dan pemahaman tentang metode pembelajaran terkini, sertifikasi dan pengakuan profesional yang meningkatkan kualitas serta kredibilitas guru dalam mengajar, serta kolaborasi dan pengembangan profesional berkelanjutan yang meningkatkan efektivitas melalui kerja sama dengan sesama guru dan pakar pendidikan. Efisiensi belajar siswa mengacu pada pencapaian hasil belajar yang optimal dengan penggunaan waktu dan sumber daya yang minimal. Faktor yang memengaruhi efisiensi belajar siswa mencakup kualitas pengajaran, di mana guru yang terlatih lebih mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa, motivasi siswa yang meningkat ketika guru memiliki kompetensi interpersonal yang baik, serta penggunaan teknologi pendidikan yang dapat meningkatkan efisiensi belajar siswa jika dimanfaatkan dengan baik oleh guru terlatih (Nasukha, 2023).

Hal terpenting dalam lingkup adalah pendidikan, untuk mengembangkan kualitas potensi manusia dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. SDM dalam bidang pendidikan merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan. Guru berperan sebagai pendidik dan instruktur sebagai faktor penentu dalam keberhasilan dan kesuksesan setiap usaha pendidikan. Oleh karena itu, setiap pembahasan yang meliputi pembaharuan kurikulum, ketersediaan sarana belajar hingga kriteria sumber daya manusia yang tercipta melalui usaha pendidikan, selalu berpusat pada guru. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap organisasi dan diantaranya termasuk lembaga pendidikan dimana hal ini adalah sekolah, yang juga memerlukan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pada dasarnya adalah cara atau pendekatan untuk mengelola tenaga kerja, sehingga dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan dalam organisasi. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kerja agar dapat melaksanakan peran dan tanggung jawab mereka dengan efektif dalam organisasi.

Kinerja kelembagaan yang termasuk faktor krusial untuk mencapai keberhasilan, kerja kinerja juga tidak hanya bergantung pada kontribusi saja, tetapi pada upaya kolektif semua anggota dalam organisasi. Memanfaatkan penilaian kinerja sebagai mekanisme untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pengembangan pribadi yang dapat menginspirasi individu untuk terlihat lebih penuh dalam tanggung jawab tenaga pendidik tersebut. Penilaian yang transparan dan menekankan pengembangan pribadi dapat menginspirasi individu untuk terlibat lebih penuh dalam tanggung jawab mereka. Pemeriksaan manajemen sumber daya manusia mengenai sistem kinerja guru merupakan suatu pendekatan metodis untuk menilai dan mengatur efektivitas, efisiensi dan kualitas pekerjaan pendidik. Tujuan dari proses ini adalah untuk memberikan umpan balik dan meningkatkan kinerja serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

KESIMPULAN

Manajemen kinerja guru memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran siswa. Penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dalam dunia pendidikan, seperti pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan keterampilan guru, terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Guru yang mendapatkan pelatihan secara berkelanjutan lebih cakap dalam menerapkan metode pengajaran yang inovatif, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta meningkatkan motivasi siswa. Selain itu, integrasi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan proses pembelajaran berdampak positif pada efektivitas pendidikan. Pemanfaatan sistem manajemen pembelajaran (LMS), e-learning, serta kecerdasan buatan (AI) dalam analisis pembelajaran memungkinkan guru menyesuaikan metode pengajaran agar lebih sesuai dengan kebutuhan setiap siswa.

Aspek kesejahteraan dan motivasi guru juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja mereka. Penerapan sistem insentif berbasis kinerja serta program kesejahteraan yang menyeluruh dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi siswa. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia guru harus menjadi fokus utama dalam sistem pendidikan. Pendekatan manajemen yang menyeluruh, berbasis data, dan didukung oleh teknologi dapat menjadi solusi dalam menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas serta

meningkatkan efisiensi proses pembelajaran secara keseluruhan.

REFERENSI

- Aguinis, H. (2014). *Performance Management (3rd Ed.)* (5th editio). Pearson Education.
- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28–34. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/4>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/2>
- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. Retrieved from <https://jerit.unimika.ac.id/index.php/jerit/article/view/10>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Becker, B. E., Huselid, N. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2023). *Global Talent Management (2nd ed.)*.
- Darling-hammond, L., Wechsler, M. E., & Levin, S. (2022). *Developing Effective Principals What Kind of Learning Matters ?* May.
- Dini, M. N., Makruf, I., & Wulandari, F. (2024). Analisis Implementasi Quality of Work Life (QWL) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 31–41.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2022). *Managing Human Resource (9th Ed.)*. Pearson.
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi*.
- Hidayatullah, R. R., Kamali, M. F., & T, . N. A. (2024). Innovative Dakwah Strategies Through Social Media: Case Study of Islamic Communication Approaches in Indonesia. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 16–27. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/3>
- Islam, I., & Ishaq, M. (2024). Development of Journalism Development Strategies in The Digital Era at Darul Mukhlisin High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 71–79. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.11>
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13>
- Iswandi, I., Syarnubi, S., Rahmawati, U., Lutfiyani, L., & Hamrah, D. (2024). The Role of

- Professional Ethics Courses in Producing Prospective Islamic Religious Education Teachers with Character. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 71–82. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.9>
- Kurnia, R., Nurlani, L., & Perdana, C. (2024). *Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Manajemen SDM menggunakan Key Performance Indicator pada PT . X*. 2(2), 30–38.
- Manalu, H. A. R., Ali, F. A., Sonawi, & Supratikta, H. (2024). *STEPS IN HUMAN RESOURCE PLANNING Hosanna Agree Rosion Manalu 1* , Fajri Alfisyahri Ali 2 , Sonawi 3 , Hadi Supratikta 4 Master of Management Postgraduate Program, Pamulang University, Indonesia*. 1(2), 50–56.
- Marlen, O. U., Anugerah, P., Fathan, M. F. S., & Brama, V. (2025). Implementasi Program Kesejahteraan Karyawan dan Dampaknya terhadap Produktivitas Usaha (UMKM) Kripik Balado Salsabila. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(2), 21–26.
- Nasukha, S. (2023). *Efektivitas Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah*. 3, 15194–15206.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamental of Human Resource Management EIGHTH EDITION*. Mc Graw Hill Education.
- Obazuaye, C. O. (2024). *De fi ning human resource development : an integrative literature review*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2024-0088>
- Oleh. (2018). Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1.
- Redman, T., & Snape, E. (2016). The consequences of dual and unilateral commitment to the organisation and union. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 63–83.
- Rida, A., Nugroho, S. W., Sulistyowati, N. P., Annisa, L., & Putrianti, R. (2020). Potret Pendidikan Indonesia. In *Badan Pusat Statistik*.
- Rindaningsih, I., & Khalillurrahman, M. F. (2022). Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada yayasan minhajussunnah surabaya. *Society: Jurnal Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial*, 13(2).
- Sam, R., & Sulastri, C. (2024). Profesionalisme Guru dan Dampaknya terhadap Hasil Belajar Siswa. *Arini: Jurnal Ilmiah Dan Karya Inovasi Guru*, 1(1), 1–16.
- Somantri, D. (2021). *ABAD 21 PENTINGNYA KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU*. 18(02), 188–195.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. D. (2022). The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 32(2).
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Aluf, W. Al, Fadhilah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). *Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(4).
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human Resource Development*. Cengage Learning.
- Zhang, J., & Chen, Z. (2024). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 29, 1482–1498. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA