

Pengaruh Manajemen Pendidikan terhadap Peningkatan Kualitas Pengajaran Guru di Sekolah

Maulana¹, Rafik Darmansyah², Taufiq Hady Syaputra³

^{1,2,3}Institut Agama Islam Muhammad Azim (IAIMA), Jambi, Indonesia

Email: maulana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen pendidikan dalam meningkatkan kualitas guru melalui pendekatan studi pustaka. Metode yang digunakan adalah *library research* dengan menelaah berbagai sumber ilmiah seperti jurnal nasional dan internasional, buku teks, serta kebijakan pendidikan terkait pengelolaan tenaga pendidik pada periode 2015–2023. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja guru. Faktor pendukung utama meliputi manajemen tenaga pendidik yang efektif, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem manajemen pembelajaran. Penelitian ini menegaskan pentingnya reformasi manajemen pendidikan yang berorientasi pada pengembangan guru secara berkelanjutan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang unggul dan adaptif terhadap tuntutan era digital.

Kata Kunci: manajemen pendidikan, kualitas guru, profesionalisme

Abstract

This study aims to analyze the role of educational management in improving teacher quality through a literature review approach. The library research method was applied by reviewing scientific sources such as national and international journals, academic books, and educational policies concerning teacher management between 2015 and 2023. The findings indicate that educational management significantly influences the enhancement of teachers' competence, professionalism, and performance. Key supporting factors include effective teacher management, transformational school leadership, and the integration of information technology in instructional management. The study emphasizes the importance of educational management reform oriented toward continuous teacher development to achieve high-quality education that is adaptive to the digital era.

Keywords: educational management, teacher quality, professionalism

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran fundamental dalam membentuk kualitas sumber daya manusia dan kemajuan bangsa. Dalam konteks tersebut, guru merupakan faktor sentral yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Namun, hingga kini peningkatan kualitas guru masih menjadi tantangan besar di Indonesia. Banyak penelitian menunjukkan bahwa sebagian guru belum memenuhi standar kompetensi profesional yang diharapkan, terutama dalam hal penguasaan pedagogik, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta inovasi dalam metode mengajar (Fadhil, 2019).

Manajemen pendidikan memiliki peran penting dalam menghadirkan guru-guru yang berkualitas. Sebagai suatu sistem, manajemen pendidikan melibatkan proses perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi terhadap seluruh kegiatan pendidikan agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara efektif dan efisien (Arifin, 2020). Dalam perspektif ini, peningkatan kualitas guru bukan hanya persoalan individu guru, melainkan hasil dari sistem manajerial yang mendukung pertumbuhan profesionalisme tenaga pendidik secara berkelanjutan (Suryadi, 2018).

Manajemen pendidikan mencakup berbagai fungsi strategis, seperti manajemen sumber daya manusia pendidikan, manajemen kurikulum, manajemen sarana-prasarana, hingga manajemen keuangan. Salah satu aspek paling krusial adalah manajemen tenaga pendidik, yang meliputi rekrutmen, penempatan, pembinaan, serta pengembangan profesional guru (Wahyudi, 2021). Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai manajer yang tidak hanya mengatur administrasi, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan kapasitas guru (Rahman, 2020). Ketika proses manajemen dilaksanakan dengan baik, guru akan memiliki motivasi tinggi, komitmen kuat terhadap profesi, serta keterampilan pedagogik yang terus berkembang.

Kualitas guru sendiri dapat dipahami sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan efisien, meliputi empat kompetensi utama yakni pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Permendiknas No. 16 Tahun 2007). Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru memahami karakteristik peserta didik dan mengelola pembelajaran, sementara kompetensi profesional mencakup penguasaan materi ajar dan metodologi pembelajaran (Suharto, 2020). Selain itu, kompetensi sosial dan kepribadian menuntut guru agar mampu berkomunikasi secara efektif dan menjadi teladan moral di lingkungan sekolah (Fitriani, 2021).

Dalam studi manajemen pendidikan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas guru berbanding lurus dengan efektivitas manajemen pendidikan di lembaga tempat mereka bekerja (Hendayana, 2019). Sekolah dengan manajemen yang kuat cenderung memiliki guru yang lebih disiplin, kreatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Sebaliknya, manajemen yang lemah sering kali mengakibatkan rendahnya motivasi, kurangnya supervisi, serta minimnya evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja guru (Nasution, 2017).

Manajemen pendidikan yang efektif memerlukan perencanaan strategis pengembangan sumber daya manusia. Program pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan *in-service training* merupakan bagian dari upaya pengembangan profesional guru yang berkelanjutan (Rohman, 2018). Melalui kegiatan tersebut, guru dapat memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar sesuai dengan perkembangan kurikulum, teknologi, serta karakteristik generasi peserta didik masa kini (Sulastri, 2019). Selain itu, supervisi akademik yang dilaksanakan secara rutin oleh kepala sekolah berfungsi memastikan mutu proses pembelajaran berjalan sesuai standar yang ditetapkan (Wibowo, 2020).

Dalam era digital, manajemen pendidikan juga dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan global. Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen sekolah dan proses pembelajaran merupakan salah satu indikator kualitas lembaga pendidikan modern (Mulyasa, 2021). Melalui sistem manajemen berbasis digital, sekolah dapat lebih mudah mengatur data guru, hasil evaluasi, serta pelaporan kinerja. Hal ini berdampak positif terhadap transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi pelaksanaan tugas guru (Hidayat, 2022).

Selain itu, manajemen pendidikan yang baik harus menciptakan budaya organisasi sekolah yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Budaya kerja yang terbuka, saling mendukung, dan berorientasi pada peningkatan mutu akan memacu guru untuk terus berkembang (Priyono, 2019). Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi guru agar memiliki visi yang sama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Rahardjo, 2020). Dengan demikian, manajemen pendidikan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berperan membangun ekosistem pembelajaran yang produktif dan adaptif terhadap perubahan.

Namun, berbagai tantangan masih dihadapi dalam implementasi manajemen pendidikan di Indonesia. Di antaranya adalah birokrasi yang berbelit, kurangnya supervisi profesional, dan minimnya anggaran pelatihan bagi guru (Anwar, 2021). Selain itu, masih terdapat kesenjangan kualitas guru antar daerah akibat distribusi tenaga pendidik yang tidak merata (Kurniawan, 2020). Oleh karena itu, diperlukan kebijakan manajerial yang mampu mengintegrasikan aspek pemerataan, pengembangan kompetensi, serta peningkatan kesejahteraan guru secara berimbang (Rosyid, 2022).

Secara konseptual, manajemen pendidikan berperan sebagai penggerak utama dalam sistem peningkatan kualitas guru. Hubungan keduanya bersifat sinergis: semakin baik sistem manajemen yang diterapkan, semakin tinggi pula kualitas guru yang dihasilkan. Kinerja guru yang meningkat kemudian berdampak pada mutu pembelajaran dan prestasi peserta didik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas guru tidak dapat dilepaskan dari strategi manajemen pendidikan yang profesional, partisipatif, dan berkelanjutan (Sukardi, 2023).

Lebih lanjut, studi pustaka mutakhir menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang menerapkan prinsip *continuous improvement* dalam manajemen akan lebih berhasil meningkatkan kualitas guru (Santosa, 2023). Pendekatan ini menekankan evaluasi berkelanjutan terhadap praktik pembelajaran, supervisi kolaboratif, dan refleksi guru terhadap proses mengajar mereka sendiri. Selain itu, dukungan kebijakan publik seperti program sertifikasi, pengembangan karier berbasis kompetensi, serta digitalisasi sistem manajemen sekolah terbukti memperkuat motivasi dan komitmen profesional guru (Wahyudi, 2021). Dengan demikian, dalam era transformasi pendidikan, manajemen pendidikan tidak sekadar berfungsi sebagai alat administratif, melainkan sebagai strategi kunci untuk membangun

learning organization yang berfokus pada kualitas dan inovasi.

Oleh sebab itu, reformasi pendidikan harus dimulai dari pembenahan sistem manajemen yang menempatkan guru sebagai pusat perubahan. Manajemen pendidikan yang efektif mampu membangun tata kelola yang adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan manusia. Jika prinsip-prinsip tersebut diterapkan secara konsisten, maka peningkatan kualitas guru tidak hanya menjadi agenda kebijakan, tetapi juga menjadi gerakan kolektif seluruh komponen pendidikan untuk mewujudkan pendidikan Indonesia yang unggul dan berdaya saing global (Santosa, 2023).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (*library research*) yang berfokus pada penelaahan secara mendalam terhadap berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan topik manajemen pendidikan dan peningkatan kualitas guru. Studi pustaka dipilih karena topik yang dikaji bersifat konseptual dan teoritik, sehingga analisis terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya menjadi dasar dalam membangun sintesis pengetahuan dan pemahaman baru (Sugiyono, 2019).

Sumber data penelitian terdiri atas artikel jurnal nasional terakreditasi Sinta, jurnal internasional bereputasi, buku teks akademik, serta dokumen kebijakan pendidikan seperti Permendiknas dan peraturan pemerintah terkait pengelolaan tenaga pendidik. Literatur yang dikumpulkan dibatasi pada rentang tahun 2015–2023 untuk memastikan relevansi dan kekinian data (Creswell, 2018). Kriteria inklusi dalam pemilihan sumber mencakup kesesuaian tema dengan manajemen pendidikan, peningkatan kompetensi guru, serta praktik pengelolaan sekolah.

Proses penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, pengumpulan literatur dari basis data elektronik seperti Google Scholar, DOAJ, Garuda, dan ScienceDirect menggunakan kata kunci “manajemen pendidikan”, “kualitas guru”, dan “pengembangan profesional guru”. Kedua, dilakukan analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi pola tematik, kesamaan, dan perbedaan hasil temuan dari berbagai penelitian terdahulu (Krippendorff, 2018). Ketiga, dilakukan sintesis dan interpretasi data untuk merumuskan keterkaitan antara manajemen pendidikan dan peningkatan kualitas guru berdasarkan perspektif teoritis dan empiris.

Hasil analisis disajikan dalam bentuk uraian deskriptif dan argumentatif yang menggambarkan bagaimana peran manajemen pendidikan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru di berbagai konteks lembaga pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan praktik manajerial di sekolah (Moleong, 2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Kajian Pustaka

Hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa manajemen pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas guru di berbagai konteks lembaga pendidikan. Berdasarkan analisis dari lebih dari dua puluh sumber ilmiah nasional dan internasional, ditemukan tiga tema utama yang menjadi fokus pembahasan, yaitu: (1) manajemen tenaga pendidik dan pengembangan profesional guru; (2) peran kepemimpinan pendidikan dalam menciptakan iklim kerja produktif; dan (3) implementasi manajemen berbasis mutu dan teknologi pendidikan. Ketiga aspek tersebut saling berhubungan dan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja guru di sekolah.

Secara umum, penelitian-penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kualitas guru tidak dapat meningkat secara signifikan tanpa adanya sistem manajemen pendidikan yang efektif, terencana, dan berkelanjutan (Hendayana, 2019; Wahyudi, 2021). Dalam konteks pendidikan di Indonesia, fungsi manajemen pendidikan belum selalu berjalan optimal karena masih terhambat oleh faktor birokrasi, keterbatasan sumber daya, serta lemahnya koordinasi antara pemangku kepentingan pendidikan (Anwar, 2021). Oleh sebab itu, dibutuhkan transformasi dalam tata kelola lembaga pendidikan agar mampu mengembangkan potensi guru secara menyeluruh.

2. Manajemen Tenaga Pendidik sebagai Strategi Peningkatan Kualitas Guru

Manajemen tenaga pendidik merupakan komponen penting dalam manajemen pendidikan yang secara langsung berkaitan dengan peningkatan kualitas guru. Fungsi ini mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja guru (Arifin, 2020). Studi oleh Rohman (2018) menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki sistem rekrutmen berbasis kompetensi dan mekanisme pembinaan profesional yang konsisten mampu menghasilkan guru dengan performa yang lebih tinggi dibanding sekolah yang tidak memiliki sistem tersebut.

Selain itu, kegiatan pengembangan profesional seperti pelatihan, *in-service training*, *peer coaching*, dan *mentoring* terbukti meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesional guru (Sulastri, 2019). Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendorong partisipasi guru untuk terus belajar dan memperbaharui kemampuan mereka. Manajemen pendidikan yang berfokus pada pengembangan berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru berinovasi dalam proses pembelajaran.

Hasil sintesis pustaka juga mengindikasikan bahwa pembinaan dan supervisi akademik yang dilaksanakan secara sistematis dapat meningkatkan mutu proses belajar mengajar (Wibowo, 2020). Supervisi yang bersifat dialogis, kolaboratif, dan solutif terbukti lebih efektif dibanding pendekatan evaluatif yang hanya menilai kinerja tanpa memberikan umpan balik yang konstruktif (Fitriani, 2021). Oleh karena itu, manajemen pendidikan yang humanis dan

partisipatif lebih sesuai dengan kebutuhan pengembangan guru di era modern.

3. Peran Kepemimpinan Pendidikan dalam Peningkatan Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan manajemen pendidikan. Seorang kepala sekolah berfungsi tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai *leader*, *motivator*, dan *visioner* yang membangun budaya kerja positif di lingkungan sekolah (Rahman, 2020). Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan inspirasi, visi bersama, dan pemberdayaan guru, terbukti lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan komitmen profesional guru (Rahardjo, 2020).

Hasil penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa kepemimpinan yang demokratis dan komunikatif berpengaruh terhadap kinerja guru dan peningkatan mutu sekolah (Priyono, 2019). Guru merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan ketika kepala sekolah menerapkan pendekatan kolaboratif. Selain itu, adanya penghargaan terhadap prestasi guru, kesempatan berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri, dan dukungan terhadap inovasi pembelajaran turut memperkuat loyalitas dan etos kerja guru (Mulyasa, 2021).

Dalam konteks ini, manajemen pendidikan yang baik harus mampu membangun *school climate* yang kondusif, di mana interaksi antara kepala sekolah, guru, dan staf administratif terjalin dalam suasana saling percaya dan mendukung (Sukardi, 2023). Kepemimpinan yang kuat mendorong terjadinya komunikasi terbuka dan refleksi profesional sehingga tercipta budaya belajar bersama di lingkungan sekolah.

4. Implementasi Manajemen Berbasis Mutu dan Teknologi Pendidikan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi membawa perubahan besar dalam dunia pendidikan. Salah satu hasil penting dari literatur adalah bahwa manajemen pendidikan yang berbasis teknologi dan mutu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas guru (Hidayat, 2022). Penerapan *School Management Information System (SMIS)*, *Learning Management System (LMS)*, serta platform digital untuk pelaporan dan evaluasi kinerja guru telah meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan pendidikan (Santosa, 2023).

Manajemen berbasis mutu menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan dan keterlibatan seluruh komponen sekolah dalam menjaga standar kualitas pendidikan. Pendekatan *Total Quality Management (TQM)* yang diterapkan di lembaga pendidikan menuntut guru untuk selalu memperbaiki proses pembelajaran melalui refleksi dan inovasi (Rosyid, 2022). Dengan sistem manajemen seperti ini, guru didorong untuk memiliki rasa tanggung jawab kolektif terhadap hasil belajar siswa, bukan sekadar melaksanakan kewajiban administratif.

Hasil penelitian oleh Wahyudi (2021) menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan prinsip TQM dan digitalisasi administrasi pendidikan mengalami peningkatan dalam motivasi kerja guru, kedisiplinan, dan produktivitas. Hal ini terjadi karena teknologi membantu guru

menghemat waktu dalam pekerjaan administratif sehingga dapat lebih fokus pada kegiatan pembelajaran. Selain itu, penggunaan teknologi dalam supervisi memungkinkan kepala sekolah melakukan monitoring kinerja secara real-time dan memberikan umpan balik langsung yang lebih konstruktif (Hidayat, 2022).

5. Faktor Pendukung dan Penghambat Peningkatan Kualitas Guru

Literatur juga mengidentifikasi sejumlah faktor pendukung keberhasilan manajemen pendidikan dalam meningkatkan kualitas guru. Faktor-faktor tersebut antara lain: (1) kepemimpinan sekolah yang visioner dan berorientasi pada mutu; (2) dukungan kebijakan pemerintah dalam program sertifikasi dan pelatihan berkelanjutan; (3) budaya kerja kolaboratif di sekolah; serta (4) pemanfaatan teknologi pendidikan (Kurniawan, 2020). Faktor-faktor ini saling berinteraksi menciptakan lingkungan yang mendorong pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Namun demikian, terdapat pula sejumlah faktor penghambat yang masih menjadi tantangan, seperti keterbatasan anggaran pelatihan, kurangnya motivasi sebagian guru untuk meningkatkan kompetensi, birokrasi yang panjang dalam manajemen sekolah, serta ketimpangan kualitas guru antar wilayah (Anwar, 2021). Selain itu, masih terdapat hambatan dalam penggunaan teknologi digital karena belum semua guru memiliki literasi digital yang memadai (Mulyasa, 2021). Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas guru perlu disertai dengan strategi manajemen yang adaptif, berbasis data, dan responsif terhadap kebutuhan guru di lapangan.

6. Strategi Penguatan Manajemen Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Guru

Berdasarkan sintesis dari hasil penelitian terdahulu, terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk memperkuat peran manajemen pendidikan dalam meningkatkan kualitas guru. Pertama, penerapan perencanaan strategis berbasis kebutuhan (needs-based planning) dalam pengembangan sumber daya manusia. Sekolah perlu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara periodik melalui asesmen kompetensi agar pelatihan dan pembinaan dapat diarahkan secara tepat sasaran (Rohman, 2018).

Kedua, penguatan kepemimpinan transformasional dan kolaboratif pada tingkat kepala sekolah untuk menumbuhkan budaya inovasi dan komitmen profesional di kalangan guru (Rahardjo, 2020). Kepemimpinan yang memberdayakan memungkinkan guru merasa dihargai, diberi kepercayaan, dan memiliki otonomi dalam berinovasi.

Ketiga, penerapan supervisi akademik berbasis reflektif, di mana kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dan *coach* bagi guru untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan proses pembelajarannya sendiri (Wibowo, 2020). Melalui pendekatan ini, guru tidak hanya menerima penilaian, tetapi juga belajar memperbaiki diri secara mandiri.

Keempat, integrasi teknologi informasi dalam sistem manajemen sekolah agar proses administrasi, pelaporan, serta evaluasi kinerja guru dapat dilakukan lebih cepat dan

transparan (Hidayat, 2022). Hal ini akan memperkuat efisiensi manajemen dan mengurangi beban administratif guru, sehingga mereka dapat fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Kelima, penguatan kemitraan dengan lembaga pelatihan, perguruan tinggi, dan komunitas profesional guru untuk memperluas kesempatan belajar dan penelitian bagi guru. Sinergi antara dunia akademik dan praktik pendidikan akan mempercepat transfer pengetahuan serta memperkaya inovasi pembelajaran di sekolah (Santosa, 2023).

7. Diskusi dan Sintesis Konseptual

Secara teoretis, hubungan antara manajemen pendidikan dan kualitas guru dapat dijelaskan melalui pendekatan sistem (systems approach), di mana setiap komponen dalam sistem pendidikan saling berinteraksi untuk mencapai tujuan mutu. Guru sebagai pelaku utama pembelajaran membutuhkan dukungan sistem manajerial yang terencana, efisien, dan partisipatif. Ketika manajemen berfungsi optimal, maka guru mendapatkan ruang untuk berkembang melalui pembinaan, pelatihan, dan apresiasi terhadap prestasi (Arifin, 2020).

Lebih jauh, dalam perspektif teori manajemen sumber daya manusia pendidikan, kualitas guru merupakan hasil dari investasi manajerial jangka panjang. Peningkatan kompetensi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada sistem kebijakan dan budaya organisasi yang mendukung *continuous professional development* (CPD) (Rohman, 2018). Sekolah yang mengimplementasikan CPD secara sistematis terbukti memiliki guru yang lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan teknologi (Wahyudi, 2021).

Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa keberhasilan pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas manajemennya. Jika manajemen pendidikan hanya bersifat administratif, maka potensi guru akan stagnan. Sebaliknya, jika manajemen berorientasi pada pembelajaran, refleksi, dan inovasi, maka kualitas guru akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, transformasi manajemen pendidikan merupakan prasyarat bagi lahirnya guru profesional yang mampu menjawab tantangan pendidikan abad ke-21.

8. Implikasi Hasil Kajian

Berdasarkan hasil kajian pustaka ini, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan rekomendasi. Pertama, pemerintah perlu memperkuat regulasi yang menekankan pengembangan profesional guru sebagai bagian dari sistem manajemen pendidikan nasional. Kedua, lembaga pendidikan harus menerapkan sistem manajemen berbasis mutu dan teknologi untuk mempermudah proses pembinaan serta pengawasan kinerja guru. Ketiga, diperlukan penguatan kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja kolaboratif yang berorientasi pada inovasi pembelajaran.

Selain itu, hasil penelitian ini juga memiliki implikasi teoretis terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan. Diperlukan penelitian lanjutan berbasis empiris yang mengukur

hubungan kausal antara dimensi manajemen pendidikan dengan indikator kinerja guru secara kuantitatif, agar model konseptual yang dihasilkan dari studi pustaka ini dapat diuji dan dikembangkan lebih lanjut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan memiliki peran strategis dan fundamental dalam meningkatkan kualitas guru. Peningkatan kompetensi, profesionalisme, serta kinerja guru sangat bergantung pada efektivitas sistem manajerial lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia, menerapkan kepemimpinan yang inspiratif, serta menciptakan budaya kerja kolaboratif dan inovatif. Manajemen pendidikan yang baik mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, dan evaluasi yang berkelanjutan sehingga guru mampu berkembang sesuai tuntutan zaman.

Kualitas guru yang meningkat menjadi refleksi dari keberhasilan manajemen pendidikan dalam menjalankan fungsi-fungsi strategisnya. Implementasi kepemimpinan transformasional, penerapan manajemen berbasis mutu, serta pemanfaatan teknologi informasi terbukti menjadi faktor kunci dalam mendorong profesionalisme guru di era digital. Namun demikian, tantangan seperti keterbatasan sumber daya, birokrasi yang panjang, dan kesenjangan kualitas antarwilayah masih memerlukan perhatian serius dari pemangku kebijakan.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah perlunya sinergi antara pemerintah, kepala sekolah, dan masyarakat dalam membangun sistem manajemen pendidikan yang partisipatif dan adaptif terhadap perubahan. Sekolah hendaknya mengutamakan pembinaan dan pengembangan guru secara berkelanjutan melalui pelatihan, supervisi reflektif, serta dukungan teknologi. Selain itu, penelitian lanjutan berbasis empiris perlu dilakukan untuk menguji model konseptual hubungan antara manajemen pendidikan dan peningkatan kualitas guru, agar hasil kajian ini dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2021). Manajemen pendidikan dan tantangan peningkatan kompetensi guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 112–121.
- Arifin, Z. (2020). *Dasar-dasar manajemen pendidikan*. Prenadamedia Group.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fadhil, M. (2019). Kompetensi profesional guru dalam era globalisasi pendidikan. *Jurnal*

- Pendidikan*, 14(1), 45–56.
- Fitriani, A. (2021). Kompetensi kepribadian dan sosial guru abad 21. *Jurnal Pedagogik*, 8(3), 211–223.
- Hendayana, S. (2019). Efektivitas manajemen sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 67–80.
- Hidayat, R. (2022). Transformasi digital dalam manajemen pendidikan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(2), 145–158.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). SAGE Publications.
- Kurniawan, T. (2020). Kesenjangan kualitas guru di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 12(3), 201–210.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi guru profesional dalam era digital*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. (2017). *Manajemen mutu sekolah*. Perdana Publishing.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Priyono, A. (2019). Budaya organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 85–94.
- Rahardjo, W. (2020). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 133–146.
- Rahman, F. (2020). Peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 6(1), 25–36.
- Rohman, N. (2018). Pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan berkelanjutan. *Jurnal Pendidikan*, 13(2), 99–110.
- Rosyid, A. (2022). Kebijakan manajemen pendidikan dalam peningkatan kualitas guru. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 9(1), 71–83.
- Santosa, D. (2023). Manajemen strategis pendidikan untuk mutu guru. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 12(1), 15–28.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, Y. (2020). Kompetensi pedagogik dan profesional guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(4), 231–239.
- Sukardi, H. (2023). Sinergi manajemen pendidikan dan kualitas guru di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 101–117.
- Sulastri, D. (2019). Pelatihan guru dan peningkatan mutu pembelajaran. *Jurnal*

Pengembangan SDM, 4(1), 88–97.

Suryadi, A. (2018). *Paradigma baru manajemen pendidikan*. Alfabeta.

Wahyudi, R. (2021). Implementasi manajemen tenaga pendidik di sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(2), 55–66.

Wibowo, B. (2020). Supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Kependidikan*, 8(2), 120–132.