



**KONSEP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN
DALAM PENGUATAN KOMITMEN ORGANISASI GURU: SYSTEMATIC
LITERATURE REVIEW**

**Nur Fahmuddin Hanif¹, Shera Nabila Luvianingtyas², Rahayu Lestari³, Junaidah⁴,
Septuri⁵**

^{1,2,3,4,5}: Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Radin Intan Lampung
e-mail: fahmudinhani91@gmail.com

Diterima: 15/4/2026; Direvisi: 20/4/2026; Diterbitkan: 28/4/2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep dasar manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendidikan dalam penguatan komitmen organisasi guru melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Metode yang digunakan meliputi penelusuran literatur pada database bereputasi seperti Google Scholar, Scopus, dan ScienceDirect, dengan kriteria inklusi artikel nasional dan internasional dalam lima tahun terakhir yang relevan dengan topik penelitian. Proses analisis dilakukan melalui tahap seleksi, ekstraksi, dan sintesis data secara tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan antara praktik MSDM dan komitmen organisasi guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa MSDM pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui fungsi perencanaan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta pemberian motivasi dan kesejahteraan guru. Komitmen organisasi guru yang bersifat multidimensional—meliputi dimensi afektif, keberlanjutan, dan normatif—dipengaruhi secara signifikan oleh praktik MSDM yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi yang positif, serta lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan MSDM dengan peningkatan kinerja dan perilaku kerja positif, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dengan demikian, implementasi MSDM yang holistik, humanistik, dan berkelanjutan menjadi kunci dalam memperkuat komitmen organisasi guru serta meningkatkan kualitas dan daya saing lembaga Pendidikan

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi*

ABSTRACT

This study aims to examine the basic concepts of educational human resource management (HRM) in strengthening teachers' organizational commitment through a Systematic Literature Review (SLR) approach. The method used includes a literature search in reputable databases such as Google Scholar, Scopus, and ScienceDirect, with the inclusion criteria of national and international articles within the last five years that are relevant to the research topic. The analysis process is carried out through the stages of selection, extraction, and thematic synthesis of data to identify patterns of relationships between HRM practices and teachers' organizational commitment. The results of the study indicate that educational HRM has a strategic role in increasing organizational commitment through the functions of planning, competency development, performance evaluation, and providing teacher motivation and welfare. Teachers' multidimensional organizational commitment including affective, sustainability, and normative dimensions is significantly influenced by effective HRM practices, such as transformational leadership, a positive organizational culture, and a conducive work environment. In addition, organizational commitment acts as a mediating variable linking HRM with improved



performance and positive work behaviors, such as Organizational Citizenship Behavior (OCB). Thus, the implementation of holistic, humanistic and sustainable HR is the key to strengthening the commitment of teacher organizations and improving the quality and competitiveness of educational institutions.

Keywords: *Management, Human Resources, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam proses pembangunan kualitas sumber daya manusia bagi sebuah bangsa yang beradab, sehingga keberhasilan sistem instruksional ditentukan oleh mutu pengelolaan individu di dalamnya. Dalam dinamika ini, tenaga pendidik bertindak sebagai aktor intelektual utama yang memegang peranan sangat strategis dalam menentukan arah mutu luaran pendidikan nasional secara menyeluruh dan berkelanjutan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia pendidikan menjadi sebuah aspek yang sangat krusial guna memastikan efektivitas serta keberlangsungan operasional organisasi pendidikan di tengah tantangan zaman. Manajemen tersebut tidak hanya berfokus pada urusan administratif semata, melainkan juga harus mencakup pengembangan kompetensi profesional, peningkatan motivasi kerja, serta jaminan kesejahteraan lahir dan batin bagi seluruh tenaga pendidik. Upaya komprehensif ini dilakukan sebagai langkah nyata untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang mampu mencetak generasi unggul yang kompetitif secara global. Pengelolaan yang tepat akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk mengeksplorasi potensi terbaik mereka demi kemajuan institusi pendidikan secara sistematis. Tanpa adanya tata kelola manusia yang baik, tujuan mulia pendidikan akan sulit tercapai secara maksimal dan efisien bagi bangsa Indonesia (Anhar et al., 2023; Aswad et al., 2024; Hartin, 2020; Ratnasari et al., 2022).

Pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan kini telah mengalami pergeseran paradigma yang cukup fundamental dari model tradisional menuju pendekatan yang lebih humanistik serta strategis. Filosofi manajemen modern menempatkan manusia sebagai pusat dari seluruh proses organisasi, sehingga pola pengelolaan tenaga pendidik wajib memperhatikan aspek motivasi intrinsik, kesejahteraan fungsional, profesionalisme yang murni, serta budaya kerja kolaboratif yang inklusif. Pendekatan berbasis kemanusiaan ini terbukti secara empiris mampu meningkatkan daya saing sekolah serta memacu kualitas kinerja guru dalam menghadapi arus globalisasi pendidikan yang semakin kompetitif dan transparan. Melalui strategi yang berpusat pada pengembangan potensi individu, sekolah dapat membangun ketahanan organisasi yang lebih kuat dalam menghadapi berbagai disrupsi teknologi maupun perubahan kebijakan pendidikan yang bersifat dinamis. Pengelolaan yang mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan akan menumbuhkan rasa dihargai pada diri setiap pendidik, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat pengabdian mereka di dalam ruang kelas. Transformasi paradigma ini menjadi landasan penting bagi terciptanya atmosfer kerja yang produktif, inovatif, serta berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang institusi pendidikan secara terintegrasi dan profesional guna menyongsong era keemasan bangsa (Himmawan et al., 2023; Lamirin et al., 2023; Puspa et al., 2023; Rachman et al., 2024; Wejang et al., 2025).

Meskipun standar manajemen yang ideal menekankan pada profesionalisme, realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengelolaan manusia di lembaga pendidikan masih sering menghadapi berbagai hambatan yang cukup kompleks. Berbagai permasalahan sistemik seperti ketidaksesuaian penempatan beban kerja guru, kurang optimalnya program pengembangan profesional berkelanjutan, serta lemahnya sistem evaluasi



kinerja secara objektif masih menjadi penghalang utama. Kondisi senyatanya menggambarkan bahwa belum semua sekolah mampu menerapkan standar manajemen yang konsisten karena adanya keterbatasan sumber daya finansial serta minimnya perencanaan strategis yang matang dari pihak pimpinan. Lemahnya koordinasi dalam penempatan tenaga pendidik mengakibatkan inefisiensi dalam proses belajar mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya mutu layanan pendidikan yang diterima oleh para siswa. Selain itu, sistem penghargaan yang belum proporsional sering kali memicu penurunan moral kerja sehingga efektivitas pengelolaan tenaga pendidik menjadi terganggu secara signifikan. Kesenjangan antara harapan kebijakan dengan praktik operasional di sekolah menciptakan urgensi untuk melakukan pembenahan total terhadap mekanisme tata kelola sumber daya manusia agar selaras dengan tuntutan standar mutu pendidikan nasional yang dicitakan demi kejayaan bangsa melalui sistem pendidikan yang akuntabel (Anhar et al., 2023; Catio & Sunarsi, 2020; Fatahilah, 2024; Utamy et al., 2020).

Komitmen organisasi guru muncul sebagai faktor determinan yang menentukan tingkat keberhasilan implementasi berbagai kebijakan serta program pendidikan inovatif di tingkat satuan pendidikan terkecil. Komitmen tersebut mencerminkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas yang tulus, serta kesediaan tenaga pendidik untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan organisasi pendidikan tempat mereka bernaung sehari-hari. Namun, keterikatan emosional ini tidak tumbuh secara otomatis di dalam sanubari setiap individu, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas praktik manajemen yang diterapkan secara konsisten. Perencanaan kebutuhan tenaga yang akurat, penyediaan pelatihan berkelanjutan, sistem penghargaan yang adil, serta gaya kepemimpinan yang suportif merupakan pilar utama yang mampu memperkuat loyalitas guru. Manajemen yang efektif juga berdampak besar pada ketahanan mental serta kesejahteraan tenaga pendidik, yang menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja produktif di tengah transformasi *digital*. Strategi yang komprehensif melalui evaluasi kinerja yang transparan serta pemberian motivasi yang tepat terbukti mampu meningkatkan kualitas pengabdian profesional secara signifikan. Budaya organisasi yang positif yang lahir dari pengelolaan manusia yang baik pada akhirnya akan mengunci komitmen jangka panjang guru dalam menjalankan tugas mulia profesi keguruan di sekolah (Kartiko et al., 2023; Khayati et al., 2021; Romy et al., 2022; Setyawan et al., 2023).

Kajian mengenai hubungan antara konsep dasar manajemen sumber daya manusia pendidikan dan penguatan komitmen organisasi guru saat ini masih cenderung tersebar dalam berbagai penelitian yang bersifat parsial. Belum banyak tersedia kajian literatur yang mampu mengintegrasikan seluruh temuan tersebut secara sistematis ke dalam satu kerangka konseptual yang benar-benar utuh serta mendalam bagi perkembangan ilmu. Oleh sebab itu, penelitian ini hadir dengan membawa nilai baru melalui penggunaan metode *systematic literature review* guna mensintesis berbagai hasil riset relevan yang telah dipublikasikan sebelumnya. Inovasi riset ini terletak pada pendekatannya yang berusaha merangkai kepingan data literatur menjadi sebuah panduan strategi manajemen yang aplikatif serta berkelanjutan bagi dunia pendidikan modern sekarang. Melalui proses seleksi dan analisis yang ketat, kajian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis yang kuat bagi perkembangan ilmu manajemen pendidikan sekaligus menjadi rujukan praktis. Pengelola lembaga pendidikan dapat memanfaatkan hasil sintesis ini untuk merancang kebijakan pengembangan tenaga pendidik yang lebih efektif dalam memperkuat loyalitas organisasi di masa depan demi menjamin mutu pendidikan yang stabil serta adaptif terhadap perubahan global di era teknologi informasi sekarang.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode *Systematic Literature Review* guna mengevaluasi secara mendalam keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dengan loyalitas tenaga pendidik. Prosedur pelaksanaan dimulai dengan merumuskan fokus kajian yang spesifik serta menetapkan pertanyaan penelitian untuk mengarahkan proses pencarian informasi primer. Peneliti memanfaatkan berbagai basis data digital bereputasi tinggi seperti *Google Scholar*, *Scopus*, serta *ScienceDirect* sebagai sumber utama penjangkauan literatur ilmiah. Dalam proses pencarian, digunakan serangkaian kata kunci strategis seperti manajemen, sumber daya manusia, dan komitmen organisasi untuk menjamin cakupan data yang luas dan akurat. Seluruh tahapan ini dijalankan secara sistematis untuk memotret dinamika pengelolaan guru secara tuntas tanpa melakukan manipulasi variabel di lapangan. Langkah awal ini sangat krusial dalam membangun landasan data yang kuat guna memastikan bahwa informasi harian yang terjaring mampu merepresentasikan perkembangan ilmu pengetahuan terkini bagi kepentingan pendidikan nasional pada tahun 2026 ini secara objektif serta transparan bagi seluruh kalangan akademisi profesional di masa depan.

Tahapan berikutnya melibatkan seleksi ketat terhadap dokumen yang ditemukan berdasarkan kriteria inklusi serta eksklusi yang telah ditetapkan sebelumnya secara matang. Peneliti membatasi pencarian pada artikel jurnal nasional maupun internasional yang diterbitkan dalam rentang waktu 5 tahun terakhir guna menjaga aktualitas temuan riset. Kriteria utama mencakup relevansi langsung materi dengan topik pengelolaan guru, ketersediaan naskah dalam bentuk teks lengkap, serta reputasi penerbit yang diakui secara luas. Prosedur penyaringan atau *screening* dilakukan melalui 3 lapisan utama yang meliputi evaluasi terhadap judul penelitian, pemeriksaan abstrak secara mendalam, hingga peninjauan isi naskah secara menyeluruh. Instrumen ekstraksi data dipergunakan untuk mengidentifikasi komponen variabel inti serta temuan utama dari setiap referensi yang telah lolos verifikasi awal. Proses ini menjamin kecukupan informasi yang kredibel serta memastikan bahwa setiap kepingan data literatur dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Rangkaian langkah teknis ini mempermudah peneliti dalam memetakan profil keberhasilan tata kelola manusia di berbagai lembaga pendidikan secara tuntas dan sistematis.

Data yang telah dikumpulkan kemudian diproses melalui teknik analisis tematik guna mensintesis berbagai hasil riset menjadi satu kerangka pemahaman yang utuh. Peneliti melakukan pengelompokan konsep berdasarkan pola hubungan antara fungsi perencanaan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja dengan tingkat keterikatan emosional tenaga pendidik. Tahapan sintesis ini bertujuan untuk mengungkap mekanisme mediasi yang menghubungkan praktik manajemen humanistik dengan perilaku kerja positif seperti *Organizational Citizenship Behavior*. Seluruh informasi naratif dari berbagai studi kasus diolah secara teliti untuk mengidentifikasi strategi penguatan loyalitas yang paling efektif di lapangan. Peneliti membandingkan secara kritis setiap temuan dari literatur terpilih untuk menghasilkan simpulan ilmiah yang valid mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional. Langkah verifikasi akhir dilakukan dengan meninjau konsistensi data guna menjamin luaran riset didasarkan pada fakta literatur yang transparan serta mampu memberikan kontribusi nyata bagi manajemen institusi. Analisis ini diproses secara mendalam untuk merumuskan panduan strategi yang aplikatif bagi pengelola sekolah di era digital yang sangat dinamis sekarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sektor Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia dalam ekosistem pendidikan menempatkan guru sebagai aset intelektual dan motor penggerak utama bagi pencapaian visi institusi. Pengelolaan ini tidak lagi sekadar dipandang sebagai rutinitas administratif belaka, melainkan sebuah proses strategis yang melibatkan perencanaan matang, pengorganisasian yang tepat, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Fokus utamanya adalah memastikan bahwa setiap tenaga pendidik memiliki profesionalisme yang tinggi untuk menjawab tantangan zaman yang terus berubah secara dinamis. Keberhasilan sebuah sekolah sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola secara sistematis agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap mutu pembelajaran. Melalui evaluasi yang terukur dan terarah, institusi dapat memetakan potensi guru sehingga setiap langkah kebijakan yang diambil mampu mendukung terciptanya lingkungan akademik yang unggul. Dengan menempatkan manusia sebagai pusat pengembangan, organisasi pendidikan dapat membangun fondasi yang kokoh untuk mencapai target jangka panjang secara efektif (Darim, 2020; Halim, 2020; Hartin, 2020).

Kajian manajemen pendidikan modern kini mulai bergeser ke arah pendekatan humanistik yang lebih menekankan pada pemberdayaan individu sesuai potensi unik masing-masing. Guru tidak lagi hanya dianggap sebagai pelaksana kurikulum, melainkan subjek yang membutuhkan ruang untuk berkembang, motivasi yang kuat, serta jaminan kesejahteraan yang memadai. Kepemimpinan yang bersifat transformasional dan penciptaan budaya kolaboratif menjadi elemen krusial dalam meningkatkan daya saing sekolah di mata masyarakat luas. Dimensi-dimensi seperti penghargaan terhadap kinerja dan dukungan emosional terbukti mampu memperkuat ketahanan guru dalam menghadapi perubahan kurikulum maupun teknologi pendidikan yang semakin masif. MSDM yang strategis berfungsi sebagai instrumen pengembangan manusia yang berorientasi pada keberlanjutan organisasi melalui keunggulan kompetitif para pendidiknya. Oleh karena itu, pengintegrasian antara kebijakan formal dengan kebutuhan psikologis tenaga pendidik menjadi syarat mutlak dalam membangun organisasi pendidikan yang adaptif, profesional, serta senantiasa berorientasi pada pencapaian mutu yang tinggi (Himmawan et al., 2023; Prasetyo & Sukatin, 2021; Risdiany & Herlambang, 2021; Sofianingtyas, 2023).

2. Dinamika dan Dimensi Komitmen Organisasi pada Tenaga Pendidik

Komitmen organisasi pada kalangan guru merupakan sebuah keterikatan psikologis yang sangat mendalam, mencerminkan loyalitas, keterlibatan aktif, serta keinginan kuat untuk tetap mengabdikan diri pada institusi. Secara teoretis, komitmen ini terbangun dari tiga pilar utama yang saling berkaitan, yaitu aspek afektif, keberlanjutan, dan normatif. Komitmen afektif menggambarkan keterikatan emosional di mana seorang guru bekerja atas dasar rasa cinta dan keselarasan nilai pribadi dengan visi sekolah. Sementara itu, komitmen keberlanjutan lebih didasarkan pada pertimbangan rasional mengenai stabilitas ekonomi dan kerugian yang mungkin muncul jika meninggalkan organisasi tersebut. Di sisi lain, komitmen normatif muncul dari rasa kewajiban moral dan tanggung jawab profesional untuk tetap bertahan sebagai bentuk loyalitas terhadap dunia pendidikan. Ketiga dimensi ini secara bersama-sama membentuk pola perilaku kerja guru, yang pada akhirnya menentukan sejauh mana mereka bersedia memberikan usaha ekstra di luar tugas formal yang diamanatkan (Albert et al., 2025; Prasetyono & Ramdayana, 2020; Tanurezal & Tumanggor, 2020; Zubaida et al., 2023).

Dalam konteks profesi keguruan, indikator komitmen afektif sering kali terlihat dari rasa bangga yang ditunjukkan guru saat mewakili sekolah serta keterlibatan sukarela dalam berbagai



kegiatan akademik. Guru yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya fokus pada jam mengajar, tetapi juga berdedikasi dalam membimbing siswa dan berkontribusi pada pengembangan kurikulum internal. Komitmen keberlanjutan tecermin dari bagaimana guru menilai peluang karier dan kesejahteraan yang mereka peroleh sebagai bentuk investasi jangka panjang dalam organisasi. Adapun komitmen normatif diukur melalui kesadaran moral untuk mengabdikan dan dedikasi terhadap profesi sebagai pendidik bangsa yang penuh tanggung jawab. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen ini sangat dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap keadilan organisasi, transparansi komunikasi, serta hubungan interpersonal dengan rekan sejawat. Memahami dimensi komitmen secara multidimensional membantu pimpinan sekolah dalam merumuskan strategi pengelolaan yang lebih tepat sasaran guna menjaga loyalitas dan semangat kerja para tenaga pendidik secara konsisten (Ismail et al., 2022).

3. Integrasi Praktik MSDM dalam Memperkuat Loyalitas Guru

Hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan komitmen organisasi guru menunjukkan keterkaitan yang sangat erat dalam mendukung efektivitas pendidikan. Praktik manajemen yang efektif, mulai dari proses perencanaan hingga pengelolaan kinerja, mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru. Ketika guru merasa bahwa sistem manajemen di sekolahnya dikelola dengan baik, mereka cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih kuat terhadap visi dan misi organisasi tersebut. Pengelolaan SDM yang berorientasi pada manusia tidak hanya mengejar target administratif, tetapi juga berupaya membangun keterikatan emosional melalui pengakuan atas prestasi kerja. Kualitas kepemimpinan dan budaya sekolah yang inklusif menjadi faktor penentu utama yang mendorong guru untuk tetap setia dan berdedikasi tinggi dalam menjalankan amanah pendidikannya. Pengelolaan yang baik terbukti mampu mengurangi tingkat perputaran guru dan meningkatkan stabilitas operasional dalam lingkungan sekolah yang penuh dengan tekanan pekerjaan (Sholeh, 2023; Syahrul & Nurmayanti, 2020).

Implementasi MSDM yang terintegrasi secara langsung berkontribusi pada penguatan komitmen melalui peningkatan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja para pendidik. Kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, penyediaan pelatihan profesional yang relevan, serta sistem penghargaan yang adil menjadi stimulan bagi munculnya loyalitas yang tulus. Guru yang merasa dihargai oleh organisasinya akan menunjukkan disiplin yang lebih tinggi serta keterlibatan yang lebih aktif dalam setiap program inovasi sekolah. Fenomena ini juga berdampak pada munculnya perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan formal, yang sangat penting bagi kemajuan organisasi secara kolektif. Komitmen organisasi yang tinggi memastikan bahwa setiap guru bekerja dengan hati dan penuh totalitas, yang pada gilirannya berdampak langsung pada kualitas output peserta didik. Oleh karena itu, investasi pada sumber daya manusia melalui praktik manajemen yang adil dan terbuka merupakan strategi jangka panjang yang paling menguntungkan bagi organisasi pendidikan manapun dalam menjaga keunggulan prestasinya (Darim, 2020).

4. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi sebagai Penggerak

Strategi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada penerapan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, motivasi inspiratif, serta dukungan emosional secara personal dapat menciptakan rasa percaya diri yang tinggi di kalangan pendidik. Kepemimpinan jenis ini mendorong guru untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kolektif sekolah, sehingga keterikatan emosional pun terbentuk secara alami. Selain gaya kepemimpinan, penguatan budaya organisasi yang positif dan kolaboratif juga memegang peranan yang tidak kalah penting dalam menjaga loyalitas tenaga pendidik. Budaya



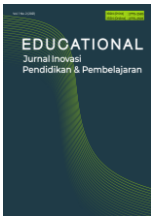
yang mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan saling menghargai akan membuat guru merasa nyaman dan aman dalam bekerja, yang merupakan fondasi dasar dari komitmen jangka panjang. Lingkungan kerja yang harmonis dan berbasis nilai-nilai luhur terbukti mampu menekan stres kerja dan meningkatkan semangat pengabdian guru secara signifikan di lingkungan sekolah (Wijiyono et al., 2022).

Strategi MSDM yang efektif juga harus menyentuh aspek motivasi berkelanjutan dan peningkatan kesejahteraan guru secara holistik demi memperkuat struktur komitmen organisasi. Pemberian apresiasi terhadap prestasi, kejelasan jenjang karier, serta kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan profesional merupakan bentuk nyata investasi organisasi terhadap pengembangan manusia. Guru yang merasa mendapatkan dukungan penuh dari pihak manajemen dalam mengembangkan kompetensinya cenderung memiliki loyalitas yang jauh lebih kuat dibandingkan mereka yang merasa diabaikan. Rasa dihargai ini memicu keinginan untuk bekerja melebihi tuntutan formal, yang sangat krusial dalam menciptakan inovasi pembelajaran di dalam ruang kelas. Penguatan profesionalisme melalui supervisi yang konstruktif dan sistem evaluasi yang transparan juga membantu guru untuk menyadari peran penting mereka dalam kesuksesan institusi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karier sekaligus kesejahteraan emosional, sekolah dapat memastikan bahwa para gurunya memiliki komitmen yang teguh dalam menjalankan tugas mulia sebagai pendidik generasi masa depan (Al-Huda et al., 2026; Azhar & Istikomah, 2026; Huriah et al., 2026; Widiastuti et al., 2026; Windarti et al., 2026).

5. Dampak Strategis MSDM terhadap Kualitas Pendidikan Berkelanjutan

Berdasarkan sintesis dari berbagai pengalaman empiris, manajemen sumber daya manusia memegang peran strategis sebagai fondasi utama dalam memperkuat komitmen organisasi guru secara menyeluruh. Proses rekrutmen yang berbasis kompetensi, pelatihan yang dirancang secara tepat sasaran, serta evaluasi kinerja yang adil menjadi faktor utama yang membangun kepercayaan guru terhadap institusi. Implementasi manajemen yang terstruktur dengan baik mampu menciptakan sistem kerja yang transparan, sehingga setiap guru merasa diperlakukan secara adil dan dihargai kontribusinya. Hal ini membuktikan bahwa MSDM bukan sekadar urusan berkas atau dokumentasi, melainkan instrumen vital untuk membangun keterikatan yang kuat antara individu dengan organisasinya. Komitmen organisasi yang lahir dari tata kelola yang profesional akan menciptakan stabilitas internal yang diperlukan untuk mencapai keunggulan akademik. Dengan demikian, penguatan manajemen sumber daya manusia merupakan langkah awal yang tidak bisa ditawar dalam menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada kualitas pendidikan yang berkelanjutan (Darim, 2020; Nurmalasari & Karimah, 2020; Utamy et al., 2020).

Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru sering kali menjadi faktor penghubung yang menentukan sejauh mana praktik manajemen dapat meningkatkan kinerja sekolah. Motivasi kerja yang tinggi, kepemimpinan yang menginspirasi, serta budaya kerja yang sehat secara kolektif akan meningkatkan komitmen guru, yang kemudian berdampak pada produktivitas pengajaran yang luar biasa. Komitmen ini juga menjadi pendorong utama bagi munculnya perilaku kerja sukarela yang sangat dibutuhkan dalam mendukung aktivitas sekolah yang kompleks dan dinamis. Faktor internal seperti rasa tanggung jawab profesional dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang aman saling berinteraksi memperkuat loyalitas pendidik dalam menjalankan fungsinya. Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang bersifat holistik dan menempatkan guru sebagai manusia seutuhnya menjadi kunci utama dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Pada akhirnya, keberhasilan sekolah dalam melahirkan generasi unggul sangat ditentukan oleh



seberapa besar komitmen organisasi yang dimiliki oleh para gurunya sebagai hasil dari pengelolaan SDM yang cerdas.

KESIMPULAN

Konsep dasar manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendidikan menempatkan guru sebagai aset strategis yang harus dikelola secara sistematis, humanistik, dan berkelanjutan melalui fungsi perencanaan, pengembangan, evaluasi, serta pemberian motivasi dan kesejahteraan. Dalam kajian literatur, komitmen organisasi guru terbukti bersifat multidimensional yang meliputi komitmen afektif, keberlanjutan, dan normatif dengan indikator yang mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, tanggung jawab profesional, serta keterlibatan aktif dalam organisasi. Hubungan antara MSDM pendidikan dan komitmen organisasi guru menunjukkan keterkaitan yang kuat, di mana praktik MSDM yang efektif seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi positif, pengembangan kompetensi, serta sistem penghargaan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterikatan guru. Selain itu, strategi MSDM yang terintegrasi terbukti tidak hanya memperkuat komitmen organisasi, tetapi juga meningkatkan kinerja dan perilaku kerja positif seperti Organizational Citizenship Behavior (OCB). Secara sintesis, temuan penelitian menegaskan bahwa MSDM pendidikan berperan sebagai fondasi utama dalam membangun komitmen organisasi guru, dengan komitmen tersebut juga berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara praktik MSDM dan kinerja guru, sehingga implementasi MSDM yang holistik dan berorientasi pada manusia menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas dan keberlanjutan organisasi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

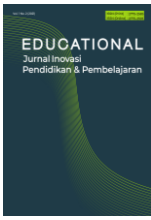
- Albert, A., Prasetyo, M. A., Patera, A. S., Angkasa, M., & William, J. S. (2025). Analisis pengaruh komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan. *Journal of Community Research and Service*. <https://doi.org/10.24114/jcrs.v9i2.69837>
- Al-Huda, M. S., Ali, M., Cholid, N., & Ekaningrum, I. R. (2026). Total quality management dalam sistem manajemen berbasis madrasah di SMP. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(1), 575–586. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i1.9242>
- Anhar, J., Darmayanti, R., & Usmiyatun, U. (2023). Pengaruh kompetensi guru Agama Islam terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia di madrasah tsanawiyah. *Assyfa Journal of Islamic Studies*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.61650/ajis.v1i1.136>
- Aswad, C., Manganre, M. F., & Syamsuddin, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru perspektif Undang-Undang Guru dan Dosen. *Al-Ta'dib: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 16(1), 12–24. <https://doi.org/10.31332/atdbwv16i1.4350>
- Azhar, H. H. P., & Istikomah, I. (2026). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(2), 708–720. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i2.9502>



- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), 16–24. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–35. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fatahilah, F. (2024). Peningkatan mutu pendidikan melalui strategi implementasi manajemen berbasis madrasah. *Journal on Education*, 6(2), 10992–11002. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4834>
- Halim, M. (2020). Pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui budaya OCB di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sedan. *ELEMENTARY SCHOOL JOURNAL PGSD FIP UNIMED*, 10(3), 101–115. <https://doi.org/10.24114/esjpgsd.v10i3.19840>
- Hartin, H. (2020). Human resources oriented: Kerangka strategis pengembangan MAN Insan Cendekia Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 26(1), 50–62. <https://doi.org/10.31332/str.v26i1.1921>
- Himmawan, D., Syaefulloh, S., Sauri, S., & Khoirurrahman, A. (2023). Peran tenaga pendidik dalam transformasi pendidikan menuju generasi emas Indonesia. *Deleted Journal*, 1(1), 20–32. <https://doi.org/10.58355/manajia.v1i1.3>
- Huriah, H., Rayhanah, S., Erawati, E., Suriansyah, S., & Purwanti, R. (2026). Strategi kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru TK. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(2), 721–733. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i2.9681>
- Ismail, N. H., Yusof, M. R., Ibrahim, M. Y., Fauzee, M. S. O., & Ismail, R. (2022). Validating suburban teachers' commitments: Let's appreciate their blood, sweat, and tears. *International Journal of Instruction*, 15(3), 103–118. <https://doi.org/10.29333/iji.2022.1536a>
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2023). Peningkatan kinerja guru melalui budaya organisasi dan kepemimpinan servant kepala madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>
- Khayati, K., Muhdi, M., & Miyono, N. (2021). Pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8112>
- Lamirin, L., Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–413. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran manajemen SDM dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–46. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Prasetyo, M. A. M., & Sukatin, S. (2021). Aspek psikologis organisasi pendidikan efektif. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(1), 83–92. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.182>



- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–119. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Puspa, C. I. S., Rahayu, D. N. O., & Parhan, M. (2023). Transformasi pendidikan abad 21 dalam merealisasikan sumber daya manusia unggul menuju Indonesia Emas 2045. *Jurnal Basicedu*, 7(5), 3309–3320. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.5030>
- Rachman, F., Yunita, S., Junaidi, J., Giri, T. W., Ramadhani, A. P., Simarmata, Y. P. B., Purba, A. H., & Amelia, I. (2024). Peran pelaksana sekolah penggerak dalam transformasi pendidikan berkualitas yang berkelanjutan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 21(1), 117–130. <https://doi.org/10.24114/jk.v21i1.56817>
- Ratnasari, D. T., Sa'ud, U. S., Agustin, M., & Permana, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 10086–10098. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4076>
- Risdiany, H., & Herlambang, Y. T. (2021). Pengembangan profesionalisme guru dalam mewujudkan kualitas pendidikan di Indonesia. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 817–829. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.434>
- Romy, E., Gultom, S., & Mudjisusatyo, Y. (2022). Budaya organisasi, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Bahasa Mandarin SD di Kota Medan. *ELEMENTARY SCHOOL JOURNAL PGSD FIP UNIMED*, 11(3), 284–295. <https://doi.org/10.24114/esjpgsd.v11i3.24927>
- Setyawan, A., Haryati, T., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sekolah menengah kejuruan negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v12i3.16244>
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen SDM untuk meningkatkan motivasi guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–223. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Sofianingtyas, N. (2023). Pembinaan guru dalam menyusun administrasi pembelajaran melalui Google Drive. *ANTHOR Education and Learning Journal*, 2(2), 289–301. <https://doi.org/10.31004/anthor.v2i2.132>
- Syahrul, S., & Nurmayanti, N. (2020). Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah Kendari. *Shautut Tarbiyah*, 25(2), 259–272. <https://doi.org/10.31332/str.v25i2.1623>
- Tanurezal, N., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan efikasi diri dengan keterikatan kerja pada guru kelas di sekolah inklusi di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, 4(2), 393–404. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8635.2020>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–235. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wediasuti, W., Farikah, F., & Permana, S. A. (2026). Pengaruh kompetensi guru dan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar siswa SD kelas VI di Kecamatan Bayan. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(1), 186–198. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i1.8897>
- Wejang, H. E., Jamun, Y. M., Hawi, F. M., & Nasar, I. (2025). Interaction of transformational leadership and organizational culture in higher education: A systematic review. *RIGGS Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1868–1884. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2231>



- Wijiyono, E., Anif, S., & Muhibbin, M. (2022). Transformasi nilai psikologi humanisme Abraham H. Maslow terhadap pengelolaan stres guru pada proses pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6548–6560. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3303>
- Windarti, E., Amini, Y. N., Indarwati, I., Wahyono, J. T., & Yusuf, A. R. (2026). Analisis kompetensi guru, tantangan pedagogik, dan strategi peningkatan kompetensi guru. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(1), 359–373. <https://doi.org/10.51878/learning.v6i1.7650>
- Zubaida, S., Hidayat, S., & Faturohman, N. (2023). The relationship between high school sociology teacher involvement in the MGMP and teacher's work commitment with its performance. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 10(1), 40–52. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v10i1.58770>