



Literature Review: Kinerja Guru Sebagai Sumber Daya Manusia Yang Strategis Dalam Sistem Pendidikan di Indonesia

Hesti Kusumaningrum¹, Hamnah Rofiqoh², Muhammad Asshidiqie Muslich Sumadi³,
Fitra Syaiful Zidan⁴

¹⁻⁴ UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Alamat: Jalan. Ir H. Juanda No.95, Cempaka Putih, Kecamatan. Ciputat Timur., Kota Tangerang Selatan, Banten.

Email: hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id^{1*}, hamnahrofiqoh@gmail.com², asshidiqiemuslich@gmail.com³
FitraSyaifulZidan@gmail.com⁴

Abstract. Teachers are a key element in the education system, especially in schools. All other components, ranging from curriculum, infrastructure, costs, and so on will not mean much if teachers who hold strategic positions are unable to maximize their performance. The purpose of the literature review is to review how teachers perform as strategic human resources in the education system in Indonesia. Methods: The literature review was conducted based on issues, methodology, similarities and further research proposals. The 5 studies used were qualitative research methods. The results of the 5 studies showed that teacher performance as a strategic human resource in the Indonesian education system is strongly influenced by work motivation factors.

Keywords: Teacher performance, Strategic human resource, Education system

Abstrak. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana- prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila guru yang memegang posisi strategis tidak mampu memaksimalkan kinerja nya. Tujuan dari literatur review adalah untuk mereview bagaimana kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang strategis dalam sistem pendidikan di Indonesia. Metode: literature review dilakukan berdasarkan issue, metodologi, persamaan dan proposal penelitian lanjutan. Dari 5 penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Hasil dari 5 penelitian diketahui bahwa kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang strategis dalam sistem pendidikan Indonesia sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja.

Kata kunci: kinerja guru, sumber daya manusia strategis, sistem pendidikan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara, walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju, maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga, apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga. Dalam proses pelaksanaan pendidikan nasional di Indonesia, peran dan kinerja guru sebagai sumber daya manusia sangatlah strategis, guru sebagai garda terdepan pelaksanaan pendidikan di sekolah dituntut mampu merencanakan hingga mengelola dan mengawasi berjalannya seluruh kegiatan

Received: Juni 30, 2024; Accepted: Juli 05, 2024; Publised: September 30, 2024

* Hesti Kusumaningrum, hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id

pendidikan, oleh karena itu perlu diketahui bagaimana kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang strategis dalam sistem pendidikan di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, lalu bagaimana kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang strategis dalam sistem pendidikan Indonesia.

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2005: 67). Sejalan dengan hal tersebut Hasibuan (2005: 94) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No 14 tahun 2005) Bila dikaitkan dengan guru maka kinerja guru tidak lain adalah kemampuan guru untuk menampilkan atau mengerjakan tugas guru.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, Ayat 10, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedang pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat penulis sintesis bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menjalankan atau mengerjakan tugas-tugasnya sebagai guru sesuai dengan kode etik dan aturan yang berlaku. Kinerja guru dapat tercermin dalam perilaku guru selama proses pembelajaran.

B. Sumber Daya Manusia Strategis

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Dalam arti lain

Sumber Daya Manusia berarti juga potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber Daya Manusia juga dapat didefinisikan sebagai potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinancial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi.

Segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis menyimpulkan sumber daya manusia strategis ialah Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif.

C. Sistem Pendidikan Indonesia

Menurut UU RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Sedangkan Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Semua penyelenggara pendidikan baik di tingkat kebijakan, manajemen, sampai pelaksana (guru) dengan berbagai levelnya, baik level makro, meso, dan mikro, merujuk kepada tujuan pendidikan nasional pasal 3 undang-undang sistem pendidikan nasional nomor 20 tahun 2003 yakni: Berkembangnya peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Secara ideal rumusan tujuan pendidikan nasional sudah mencerminkan tiga domain yakni meliputi domain afektif, psikomotor, dan kognitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi literatur atau studi kepustakaan. penelitian kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur, telaah pustaka, dan referensi relevan lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, kepustakaan, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru memiliki peranan yang amat strategis di dalam pendidikan anak bangsa. Kemampuan profesionalnya menjadi tanggung jawab lembaga pendidikan guru. Pemerintah pun harus sangat ketat dan selektif menugasi lembaga pendidikan untuk menyiapkan guru profesional dan pembinaannya setelah mereka bertugas di sekolah. Guru Profesional hanya dapat dihasilkan oleh lembaga pendidikan yang profesional. Sebab, pekerjaan guru sebagai jabatan profesional, memerlukan pendidikan lanjut dan latihan khusus. Adapun sertifikasi pendidik pada hakikatnya upaya untuk menjamin bahwa setiap guru dapat dijamin kualifikasi dan kemampuan, baik paedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesionalnya. (Soedijarto, 2008). Seiring dengan penelitian Widiyansyah(2018) menekankan secara umum bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu bagian dari Manajemen Organisasi secara keseluruhan jelas akan berpengaruh pada bidang-bidang manajemen lainnya, karena pada dasarnya semua organisasi itu bergerak dan berjalan karena adanya aktivitas dan kinerja Sumber Daya Manusia yang bekerja dalam organisasi. Artinya sekolah perlu mempunyai Sumber Daya Manusia pendidikan terutama guru tuntuk berkinerja secara optimal.

Tak jauh berbeda dengan penelitian Wijaya (2023) yang menyatakan Guru profesional bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan potensi setiap siswa. Guru professional juga berperan dalam mengembangkan keterampilan abad ke-21, seperti pemecahan masalah, kreativitas, kritis berpikir, kolaborasi, komunikasi, dan literasi digital. Mereka membantu siswa mempersiapkan diri untuk tantangan yang akan mereka hadapi di dunia yang terus berkembang. Memperkuat Karakter dan Etika mengajarkan integritas, tanggung jawab, empati, kepemimpinan, kerja sama, dan keterlibatan dalam komunitas. Masa depan membutuhkan individu yang tidak hanya pintar secara akademis, memiliki moralitas dan integritas yang tinggi.

Dalam penelitian Sulastri, dkk (2020) dijelaskan lebih rinci bagaimana mengoptimalkan kinerja dan kompetensi guru sebagai sumber daya manusia yang strategis dalam sistem pendidikan Indonesia. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa untuk menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik kepemimpinan dan kreatifitas guru yang

professional, inovatif, kreatif, merupakan salah satu tolok ukur dalam peningkatan mutu pembelajaran di sekolah, karena kedua elemen ini merupakan figur yang bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran, dan merupakan figur sentral yang dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat/ orang tua, siswa, kepuasan masyarakat akan terlihat dari output dan outcome yang dilakukan. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru dalam mengembangkan kompetensi professional diantaranya dengan mengikuti diklat, pelatihan penataran, workshop, dan kelompok kerja guru.

Dengan pesatnya perkembangan zaman, penelitian Nuryani & Handayani(2020) memberikan contoh konkrit bagaimana seorang guru harus meng-*update* dirinya dengan pengetahuan baru supaya menghasilkan kinerja optimal. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin meningkatnya kecanggihan teknologi, maka semakin berat pula tuntutan guru ke dalam ranah penguasaan system IT sehingga menjadi guru yang kompetensi terhadap perkembangan teknologi. Untuk saat ini dibutuhkan guru-guru terbaik yang memahami dinamika kelas dan memanfaatkan teknologi guna mengedukasi siswa.

Teknologi akan membuat guru lebih percaya diri dan lebih mudah dalam mengajar siswanya sehingga mampu mengubah ruang kelas menjadi ruang belajar yang kreatif, inovatif dan menyenangkan. Walau demikian guru di era revolusi industri 4.0 perannya tak akan tergantikan oleh teknologi. Peran guru tak tergantikan karena guru adalah pembentuk karakter anak didik melalui pendidikan budi pekerti, toleransi, dan nilai kebaikan. peran guru berubah dari sebagai penyampai pengetahuan kepada peserta didik, menjadi fasilitator, motivator, inspirator, mentor, pengembang imajinasi, kreativitas, nilai-nilai karakter, serta team work, dan empati sosial. Sementara itu dalam penerapannya, An Nisaa'an, dkk (2023) menyampaikan kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang strategis dapat berbentuk guru sebagai agen pembaharu dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang inovatif di sekolah.

Peran serta kinerja guru dalam hal meningkatkan kualitas pembelajaran dengan ide-ide kreatif yang lebih inovatif terutama pada jenjang sekolah dasar. Pembelajaran inovatif yang diciptakan haruslah sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan oleh guru mampu dicapai seperti apa yang telah direncanakan, memiliki kemampuan yang variatif dalam mengimplementasikan stretegi belajar dan pembelajaran yang disesuaikan dengan pembelajaran dan kebutuhan peserta didik, serta mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan hasil pembelajaran yang ditujukan bagi peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dibalik banyaknya tuntutan untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja, terdapat salah satu faktor yang menentukan semangat seorang guru dalam bekerja dan terus meningkatkan kinerjanya, ialah motivasi. Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam melakukan tanggung jawab dan kewajibannya mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi ini bisa berupa motivasi dari dalam diri guru (internal) maupun motivasi dari luar diri guru (eksternal). Guru perlu meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki agar dapat menunjang proses pembelajaran di sekolah. Apabila guru memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pembelajaran, maka berpengaruh pada peserta didik akan memiliki motivasi yang tinggi pula dalam menerima pembelajaran yang akan berdampak pada kualitas pendidikan di masa yang akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan dan kreatifitas guru yang profesional, inovatif, kreatif, merupakan salah satu tolak ukur dalam peningkatan mutu pembelajaran di sekolah, karena kedua elemen ini merupakan figur yang bersentuhan langsung dengan proses pembelajaran, dan merupakan figur sentral yang dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat/orang tua, siswa, kepuasan masyarakat akan terlihat dari output dan outcome yang dilakukan. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru dalam mengembangkan kompetensi profesional diantaranya dengan mengikuti diklat, pelatihan penataran, workshop, dan kelompok kerja guru. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin meningkatnya kecanggihan teknologi, maka semakin berat pula tuntutan guru ke dalam ranah penguasaan system IT sehingga menjadi guru yang kompetensi terhadap perkembangan teknologi. Pembelajaran inovatif yang diciptakan haruslah sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan oleh guru mampu dicapai seperti apa yang telah direncanakan, memiliki kemampuan yang variatif dalam mengimplementasikan strategi belajar dan pembelajaran yang disesuaikan dengan kepentingan pembelajaran dan kebutuhan peserta didik, serta mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan hasil pembelajaran yang ditujukan bagi peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- Al Inu, A. N. A. N., Fitriani, D., Bani, E. A. S., & Winandar, M. L. (2023). Peran guru sebagai agen pembaharu dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang inovatif di sekolah dasar. *Journal on Education*, 5(2), 1696-1701.
- Aprianty, D. N., Fernanda, W., Rahmadina, R., & Asy'ari, H. (2023). Analisis perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 40-57.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya peningkatan kinerja guru. *Intelektualita*, 3(1).
- Nuryani, D., & Handayani, I. (2020, April). Kompetensi guru di era 4.0 dalam meningkatkan mutu pendidikan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Sidik, F. (2016). Guru berkualitas untuk sumber daya manusia berkualitas. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 109-114.
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258-264.
- Susanti, Y. (2018). Pengaruh kompetensi dan komitmen profesionalitas terhadap kinerja guru (Penelitian di SMP Negeri Komisariat 01 Ciamis). *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, 4(2).
- Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 229-234.
- Wijaya, L. (2023). Peran guru profesional untuk meningkatkan standar kompetensi pendidikan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1222-1230.