

PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK PADA SEKOLAH DASAR

Anisaturahman¹ Haifaturrahmah,² Sukron Fujiaturrahman³

^{1,2,3}Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Muhammadiyah Mataram, Indonesia

anisaturahaman67@gmail.com , haifaturrahmah@yahoo.com , sukronfu27@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 06-09-2025
Disetujui: 07-12-2025

Kata Kunci:

Pengelolaan tenaga pendidik 1
Guru sekolah dasar 2
Kompetensi guru 3
Manajemen pendidikan 4
Dst...

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengelolaan tenaga pendidik pada sekolah dasar melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Data diperoleh dari database Google Scholar, DOAJ, dan Scopus dengan rentang publikasi 2015–2025. Dari 40 artikel yang ditelaah, 14 artikel memenuhi kriteria inklusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik meliputi tiga aspek utama, yaitu perencanaan dan rekrutmen, pengembangan kompetensi dan kinerja, serta evaluasi dan penghargaan. Ketiga aspek tersebut berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di sekolah dasar. Pengelolaan tenaga pendidik yang efektif membutuhkan dukungan kebijakan sekolah, supervisi akademik, serta sistem penghargaan yang adil dan berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas guru merupakan kunci utama dalam mewujudkan pendidikan dasar yang bermutu.

Abstract: This study aims to analyze the management of teaching staff in elementary schools through a *Systematic Literature Review* (SLR) approach. Data were collected from Google Scholar, DOAJ, and Scopus databases covering publications from 2015 to 2025. Out of 40 reviewed articles, 14 met the inclusion criteria. The findings reveal that teacher management includes three main aspects: planning and recruitment, competence and performance development, and evaluation and reward systems. These aspects play an essential role in improving teachers' professionalism and performance in elementary education. Effective management of teaching staff requires the support of school policies, academic supervision, and a fair and sustainable reward system. The results emphasize that improving teacher quality is the key to achieving high-quality elementary education.

A. LATAR BELAKANG

Tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan yang berperan penting dalam menentukan kualitas pembelajaran di sekolah dasar. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan tenaga profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Novitasari & Fauziddin, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik yang baik menjadi faktor strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Agia & Sudrajat, 2023). Pengelolaan tersebut mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan terhadap guru (Faisal et al., 2021).

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik pada sekolah dasar masih menghadapi berbagai tantangan, seperti distribusi guru yang tidak merata, rendahnya kompetensi pedagogik, serta kurangnya pelatihan berkelanjutan (Adnan et al., 2024). Selain itu, beberapa sekolah dasar di daerah terpencil mengalami kekurangan tenaga pendidik yang berkualifikasi, sehingga berdampak pada ketimpangan kualitas pembelajaran antarwilayah (Sanda et al., 2022). Situasi ini menunjukkan perlunya sistem pengelolaan guru yang lebih terencana, terukur, dan berbasis kebutuhan sekolah (Jf & Latif, 2020).

Pengelolaan tenaga pendidik tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga mencakup upaya pembinaan profesionalisme guru. Menurut (Hidayat & Asriyantini, 2020), peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan supervisi akademik yang berkelanjutan dapat memperbaiki kualitas proses pembelajaran. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Habibie, 2020) yang menunjukkan bahwa sistem manajemen guru yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru di sekolah dasar. Dengan demikian, pengelolaan guru harus diarahkan tidak hanya pada pengawasan, tetapi juga pemberdayaan dan pengembangan potensi individu guru (A'yun et al., 2019).

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pengelolaan tenaga pendidik dalam konteks pendidikan dasar. Penelitian oleh (Kusumastita, 2020) mengungkapkan bahwa manajemen tenaga pendidik yang baik berpengaruh langsung terhadap mutu pembelajaran. (Mukhlisoh, 2018) menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menyusun pembelajaran kreatif. Sementara itu, studi oleh (Bayu, 2020) menegaskan pentingnya dukungan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi tenaga pendidik. Secara umum, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik yang efektif melibatkan koordinasi antara kebijakan sekolah, kompetensi guru, serta sistem evaluasi yang transparan.

Selain itu, studi yang dilakukan oleh (Rifad et al., 2023) mengemukakan bahwa efektivitas pengelolaan guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kultur organisasi di lingkungan pendidikan dasar. Sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional terbukti mampu membangun budaya kerja kolaboratif serta meningkatkan disiplin dan motivasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik tidak bisa dilepaskan dari aspek budaya organisasi sekolah yang menumbuhkan semangat kerja kolektif (Maulida, 2022). Dengan demikian, strategi pengelolaan guru tidak hanya berorientasi pada prosedur administratif, tetapi juga pada pembentukan iklim kerja yang produktif dan manusiawi.

Di sisi lain, penelitian-penelitian tersebut masih banyak berfokus pada aspek teknis seperti pelatihan dan rekrutmen, sementara aspek evaluasi kinerja dan pemberian insentif sering kali belum dikaji secara mendalam (Jf & Latif, 2020). Padahal, keberlanjutan pengelolaan tenaga pendidik bergantung pada keseimbangan antara pembinaan, penghargaan, dan kesejahteraan guru. Kurangnya perhatian terhadap evaluasi dan motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan profesionalisme dan kepuasan kerja guru. Hal inilah yang menjadi kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih jauh melalui telaah sistematis untuk

menemukan pola pengelolaan guru yang efektif dan berkelanjutan (Abinnashih & Nurfuadi, 2023).

Berdasarkan kajian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis berbagai hasil penelitian tentang pengelolaan tenaga pendidik pada sekolah dasar dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Fokus penelitian diarahkan pada strategi pengelolaan, kendala yang dihadapi, serta upaya peningkatan profesionalisme guru. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan dasar yang lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu tenaga pendidik di sekolah dasar.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi dan mensintesis hasil penelitian terdahulu terkait pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar. Literatur dikumpulkan dari basis data Google Scholar, DOAJ, dan Scopus dengan rentang waktu 2015–2025 menggunakan kata kunci: “pengelolaan tenaga pendidik”, “manajemen guru sekolah dasar”, dan “pengembangan profesional guru”. Kriteria inklusi meliputi artikel yang membahas pengelolaan guru pada tingkat sekolah dasar, sedangkan kriteria eksklusi mencakup penelitian pada jenjang SMP atau SMA. Dari total 40 artikel yang ditemukan, 14 artikel dipilih karena memenuhi kriteria relevansi dan kualitas. Analisis dilakukan melalui tahap identifikasi, penyaringan, dan sintesis tematik terhadap temuan utama dalam setiap penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil telaah sistematis, pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar mencakup tiga fokus utama, yaitu: (1) perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik, (2) pengembangan kompetensi dan kinerja guru, serta (3) evaluasi dan penghargaan terhadap tenaga pendidik.

1. Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Perencanaan pengelolaan guru berperan penting dalam memastikan kecukupan dan kesesuaian antara kebutuhan sekolah dengan jumlah serta kualifikasi tenaga pendidik. Menurut (Sanda et al., 2022), sekolah yang memiliki perencanaan rekrutmen berbasis kebutuhan cenderung memiliki efektivitas pembelajaran yang lebih tinggi. Rekrutmen tenaga pendidik hendaknya mempertimbangkan aspek kompetensi pedagogik dan profesional agar dapat menjamin kualitas pembelajaran (Yustinus Sanda et al., 2022). Penempatan guru juga perlu memperhatikan pemerataan antar sekolah agar tidak terjadi ketimpangan mutu pendidikan antar wilayah (Utomo et al., 2021).

Selain rekrutmen, penting pula adanya sistem seleksi yang transparan dan berbasis meritokrasi. Penelitian oleh (Lisnandari, 2019) menunjukkan bahwa proses seleksi yang objektif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas guru terhadap sekolah. Sekolah dasar yang menerapkan sistem seleksi terbuka cenderung memiliki tenaga pendidik yang lebih kompeten dan termotivasi untuk mengembangkan diri. Oleh karena itu, perencanaan dan rekrutmen tenaga pendidik perlu dilakukan secara profesional, berkelanjutan, dan sesuai dengan visi pendidikan nasional (Nazil, 2023).

2. Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Guru

Pengembangan kompetensi merupakan bagian inti dalam pengelolaan tenaga pendidik. Guru sebagai agen pembelajaran perlu memiliki kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang seimbang (Hidayat & Asriyantini, 2020). Penelitian (Rajaloa & Hasyim, 2018) menunjukkan bahwa pelatihan dan workshop berbasis kompetensi mampu meningkatkan kemampuan guru dalam merancang pembelajaran kreatif dan inovatif. Selain itu, supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah berperan besar dalam mendorong peningkatan kinerja guru di kelas.

Kinerja guru yang optimal juga dapat ditingkatkan melalui pembinaan profesional dan motivasi kerja yang berkelanjutan. Menurut (Triana Rosalina Noor & Linda Widyaningsih, 2023), guru yang mendapat dukungan moral dan penghargaan atas kinerjanya memiliki semangat mengajar lebih tinggi. Sekolah yang aktif memberikan umpan balik konstruktif dan bimbingan profesional mampu menumbuhkan budaya reflektif di kalangan guru. Dengan demikian, pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat etos kerja dan profesionalisme guru (Sobri, 2019).

3. Evaluasi dan Penghargaan terhadap Tenaga Pendidik

Evaluasi kinerja guru berfungsi sebagai dasar dalam menentukan langkah pembinaan dan pemberian penghargaan. Penelitian oleh (Badi'atul, 2022) menegaskan bahwa evaluasi yang dilakukan secara objektif dapat membantu sekolah menilai efektivitas pembelajaran dan kebutuhan pengembangan guru. Evaluasi yang baik tidak hanya menilai hasil, tetapi juga proses pembelajaran yang dilakukan guru. Selain itu, sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja guru (Rajaloa & Hasyim, 2018).

Pemberian penghargaan dalam bentuk insentif, promosi jabatan, atau pengakuan prestasi menjadi pendorong penting bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya (Sumbung & Sihotang, 2022). Sekolah yang menerapkan budaya apresiasi memiliki iklim kerja yang lebih positif dan produktif. Oleh karena itu, kombinasi antara evaluasi yang berkeadilan dan penghargaan yang proporsional menjadi strategi efektif dalam mewujudkan pengelolaan tenaga pendidik yang profesional dan berdaya saing.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil telaah sistematis, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik di sekolah dasar merupakan proses terpadu yang mencakup perencanaan, pengembangan, serta evaluasi kinerja guru. Pengelolaan yang efektif

ditandai dengan sistem rekrutmen berbasis kebutuhan, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan evaluasi yang transparan disertai penghargaan yang adil. Ketiga aspek tersebut saling mendukung dalam membentuk tenaga pendidik yang profesional, berdedikasi, dan mampu menghadirkan pembelajaran yang bermakna bagi siswa sekolah dasar. Oleh karena itu, sekolah perlu memperkuat kebijakan manajemen guru yang adaptif terhadap perubahan zaman dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan dasar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan kemudahan-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing dan pengampu mata kuliah yang telah memberikan arahan, dukungan, serta masukan yang sangat berarti selama proses penyusunan. Penghargaan juga penulis sampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Mataram, khususnya Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam penulisan karya ilmiah ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada rekan-rekan serta semua pihak yang membantu secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari bahwa artikel ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan untuk penyempurnaan di masa mendatang. Semoga karya ini memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pembaca serta pengembangan ilmu pendidikan.

REFERENSI

A'yun, Q., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Rekrutmen Tenaga Pendidik Di SMA. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 4(7), 850. <Https://Doi.Org/10.17977/Jptpp.V4i7.12613>

Abinnashih, I., & Nurfuadi, N. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 5(1), 543-549. <Https://Doi.Org/10.31004/Edukatif.V5i1.4451>

Adnan, A., Zohriah, A., & Muín, A. (2024). Evaluasi

Kinerja Tenaga Pendidik. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1463–1468. <Https://Doi.Org/10.54371/Jiip.V7i2.3446>

Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40–44. <Https://Doi.Org/10.58812/Spp.V1i02.111>

Badi'atul, Q. (2022). Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Penguatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Smp-It Hikmatul Ummah Mojosari. *Journal Of Education Researchhd*, 2(2), 1–10.

Bayu, B. S. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud It Alhamdulillah Yogyakarta. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 34–50. <Https://Doi.Org/10.30863/Attadib.V1i1.740>

Faisal, F., Ali, H., & Imron Rosadi, K. (2021). SISTEM PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BERBASIS SIMDIK DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 77–85. <Https://Doi.Org/10.31933/Jimt.V3i1.704>

Habibie, D. (2020). KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA PENGEMBANGAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 6(1), 195–199. <Https://Doi.Org/10.31949/Educatio.V6i1.344>

Hidayat, H., & Asriyantini. (2020). Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik. *Jambura Journal Of Educational Management*, 60–70. <Https://Doi.Org/10.37411/Jjem.V1i2.163>

Jf, N. Z., & Latif, M. A. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di PAUD. *Indonesian Journal Of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1), 1. <Https://Doi.Org/10.35473/Ijec.V2i1.415>

Kusumastita, I. I. (2020). IMPLEMENTASI TRILOGI PENDIDIKAN KI HAJAR DEWANTARA UNTUK TENAGA PENDIDIK DI INDONESIA. *JURNAL REFORMA*, 9(2), 104. <Https://Doi.Org/10.30736/Rf.V9i2.318>

Lisnandari, L. (2019). MANAJEMEN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), 76–83. <Https://Doi.Org/10.15575/Isema.V3i2.5011>

Maulida, M. (2022). Manajemen Tenaga Pendidik Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Takengon. *Ta'dib*, 11(1), 41–45. <Https://Doi.Org/10.54604/Tdb.V11i1.28>

Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233–248. <Https://Doi.Org/10.24090/Jk.V6i2.1941>

Nazil, F. A. (2023). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah. *Continuous Education: Journal Of Science And Research*, 4(1), 1–13. <Https://Doi.Org/10.51178/Ce.V4i1.1276>

Novitasari, Y., & Fauziddin, M. (2022). Analisis Literasi Digital Tenaga Pendidik Pada Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3570–3577. <Https://Doi.Org/10.31004/Obsesi.V6i4.2333>

Rajaloa, N. I., & Hasyim, R. (2018). MANAJEMEN PERENCANAAN DAN REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK OLEH DINAS PENDIDIKAN KOTA TERNATE. *EDUKASI*, 16(1). <Https://Doi.Org/10.33387/J.Edu.V16i1.617>

Rifad, M., Alhabisy, F., & Nadirah, S. (2023). Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Literasi Digital Tenaga Pendidik Di SD Alkhairaat 1 Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 2(1), 49–58. <Https://Doi.Org/10.24239/Jimpe.V2i1.1866>

Sanda, Y., Warman, W., Pitriyani, A., & Yesepa, Y. (2022). Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Melalui Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 85–94. <Https://Doi.Org/10.21831/Jamp.V10i1.47855>

Sobri, R. (2019). IMPLEMENTASI PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DI MI. AZ-ZAHIR PALEMBANG. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(01), 23. <Https://Doi.Org/10.30868/Im.V2i01.321>

Sumbung, A. B., & Sihotang, H. (2022). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMA Kristen. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(4), 5131–5140. <Https://Doi.Org/10.31004/Edukatif.V4i4.3097>

Triana Rosalina Noor, & Linda Widyaningsih. (2023).

Tatalaksana Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Taman Kanak-Kanak. *JOURNAL OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION STUDIES*, 2(2), 331-366.
<Https://Doi.Org/10.54180/Joecees.V2i2.3627>

Utomo, P. B., Purnomo, M. E., & Nazarudin, M. (2021). Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di SD Islam Palembang. *Studia Manageria*, 3(1), 83-97.
<Https://Doi.Org/10.19109/Studiamanageria.V3i1.6814>

Yustinus Sanda, Agustina Pitriyani, & Yesepa. (2022). MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN MUTU PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN KATOLIK. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 8(1), 79-88.
<Https://Doi.Org/10.25078/Jpm.V8i1.765>