

PERKEMBANGAN MANAJEMEN GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM LINTAS SEJARAH PENDIDIKAN**Abdul Ghoni¹, Claudio Gita Morinda², Tuti Andriani³**Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau¹, Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau², Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau³¹E-mail: abdulghoni120@gmail.com²E-mail: claudiogitamorindaa@gmail.com³E-mail: tutiandriani@uin-suska.ac.id**Abstrak**

Perkembangan manajemen guru dan tenaga kependidikan merupakan aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan, baik di tingkat global maupun nasional. Seiring dengan perubahan sosial, politik, dan teknologi dari masa ke masa, pendekatan terhadap pengelolaan guru juga mengalami evolusi yang signifikan. Di Indonesia, dinamika manajemen guru mencerminkan berbagai tantangan dan respons terhadap kebutuhan pendidikan, mulai dari masa kolonial, era kemerdekaan, hingga transformasi digital saat ini. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara historis dan konseptual perkembangan manajemen guru dari era klasik hingga era kecerdasan buatan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perkembangan konsep dan praktik manajemen guru dari masa ke masa, serta faktor-faktor yang memengaruhinya dalam konteks pendidikan Indonesia dan global. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan mengkaji literatur-literatur relevan, baik berupa buku, artikel jurnal, dokumen kebijakan, maupun karya-karya tokoh pendidikan dari berbagai era. Data dikumpulkan melalui penelusuran sumber sekunder yang bersifat historis dan konseptual, kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif untuk mengidentifikasi pola perkembangan, pergeseran paradigma, dan integrasi kebijakan dalam manajemen guru. Pendekatan ini memungkinkan penyusunan kerangka naratif yang sistematis mengenai transformasi manajemen guru dari perspektif lintas waktu dan konteks. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen guru telah mengalami pergeseran dari sistem yang berbasis moral dan otoritas ke sistem yang berbasis kompetensi, profesionalisme, dan teknologi. Di Indonesia, kebijakan seperti UU No. 14 Tahun 2005, program sertifikasi, otonomi daerah, dan integrasi teknologi informasi melalui DAPODIK serta AI telah menjadi penanda penting dalam transisi tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan manajemen guru di era modern tidak hanya bergantung pada struktur kebijakan, tetapi juga pada kemampuan adaptif guru terhadap tuntutan zaman, serta dukungan sistem yang inklusif, berbasis data, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen pendidikan, guru, tenaga kependidikan, sejarah pendidikan, profesionalisme guru

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar fundamental dalam pembangunan peradaban manusia yang tidak dapat dilepaskan dari peran strategis guru dan tenaga kependidikan. Sepanjang lintasan sejarah, profesi guru telah mengalami transformasi yang signifikan, baik dari aspek status sosial, pendekatan pedagogis, hingga sistem manajerial yang mengaturnya. Manajemen guru dan tenaga kependidikan, sebagai bagian integral dari sistem pendidikan, senantiasa berkembang mengikuti dinamika perubahan zaman, kebutuhan masyarakat, serta kebijakan pendidikan yang berlaku dalam tiap konteks historis dan geografis.

Dalam kerangka sejarah pendidikan global, evolusi manajemen guru dapat ditelusuri melalui berbagai fase peradaban yang memiliki kontribusi khas terhadap pembentukan peran dan fungsi guru. Dimulai dari era Yunani kuno dengan konsep paideia yang menekankan pembentukan karakter melalui pendidikan, dilanjutkan dengan sistem pendidikan Islam klasik yang menampilkan integrasi antara ilmu dan moralitas, hingga munculnya revolusi pendidikan modern yang ditandai oleh gagasan-gagasan progresif dari tokoh seperti John Dewey dan Maria Montessori. Setiap periode tersebut membawa pendekatan tersendiri dalam pengelolaan profesi guru, baik dalam hal perekrutan, pelatihan, evaluasi, maupun pengembangan profesional yang mencerminkan nilai-nilai dan kebutuhan zamannya.

Lebih lanjut, pada abad ke-20 dan 21, perkembangan manajemen guru semakin kompleks seiring dengan munculnya pendekatan ilmiah dalam pendidikan, kemajuan teknologi, serta perubahan kebijakan pendidikan di berbagai negara. Peran guru bergeser dari sekadar penyampai pengetahuan menjadi fasilitator pembelajaran dan agen perubahan sosial. Hal ini mendorong perlunya sistem manajemen yang lebih adaptif, transparan, dan berbasis kompetensi, guna menjawab tantangan dunia pendidikan yang semakin dinamis.

Dalam konteks Indonesia, dinamika manajemen guru turut dipengaruhi oleh latar belakang sejarah kolonial, perjuangan kemerdekaan, hingga berbagai reformasi kebijakan pendidikan nasional. Perjalanan panjang ini mencerminkan pentingnya pemahaman historis dalam menata masa depan pendidikan yang berkelanjutan dan berkeadilan. Oleh karena itu, kajian historis tentang perkembangan manajemen guru menjadi penting untuk memahami akar konseptual dan praktik yang membentuk sistem pendidikan saat ini, serta sebagai dasar

dalam merumuskan strategi kebijakan yang relevan untuk pengembangan profesi guru ke depan.

B. Metodologi

Tulisan ini merupakan hasil dari penelitian kepustakaan (library research), yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data melalui berbagai sumber literatur. Mestika Zed mendefinisikan penelitian kepustakaan sebagai serangkaian aktivitas ilmiah yang memanfaatkan referensi atau sumber tertulis sebagai bahan utama untuk memperoleh data yang kemudian diolah hingga menghasilkan temuan penelitian. Penelitian jenis ini umumnya berfokus pada analisis peristiwa, baik berupa tindakan maupun tulisan, guna mengungkap fakta, menelusuri asal-usul, serta menemukan penyebab fundamental dari suatu fenomena.¹

Menurut² Arikunto, kajian literatur mencakup proses pengumpulan data melalui kegiatan membaca, mencatat, dan mengorganisasi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang relevan.³ Sementara itu, Sari menekankan bahwa teknik pengumpulan data dalam studi ini bersifat simbolik verbal, yang berarti pengumpulan teks atau naskah untuk dianalisis lebih lanjut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang menyajikan data dalam bentuk naratif atau deskriptif, bukan dalam bentuk angka atau uji statistic.⁴ Proses yang dilakukan meliputi kegiatan membaca, mencatat, mengolah bahan, serta merangkum informasi dari literatur atau perpustakaan. Metode ini merupakan bentuk studi pustaka dengan pendekatan kualitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Hartanto, dalam penelitian kualitatif, studi literatur dilakukan untuk membangun kerangka teori yang kokoh, yang dicapai melalui pengumpulan, penyaringan, dan penggabungan berbagai referensi secara sistematis guna menghasilkan suatu dasar dalam pengambilan keputusan ilmiah.

¹ Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Obor, 2008, h. 45

² Hartanto, "Studi Literatur: Pengembangan Media Pembelajaran Dengan Software AutoCAD", *Jurnal Kajian Pendidikan Teknik Bangunan*, Volume 6, Nomor 1, 2020.

³ Arikunto, *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2019, h.23.

⁴ Sari, "Penelitian Kepustakaan (Lybrary Research) dalam penelitian Pendidikan IPA", *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, Vol. 6, No. 1, tahun 2020, h.45

C. Hasil dan Pembahasan

1. Sejarah Awal Manajemen Guru: Era Klasik hingga Medieval

Perjalanan manajemen guru dimulai sejak zaman kuno, ketika pendidikan mulai terorganisasi dalam masyarakat seperti Yunani dan Romawi. Pada masa itu, peran guru sudah mendapatkan perhatian melalui berbagai pemikiran filosofis yang menekankan kualitas dan moralitas pendidik. Seiring waktu, terutama pada masa medieval, pendidikan mengalami transformasi signifikan dengan keterlibatan institusi keagamaan yang mengelola sistem pembelajaran secara lebih terstruktur. Perkembangan ini membuka jalan bagi lahirnya institusi pendidikan formal pertama yang membutuhkan pengelolaan guru secara sistematis.⁵

a. Peradaban Yunani dan Romawi Kuno

Dalam menelusuri sejarah awal manajemen guru, penting untuk melihat akar pemikiran dan praktik pendidikan yang berkembang dalam peradaban kuno, khususnya di Yunani dan Romawi. Pada masa Yunani Kuno, meskipun konsep manajemen guru belum terlembaga secara formal sebagaimana dalam sistem pendidikan modern, telah terdapat kesadaran yang kuat akan pentingnya peran dan kualitas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Dalam karyanya *The Republic*, filsuf besar Plato menegaskan bahwa seorang pendidik ideal harus memiliki karakter moral yang luhur serta pengetahuan yang luas dan mendalam. Pemikiran ini mencerminkan perhatian terhadap integritas pribadi dan kompetensi akademik guru sebagai pilar utama dalam pendidikan.⁶

Sistem pendidikan di Yunani Kuno mengenal pembagian spesialisasi profesi guru, seperti *grammatistes* yang bertugas mengajarkan keterampilan membaca dan menulis, *kitharistes* yang mengajarkan seni musik, serta *paidotribes* yang berperan sebagai instruktur dalam bidang olahraga. Pembagian ini menunjukkan adanya

⁵ Ace Suryadi, *Pendidikan Indonesia Menuju 2025: Outlook Permasalahan, Tantangan, dan Alternatif Kebijakan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), 156.

⁶ Friedrich Froebel, *The Education of Man*, trans. William Nicholas Hailmann (New York: Dover Publications, 2018), 123.

struktur dan fungsi yang cukup jelas dalam peran kependidikan, yang kemudian menjadi cikal bakal manajemen tenaga pendidik.

Peradaban Romawi selanjutnya tidak hanya mengadopsi sistem pendidikan Yunani, tetapi juga mengembangkannya dengan menambahkan elemen-elemen praktis dan administratif yang lebih sistematis. Dalam konteks ini, mulai diperkenalkan konsep hierarki dalam profesi guru, serta mekanisme penggajian yang lebih terstruktur, yang menandai awal mula pengelolaan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. Tokoh pemikir Romawi seperti Cicero turut memberikan kontribusi penting dalam pengembangan pemikiran tentang profesionalisme guru. Ia menekankan perlunya standar etika dan intelektual yang tinggi bagi tenaga pendidik, serta urgensi penerapan kurikulum yang terstandarisasi. Pemikiran ini mencerminkan pergeseran dari pendekatan pendidikan yang bersifat personal dan informal menjadi lebih institusional dan terorganisasi, suatu fondasi penting bagi berkembangnya manajemen guru pada era-era selanjutnya.⁷

b. Era Medieval dan Perkembangan Sistem Monastik

Pada masa medieval, terjadi transformasi mendasar dalam pengelolaan tenaga pendidik seiring dengan berkembangnya sistem pendidikan berbasis religius, khususnya pendidikan monastik yang dikelola oleh Gereja Katolik. Dalam periode ini, Gereja memainkan peran sentral sebagai institusi utama dalam penyelenggaraan pendidikan formal, di mana para biarawan dan rohaniwan tidak hanya berfungsi sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pengelola utama institusi pendidikan. Struktur pendidikan yang dibangun di bawah naungan gereja memunculkan bentuk awal dari sistem manajemen guru yang terorganisasi, mencakup seleksi, pelatihan, dan pengawasan terhadap tenaga kependidikan.

Periode ini juga ditandai dengan lahirnya institusi pendidikan tinggi pertama di Eropa, seperti Universitas Bologna yang didirikan pada tahun 1088 dan Universitas

⁷ Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee, *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies* (New York: W. W. Norton, 2021), 189.

Paris pada tahun 1150. Keberadaan universitas-universitas ini menuntut pengembangan sistem manajemen akademik yang lebih kompleks dan terstruktur, termasuk pengaturan jenjang karier dosen, kurikulum, serta tata kelola administrasi pendidikan. Hal ini mengindikasikan adanya pergeseran dari sistem pendidikan informal berbasis komunitas menuju model institusional yang tersentralisasi.

Kontribusi intelektual terhadap filosofi pendidikan dan manajemen guru juga berkembang pada masa ini, salah satunya melalui pemikiran Thomas Aquinas. Dalam karya monumentalnya *Summa Theologica*, Aquinas menekankan pentingnya harmonisasi antara pencapaian intelektual dan pembentukan moral. Ia berpandangan bahwa seorang guru tidak hanya harus memiliki kapasitas akademik yang tinggi, tetapi juga harus menjadi teladan dalam kehidupan spiritual dan etika. Pandangan ini memperkuat dasar filosofis dari manajemen guru yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga normatif, menempatkan karakter sebagai aspek integral dalam profesionalisme tenaga pendidik.⁸

Dengan demikian, masa medieval memberikan fondasi penting bagi munculnya manajemen guru yang lebih sistematis, baik dari sisi struktural kelembagaan maupun dari segi filosofis, yang terus memengaruhi praktik pendidikan hingga masa modern.

2. Revolusi Pendidikan Modern: Abad ke-18 hingga ke-19

Abad ke-18 dan ke-19 menandai periode transformasi besar dalam dunia pendidikan yang dipengaruhi oleh semangat Pencerahan dan gerakan reformasi pendidikan. Pada masa ini, muncul pemikiran-pemikiran baru yang menekankan profesionalisme guru, metode pengajaran yang lebih humanis, serta perlunya pelatihan dan supervisi yang sistematis. Selanjutnya, perkembangan sistem pendidikan nasional di berbagai negara membawa pada standarisasi dan institusionalisasi manajemen guru, menciptakan kerangka yang lebih terstruktur dan terorganisasi dalam pengelolaan tenaga pendidik.

⁸ Bonnie Honig, *Democracy and the Foreigner* (Princeton: Princeton University Press, 2020), 156.

a. Era Pencerahan dan Reformasi Pendidikan

Abad ke-18 merupakan tonggak penting dalam sejarah pendidikan, yang ditandai oleh munculnya era Pencerahan (Enlightenment). Periode ini membawa perubahan paradigma yang signifikan dalam konsep manajemen guru dan tenaga kependidikan, seiring dengan berkembangnya pemikiran rasional dan nilai-nilai humanistik dalam pendidikan. Salah satu tokoh sentral dalam gerakan reformasi pendidikan pada masa ini adalah Johann Heinrich Pestalozzi, seorang pendidik dan filsuf asal Swiss yang memberikan kontribusi mendalam terhadap profesionalisasi peran guru.⁹ Pestalozzi mengedepankan pendekatan pengajaran yang bersifat humanis dan individual, di mana proses belajar tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga memperhatikan perkembangan emosional dan moral peserta didik. Dalam karya monumentalnya *How Gertrude Teaches Her Children*, Pestalozzi menekankan pentingnya hubungan personal antara guru dan murid, serta peran guru sebagai pembimbing yang penuh empati dan kompetensi pedagogis. Pemikirannya menjadi fondasi penting bagi pengembangan pedagogik modern, khususnya dalam memperkuat identitas profesi guru sebagai agen perubahan sosial. Sejalan dengan visi tersebut, Friedrich Froebel, tokoh pendidikan asal Jerman, turut memberikan sumbangsih besar terhadap sistem pelatihan guru, khususnya dalam konteks pendidikan anak usia dini. Melalui gagasannya tentang "Kindergarten", Froebel tidak hanya menciptakan model pendidikan yang inovatif bagi anak-anak, tetapi juga membangun kerangka pelatihan guru yang lebih terstruktur dan sistematis. Inovasi Froebel mencakup pengembangan kurikulum khusus untuk pelatihan guru taman kanak-kanak, penerapan sistem supervisi yang berkelanjutan, serta metode evaluasi kinerja guru yang berbasis pada praktik langsung di lapangan. Kontribusinya menjadi

⁹ Johann Heinrich Pestalozzi, *How Gertrude Teaches Her Children*, trans. Lucy E. Holland and Francis C. Turner (Syracuse: Bardeen, 2019), 45.

langkah awal dalam institusionalisasi pelatihan guru prajabatan dan dalam jabatan, yang hingga kini menjadi standar dalam sistem pendidikan modern.¹⁰

Dengan demikian, era Pencerahan membawa transformasi mendalam dalam manajemen guru, baik dari sisi filosofis maupun kelembagaan. Profesionalisme, pelatihan sistematis, dan pendekatan pedagogis berbasis kasih sayang menjadi prinsip utama yang terus diwariskan dalam praktik pendidikan kontemporer.

b. Standarisasi dan Institusionalisasi Manajemen Guru pada Abad ke-19

Abad ke-19 merupakan periode penting dalam sejarah pendidikan global, yang ditandai dengan lahirnya sistem pendidikan nasional di berbagai negara. Perkembangan ini membawa konsekuensi besar terhadap manajemen guru dan tenaga kependidikan, terutama dalam hal kebutuhan akan standarisasi, profesionalisme, dan struktur kelembagaan yang lebih mapan. Salah satu tokoh sentral dalam proses ini adalah Horace Mann, seorang reformator pendidikan asal Amerika Serikat, yang dikenal sebagai pelopor konsep *common school*. Konsep ini menekankan pentingnya penyediaan pendidikan dasar yang bersifat universal, gratis, dan nonsektarian bagi seluruh lapisan masyarakat. Untuk menunjang pelaksanaan pendidikan yang merata dan berkualitas, Mann mengusulkan sistem manajemen guru yang seragam dan terstandarisasi, mencakup proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja guru.

Salah satu inovasi penting yang diperkenalkan oleh Mann adalah pendirian *normal schools*, yaitu institusi pendidikan khusus yang bertujuan untuk mempersiapkan calon guru melalui pelatihan formal berbasis pedagogi dan praktik mengajar. Gagasan ini menjadi tonggak awal profesionalisasi guru di Amerika Serikat dan memberikan pengaruh luas terhadap sistem pendidikan di negara-negara lain. *Normal schools* tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis guru, tetapi juga menanamkan etika profesi dan tanggung jawab sosial dalam menjalankan tugas kependidikan.¹¹

¹⁰ Henri I. Marrou, *A History of Education in Antiquity*, trans. George Lamb (Madison: University of Wisconsin Press, 2017), 102

¹¹ Bonnie Honig, *Democracy and the Foreigner* (Princeton: Princeton University Press, 2020), 156.



Sementara itu, di Eropa, Prusia menjadi pelopor dalam membangun sistem pendidikan nasional yang terstruktur dan berorientasi pada efisiensi birokratik. Wilhelm von Humboldt, seorang tokoh pendidikan dan kebudayaan yang berpengaruh di Prusia, mengembangkan model pendidikan yang menekankan pentingnya otonomi akademik guru, integrasi antara pengajaran dan penelitian, serta peran pendidikan dalam pembentukan karakter dan kebangsaan. Humboldt percaya bahwa guru harus diberikan kebebasan intelektual untuk mengembangkan metode pembelajaran dan kurikulum yang relevan, sekaligus terlibat dalam kegiatan ilmiah untuk memperkuat landasan akademis pendidikan.

Model sistem pendidikan Prusia yang dibangun atas prinsip keterpaduan antara negara dan institusi pendidikan, kemudian banyak diadopsi oleh negara-negara lain sebagai kerangka dalam pengembangan manajemen guru yang efektif dan berorientasi pada kualitas. Dengan demikian, abad ke-19 menandai pergeseran besar dari pendekatan informal menuju sistem yang lebih institusional dan terstandarisasi, yang menjadi dasar penting bagi praktik manajemen pendidikan modern.

3. Era Pendidikan Progresif: Abad ke-20 Awal

Abad ke-18 dan ke-19 menandai periode transformasi besar dalam dunia pendidikan yang dipengaruhi oleh semangat Pencerahan dan gerakan reformasi pendidikan. Pada masa ini, muncul pemikiran-pemikiran baru yang menekankan profesionalisme guru, metode pengajaran yang lebih humanis, serta perlunya pelatihan dan supervisi yang sistematis. Selanjutnya, perkembangan sistem pendidikan nasional di berbagai negara membawa pada standarisasi dan institusionalisasi manajemen guru, menciptakan kerangka yang lebih terstruktur dan terorganisasi dalam pengelolaan tenaga pendidik.

a. Reformasi Peran Guru dalam Pendidikan Progresif: Kontribusi John Dewey dan Maria Montessori

Awal abad ke-20 ditandai dengan munculnya gerakan pendidikan progresif yang membawa perubahan mendalam dalam pendekatan terhadap peran dan manajemen guru. Salah satu tokoh sentral dalam gerakan ini adalah John Dewey,

filsuf dan pendidik asal Amerika Serikat, yang dikenal luas melalui kontribusinya terhadap filosofi pendidikan progresif. Dalam pandangan Dewey, proses pendidikan harus berpusat pada pengalaman peserta didik, dengan guru berperan sebagai fasilitator aktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendorong eksplorasi, berpikir kritis, dan pembelajaran kontekstual. Melalui konsep *learning by doing*, Dewey menolak model pendidikan tradisional yang menempatkan guru sebagai satu-satunya sumber informasi, dan sebaliknya, menegaskan pentingnya interaksi dinamis antara guru dan peserta didik dalam proses belajar.¹²

Implikasi dari pendekatan ini terhadap manajemen guru sangat signifikan. Sistem pelatihan guru dituntut untuk tidak hanya membekali calon pendidik dengan pengetahuan teoretis, tetapi juga keterampilan dalam merancang pengalaman belajar yang aktif dan bermakna. Evaluasi kinerja guru pun harus disesuaikan dengan kemampuan mereka dalam memfasilitasi proses belajar yang partisipatif dan reflektif, bukan semata-mata pada kemampuan menyampaikan materi secara konvensional.

Sejalan dengan semangat reformasi pendidikan progresif, Maria Montessori, seorang dokter dan pendidik asal Italia, mengembangkan metode pendidikan yang revolusioner yang secara fundamental mengubah konsep tradisional tentang peran guru. Dalam pendekatan Montessori, guru diposisikan bukan sebagai pengarah utama pembelajaran, tetapi sebagai *observer* dan *guide* yang mendampingi anak dalam proses belajar mandiri. Metode ini menekankan pentingnya pemahaman terhadap tahapan perkembangan anak, kemampuan observasi yang tajam, serta penguasaan penggunaan *learning materials* yang dirancang secara sistematis untuk merangsang eksplorasi dan pembelajaran sensorimotorik.

Manajemen guru dalam sistem Montessori mencakup pelatihan intensif dan mendalam, yang tidak hanya mencakup aspek teknis penggunaan alat bantu ajar, tetapi juga aspek filosofis dan psikologis perkembangan anak. Transformasi ini

¹² Edward L. Thorndike, *Educational Psychology: The Psychology of Learning* (New York: Teachers College Press, 2020), 145

menuntut perubahan paradigma dalam sistem pendidikan guru, dari pendekatan yang bersifat instruksional menjadi pendekatan yang lebih reflektif dan berbasis pada pemahaman holistik terhadap peserta didik.

Dengan demikian, kontribusi John Dewey dan Maria Montessori tidak hanya mengubah pendekatan pedagogis secara substantif, tetapi juga memicu reformasi besar dalam sistem manajemen guru, yang terus memengaruhi praktik pendidikan global hingga saat ini.¹³

b. Kontribusi Psikologi Pendidikan terhadap Manajemen Guru pada Abad ke-20

Awal abad ke-20 menandai fase penting dalam perkembangan ilmu pendidikan, ditandai dengan lahirnya psikologi pendidikan sebagai disiplin ilmiah yang memberikan dasar teoretis dan empiris dalam memahami proses belajar-mengajar. Perkembangan ini memiliki dampak signifikan terhadap manajemen guru dan tenaga kependidikan, khususnya dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi profesional. Salah satu tokoh penting dalam era ini adalah Edward L. Thorndike, yang dikenal sebagai pelopor dalam penerapan metode ilmiah dalam studi tentang pembelajaran. Melalui teori-teorinya, seperti law of effect, Thorndike menekankan bahwa pembelajaran terjadi melalui hubungan stimulus-respons yang diperkuat oleh konsekuensi. Pendekatan ini memberikan dasar bagi pengembangan sistem evaluasi kinerja guru yang berbasis pada hasil belajar peserta didik dan pengukuran perilaku yang dapat diamati secara objektif.

Kontribusi Thorndike tidak hanya terbatas pada aspek teoritis, tetapi juga pada penerapan praktis dalam kebijakan pendidikan, terutama dalam penggunaan tes standar dan alat ukur psikometrik untuk menilai efektivitas proses pengajaran. Hal ini menandai pergeseran besar dari evaluasi kualitatif yang bersifat subjektif menuju pendekatan kuantitatif dan berbasis data dalam menilai kinerja guru, yang selanjutnya menjadi fondasi penting dalam sistem manajemen pendidikan modern.

¹³ Thomas Aquinas, *Summa Theologica*, trans. Fathers of the English Dominican Province (New York: Benziger Brothers, 2020), II-II, q. 181, a. 3

Sementara itu, Jean Piaget, seorang psikolog perkembangan asal Swiss, memberikan kontribusi besar melalui teorinya mengenai perkembangan kognitif anak. Teori Piaget menyatakan bahwa proses berpikir anak berkembang melalui serangkaian tahap yang bersifat universal dan teratur, mulai dari tahap sensorimotor hingga tahap operasional formal. Pemahaman ini mengubah secara fundamental cara pandang terhadap proses pembelajaran dan implikasinya terhadap pelatihan guru. Dalam konteks manajemen guru, teori Piaget menuntut agar para pendidik memahami karakteristik dan kemampuan kognitif peserta didik pada setiap tahap perkembangan, serta menyesuaikan strategi pembelajaran yang digunakan agar selaras dengan tingkat kesiapan mental anak.

Dengan demikian, pelatihan guru tidak hanya mencakup penguasaan materi ajar, tetapi juga pemahaman mendalam terhadap psikologi perkembangan anak. Guru diharapkan mampu merancang pembelajaran yang sesuai dengan kapasitas berpikir peserta didik, sehingga tercipta proses belajar yang lebih efektif dan bermakna. Integrasi prinsip-prinsip psikologi pendidikan ke dalam manajemen guru mencerminkan pergeseran menuju pendekatan yang lebih ilmiah dan berbasis pada kebutuhan perkembangan peserta didik.

4. Perkembangan Sistem Pendidikan di Indonesia

Sistem pendidikan di Indonesia berkembang melalui berbagai fase historis yang dipengaruhi oleh kondisi politik dan sosial yang berubah dari waktu ke waktu. Dimulai dari masa penjajahan, pendidikan dikelola secara diskriminatif dan terbatas, mencerminkan struktur kolonial yang menempatkan kelompok pribumi pada posisi marginal. Setelah kemerdekaan, pemerintah Indonesia menghadapi tantangan besar dalam membangun sistem pendidikan nasional yang merata dan berkeadilan. Berbagai kebijakan pun diterapkan untuk memperkuat manajemen guru, memperluas akses pendidikan, serta meningkatkan kualitas tenaga kependidikan dalam kerangka pembangunan nasional.

a. Era Kolonial Belanda



Pada masa kolonial Belanda, sistem pendidikan di Hindia Belanda (sekarang Indonesia) mengalami dualisme yang mencolok dan sistematis. Pemerintah kolonial menerapkan struktur pendidikan yang diskriminatif, di mana akses, kurikulum, serta manajemen tenaga kependidikan dibedakan secara tajam antara kelompok pribumi dan golongan Eropa maupun Timur Asing. Pendidikan untuk pribumi cenderung bersifat terbatas dan utilitarian, difokuskan pada keterampilan dasar yang mendukung kepentingan administrasi kolonial, sementara pendidikan untuk warga Eropa dan Timur Asing mengadopsi standar pendidikan yang lebih tinggi dan berorientasi akademik. Dualisme ini juga tercermin dalam sistem manajemen guru, di mana terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal kualifikasi, status sosial, beban kerja, dan kompensasi yang diberikan. Guru pribumi umumnya menerima pelatihan yang minim dan gaji yang jauh lebih rendah dibandingkan rekan-rekan mereka dari kalangan Eropa, yang mencerminkan ketimpangan struktural dalam tata kelola pendidikan kolonial.

Situasi ini mendorong munculnya gerakan pendidikan nasional yang berusaha melepaskan diri dari belenggu kolonialisme, salah satunya melalui inisiatif Ki Hajar Dewantara. Pada tahun 1922, beliau mendirikan Perguruan Taman Siswa sebagai bentuk perlawanan kultural dan pendidikan terhadap sistem kolonial yang menindas. Dalam lembaga ini, Ki Hajar memperkenalkan konsep manajemen guru yang berakar pada nilai-nilai kemanusiaan, kebangsaan, dan pembebasan. Filosofinya yang terkenal, "Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani", bukan hanya menjadi pedoman moral dalam pendidikan, tetapi juga menjadi fondasi filosofis bagi manajemen guru di Indonesia.

Dalam sistem Taman Siswa, guru tidak hanya diposisikan sebagai penyampai ilmu, tetapi sebagai panutan, motivator, dan fasilitator pertumbuhan karakter peserta didik. Konsep ini menuntut adanya perubahan fundamental dalam rekrutmen dan pelatihan guru, di mana aspek moral, spiritual, dan nasionalisme menjadi unsur yang tak terpisahkan dari kompetensi pedagogis. Selain itu, pendekatan humanistik ini

turut menekankan pentingnya relasi yang setara antara guru dan murid, serta partisipasi aktif guru dalam membentuk semangat kebangsaan melalui pendidikan.

Dengan demikian, kontribusi Ki Hajar Dewantara menjadi tonggak penting dalam sejarah manajemen guru di Indonesia, karena berhasil menghadirkan pendekatan alternatif yang tidak hanya menolak diskriminasi kolonial, tetapi juga menegaskan pentingnya pendidikan sebagai sarana pembebasan dan pembangunan karakter bangsa.

b. Era Kemerdekaan hingga Orde Baru

Setelah meraih kemerdekaan pada tahun 1945, Indonesia dihadapkan pada tantangan besar dalam membangun sistem pendidikan nasional yang inklusif, merata, dan berkeadilan. Salah satu aspek penting dalam upaya ini adalah pengembangan sistem manajemen guru dan tenaga kependidikan yang mampu menopang cita-cita nasional dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Undang-Undang Dasar 1945, khususnya Pasal 31, menjadi dasar konstitusional yang kuat bagi penyelenggaraan pendidikan nasional.¹⁴ Pasal ini menegaskan hak setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan serta kewajiban negara dalam mengusahakan sistem pendidikan yang terstruktur, termasuk dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, yaitu para guru.¹⁵

Dalam praktiknya, sistem manajemen guru pasca-kemerdekaan berkembang secara bertahap, dipengaruhi oleh dinamika politik dan sosial yang terjadi pada masing-masing era pemerintahan. Salah satu periode penting adalah era Orde Baru (1966–1998), di mana pemerintah mengambil pendekatan sentralistis dalam pengelolaan pendidikan. Pada masa ini, negara memegang kendali penuh atas kebijakan pendidikan, termasuk dalam hal rekrutmen, distribusi, pelatihan, dan promosi guru. Salah satu program strategis yang menjadi ikon era ini adalah

¹⁴ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2020), Pasal 31

¹⁵ Heather Sutherland, *The Making of a Bureaucratic Elite: The Colonial Transformation of the Javanese Priyayi* (Singapore: Heinemann Educational Books, 2019), 123

pembangunan Sekolah Dasar Inpres (Instruksi Presiden), yang bertujuan memperluas akses pendidikan dasar ke seluruh pelosok tanah air. Program ini memerlukan manajemen guru yang sistematis, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, untuk mengisi kebutuhan tenaga pengajar di sekolah-sekolah baru.

Untuk meningkatkan kualitas guru, pemerintah meluncurkan berbagai program peningkatan kualifikasi, antara lain melalui jalur Diploma II (D2) dan Strata 1 (S1), yang bertujuan menaikkan standar akademik guru sekolah dasar dan menengah. Selain itu, sistem kepegawaian guru diintegrasikan secara formal ke dalam struktur kepegawaian negara, dengan pengaturan jenjang karier, golongan, dan hak-hak administratif lainnya. Model ini memberikan kepastian karier bagi guru sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), serta menegaskan status profesi guru dalam kerangka birokrasi nasional.

Meskipun sistem yang dibangun pada masa Orde Baru menunjukkan keberhasilan dalam hal ekspansi dan konsolidasi tenaga pendidik secara nasional, pendekatan yang terlalu terpusat juga menimbulkan berbagai persoalan, seperti minimnya fleksibilitas lokal, rendahnya partisipasi masyarakat, serta kecenderungan formalisasi dalam pelatihan guru. Namun demikian, fase ini tetap menjadi fondasi penting dalam sejarah perkembangan manajemen guru di Indonesia, yang kemudian menjadi titik awal bagi berbagai reformasi pendidikan pada era berikutnya.

5. Era Reformasi dan Transformasi Manajemen Guru Modern

Memasuki era reformasi, sistem manajemen guru di Indonesia mengalami perubahan mendasar seiring dengan peningkatan tuntutan terhadap kualitas pendidikan. Pemerintah mulai menempatkan profesi guru sebagai elemen kunci dalam pembangunan sumber daya manusia, ditandai dengan lahirnya kebijakan-kebijakan strategis yang menekankan pentingnya kualifikasi, kompetensi, dan perlindungan profesi. Selain itu, perubahan struktur pemerintahan yang lebih desentralistik turut memengaruhi pengelolaan guru di tingkat daerah dan sekolah. Hal ini mendorong munculnya pola manajemen yang lebih otonom, partisipatif, dan

berbasis kinerja, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan pemerataan mutu pendidikan di seluruh wilayah Indonesia.

a. Era Profesionalisasi Guru di Indonesia: Implementasi UU No. 14 Tahun 2005 dan Program Sertifikasi

Lahirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjadi tonggak penting dalam sejarah manajemen guru dan tenaga kependidikan di Indonesia. Undang-undang ini menandai era baru dalam pengelolaan profesi guru, dengan menetapkan landasan hukum yang kuat dan komprehensif bagi pengembangan dan perlindungan profesi kependidikan. Di dalamnya, diatur secara rinci mengenai kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, hak dan kewajiban, penghargaan, serta perlindungan hukum bagi guru. Melalui undang-undang ini, status guru sebagai profesi resmi yang setara dengan profesi-profesi lainnya seperti dokter, insinyur, dan pengacara mulai dikukuhkan secara legal. Hal ini menjadi langkah strategis untuk mengangkat martabat guru dan meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui pendekatan berbasis profesionalisme.¹⁶

Salah satu implementasi paling signifikan dari kebijakan ini adalah peluncuran Program Sertifikasi Guru pada tahun 2007. Program ini dirancang sebagai instrumen untuk memastikan bahwa seluruh guru yang aktif mengajar memenuhi standar kompetensi minimal yang ditetapkan secara nasional. Sertifikasi guru bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan upaya transformasional untuk membangun sistem manajemen guru yang berbasis kompetensi dan kinerja. Empat kompetensi utama yang menjadi tolok ukur dalam program ini adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Keempat aspek tersebut mencerminkan pemahaman holistik terhadap peran guru,

¹⁶ John Dewey, *Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education* (New York: Macmillan, 2021), 178.



yang tidak hanya dituntut menguasai materi ajar dan strategi pembelajaran, tetapi juga memiliki kepekaan sosial serta integritas moral yang tinggi.¹⁷

Sebelum era sertifikasi, sistem manajemen guru di Indonesia cenderung didominasi oleh pertimbangan senioritas dan formalitas administratif, seperti masa kerja dan kelulusan dari lembaga pendidikan guru. Namun, dengan diberlakukannya sistem berbasis kompetensi, arah kebijakan bergeser ke penilaian yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel. Guru dinilai berdasarkan kemampuan aktual dalam menjalankan tugas profesinya secara efektif, yang mendorong peningkatan kualitas pengajaran secara berkelanjutan.

Dengan demikian, implementasi UU No. 14 Tahun 2005 dan program sertifikasi guru membuka jalan bagi terbentuknya budaya profesional dalam dunia pendidikan Indonesia. Kebijakan ini menjadi fondasi penting dalam reformasi manajemen guru, sekaligus mencerminkan komitmen negara terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan sumber daya manusia pendidik.

b. Dampak Otonomi Daerah dan Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Manajemen Guru di Indonesia

Implementasi kebijakan otonomi daerah yang dimulai sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 membawa perubahan struktural yang signifikan dalam sistem pemerintahan, termasuk di sektor pendidikan. Dalam konteks manajemen guru dan tenaga kependidikan, otonomi daerah mengalihkan sebagian besar kewenangan yang sebelumnya terpusat di tingkat nasional ke pemerintah daerah, khususnya pada aspek rekrutmen, penempatan, pembinaan, serta pengembangan profesional guru. Desentralisasi ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dan responsivitas yang lebih besar terhadap kebutuhan pendidikan di tingkat lokal.¹⁸

¹⁷ Andreas Schleicher, *World Class: How to Build a 21st-Century School System* (Paris: OECD Publishing, 2020), 145.

¹⁸ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 123



Namun, meskipun kebijakan ini memberikan peluang bagi daerah untuk mengelola sumber daya manusia pendidikan secara lebih kontekstual, pelaksanaannya di lapangan menghadirkan sejumlah tantangan yang tidak ringan. Salah satu isu utama yang muncul adalah meningkatnya disparitas kualitas dan kesejahteraan guru antar daerah, terutama antara wilayah perkotaan dan pedesaan atau daerah maju dan tertinggal. Perbedaan dalam kapasitas fiskal, kemampuan manajerial, serta komitmen pemerintah daerah terhadap sektor pendidikan menyebabkan ketimpangan dalam pemenuhan hak dan pengembangan kompetensi guru. Akibatnya, tujuan pemerataan pendidikan menjadi sulit dicapai secara menyeluruh.

Sebagai respons terhadap tantangan manajemen di tingkat daerah, konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) diperkenalkan sebagai pendekatan alternatif yang menempatkan sekolah sebagai unit utama pengambilan keputusan. MBS memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah, khususnya kepala sekolah, dalam mengelola sumber daya pendidikan termasuk guru dan tenaga kependidikan. Dalam kerangka ini, kepala sekolah berperan tidak hanya sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai manajer sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas rekrutmen internal, penugasan, pembinaan, dan penilaian kinerja guru secara langsung di lingkungan sekolahnya.

Implementasi MBS menuntut kepala sekolah untuk memiliki kompetensi manajerial yang kuat, mencakup kemampuan dalam perencanaan strategis, pengembangan profesional staf, pemecahan masalah organisasi, serta pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Perubahan ini juga menuntut sistem pelatihan kepemimpinan yang lebih terstruktur agar kepala sekolah mampu menjalankan perannya sebagai agen perubahan dalam meningkatkan mutu pendidikan secara partisipatif dan berkelanjutan.¹⁹

¹⁹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Sertifikasi Guru* (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2020), 34

Dengan demikian, otonomi daerah dan Manajemen Berbasis Sekolah telah menggeser paradigma pengelolaan guru dari model sentralistik ke arah desentralistik dan partisipatif. Meskipun membuka ruang inovasi dan kontekstualisasi kebijakan pendidikan, pendekatan ini juga memerlukan penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia di tingkat lokal agar dapat menghindari fragmentasi kualitas pendidikan dan menjamin pemerataan layanan pendidikan nasional.

6. Era Digital dan Transformasi Pendidikan Abad ke-21

Memasuki abad ke-21, dunia pendidikan menghadapi perubahan yang sangat cepat sebagai dampak dari kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Perubahan ini turut memengaruhi cara institusi pendidikan mengelola sumber daya manusia, termasuk guru dan tenaga kependidikan. Manajemen guru tidak lagi hanya berfokus pada aspek administratif dan struktural, melainkan mulai mengadopsi pendekatan yang lebih adaptif, berbasis data, dan terintegrasi dengan teknologi. Kemampuan guru dalam menguasai kompetensi digital serta keterlibatan teknologi cerdas dalam proses pengelolaan, evaluasi, dan pengembangan profesional menjadi kebutuhan yang tak terhindarkan dalam era pendidikan modern.²⁰ Transformasi ini menuntut sistem manajemen yang lebih responsif terhadap perubahan, efisien dalam pengambilan keputusan, serta mampu mendukung pembelajaran yang relevan dengan tantangan zaman.²¹

a. Transformasi Digital dalam Manajemen Guru: Integrasi Teknologi Informasi dan Tuntutan Kompetensi Abad ke-21

Perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi (TIK) pada abad ke-21 telah membawa dampak transformatif terhadap berbagai aspek dalam sektor pendidikan, termasuk dalam sistem manajemen guru dan tenaga kependidikan. Perubahan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga paradigmatik, karena mengubah

²⁰ Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), 234.

²¹ Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee, *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies* (New York: W. W. Norton, 2021), 189

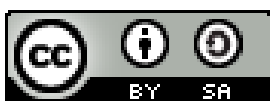
cara pengumpulan, pengelolaan, dan pemanfaatan data guru dalam pengambilan kebijakan dan perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Salah satu instrumen penting dalam transformasi ini adalah implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) pendidikan yang memungkinkan pencatatan, pemantauan, dan pembaruan data guru secara lebih akurat, sistematis, dan *real-time*. Di Indonesia, platform Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) telah menjadi tulang punggung dalam sistem manajemen pendidikan nasional yang modern. DAPODIK berfungsi tidak hanya sebagai bank data administrasi guru, tetapi juga sebagai dasar bagi penyaluran tunjangan, perencanaan kebutuhan guru, serta pelaksanaan berbagai program peningkatan mutu.²²

Digitalisasi data guru melalui DAPODIK memungkinkan adanya transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan karier dan kesejahteraan guru, sekaligus meminimalkan praktik-praktik tidak profesional seperti manipulasi data atau distribusi guru yang tidak merata. Dengan sistem yang terintegrasi, pengambil kebijakan di tingkat pusat maupun daerah dapat mengakses informasi yang relevan untuk menyusun strategi pengembangan guru yang berbasis bukti.²³

Selain itu, kemajuan teknologi juga telah merevolusi bentuk dan proses pembelajaran, terutama sejak terjadinya pandemi COVID-19 yang memaksa lembaga pendidikan di seluruh dunia untuk beradaptasi dengan model pembelajaran jarak jauh. Fenomena ini mempercepat adopsi teknologi dalam pendidikan dan mengubah ekspektasi terhadap kompetensi guru. Dalam konteks ini, sistem manajemen guru dituntut untuk mengakomodasi dimensi baru kompetensi profesional, khususnya dalam penguasaan teknologi digital. Salah satu kerangka kompetensi yang kini menjadi rujukan utama adalah *Technological Pedagogical Content Knowledge*

²² Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 123

²³ Wilhelm von Humboldt, *The Limits of State Action*, trans. Joseph Coulthard (Indianapolis: Liberty Fund, 2019), 89.



(TPACK), yang menekankan integrasi antara penguasaan konten, pedagogi, dan teknologi dalam praktik mengajar.

Guru tidak lagi cukup hanya memahami materi ajar dan strategi instruksional konvensional, tetapi juga harus mampu menggunakan berbagai platform digital, mengelola pembelajaran daring, serta memanfaatkan teknologi untuk menciptakan pengalaman belajar yang interaktif dan adaptif. Untuk itu, pelatihan guru dan sistem evaluasi kinerja juga harus bertransformasi, mencakup indikator kompetensi digital serta kesiapan mengajar dalam konteks pembelajaran berbasis teknologi.

Dengan demikian, integrasi TIK dalam sistem manajemen guru bukan sekadar pelengkap, melainkan sebuah kebutuhan strategis dalam membentuk guru abad ke-21 yang kompeten, responsif, dan adaptif terhadap perubahan. Transformasi ini membuka peluang bagi peningkatan kualitas pendidikan secara luas, namun sekaligus menuntut reformasi kebijakan yang berkelanjutan agar infrastruktur, pelatihan, dan sistem pendukung lainnya mampu mengikuti laju perkembangan teknologi.²⁴

b. Integrasi Kecerdasan Buatan dalam Manajemen Guru: Menuju Sistem yang Adaptif dan Berbasis Data

Kemajuan dalam bidang kecerdasan buatan (artificial intelligence/AI) telah membuka babak baru dalam transformasi sistem manajemen guru dan tenaga kependidikan. Seiring meningkatnya kompleksitas dan kebutuhan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, AI menawarkan solusi yang bersifat adaptif, berbasis data, dan efisien. Penerapan AI dalam konteks ini mulai terlihat secara nyata, terutama dalam proses evaluasi kinerja guru, perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, serta personalisasi pengembangan profesional.²⁵ Melalui algoritma machine learning dan *predictive analytics*, AI mampu menganalisis data historis dan real-time untuk mengidentifikasi pola kinerja guru, memprediksi kebutuhan guru di

²⁴ Horace Mann, *Annual Reports on Education* (Boston: Lee and Shepard, 2020), 234.

²⁵ Ki Hajar Dewantara, *Karya Ki Hajar Dewantara Bagian Pertama: Pendidikan* (Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa, 2020), 78



masa depan berdasarkan tren demografis dan distribusi peserta didik, serta memberikan umpan balik yang bersifat diagnostik dan konstruktif.²⁶

Penggunaan *big data analytics* memperkuat pendekatan manajemen berbasis bukti (*evidence-based management*), di mana pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, dan penempatan guru dapat dilakukan secara lebih objektif dan tepat sasaran. Analisis data besar ini memungkinkan perumusan kebijakan pendidikan yang lebih akurat, sekaligus meminimalkan risiko ketidaksesuaian antara kebutuhan institusi pendidikan dan profil kompetensi guru yang tersedia.²⁷

Selain itu, implementasi chatbot dan *virtual assistant* berbasis AI juga mulai diterapkan untuk mendukung tugas-tugas administratif guru, seperti pengisian laporan pembelajaran, penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), hingga manajemen kehadiran siswa. Kehadiran teknologi ini tidak hanya mengurangi beban kerja administratif guru, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan waktu yang dapat dialokasikan untuk perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang lebih bermutu.²⁸

Lebih jauh lagi, sistem rekomendasi berbasis AI telah dikembangkan untuk membantu guru dalam merencanakan jalur pengembangan karir dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu. Sistem ini bekerja dengan menganalisis data performa, minat, serta kebutuhan pengembangan kompetensi, lalu memberikan rekomendasi pelatihan atau program peningkatan kapasitas yang relevan. Dengan demikian, personalisasi pengembangan profesional guru menjadi lebih mungkin dan terarah, menggantikan pendekatan konvensional yang bersifat generik dan seragam.

Secara keseluruhan, integrasi teknologi kecerdasan buatan dalam manajemen guru menawarkan peluang besar untuk menciptakan sistem pendidikan yang lebih responsif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

²⁶ UNESCO, *Education in a Post-COVID World: Nine Ideas for Public Action* (Paris: UNESCO Publishing, 2021), 78

²⁷ Pierre Riché, *Education and Culture in the Barbarian West: From the Sixth through the Eighth Century* (Columbia: University of South Carolina Press, 2018), 67

²⁸ Maria Montessori, *The Montessori Method*, trans. Anne E. George (New York: Frederick A. Stokes, 2019), 67.

Meskipun demikian, pemanfaatan AI juga harus diiringi dengan regulasi yang jelas serta pelatihan bagi pemangku kebijakan dan tenaga kependidikan agar pemanfaatannya tetap etis, inklusif, dan selaras dengan nilai-nilai pendidikan nasional.²⁹

D. Kesimpulan

Perkembangan manajemen guru dan tenaga kependidikan merupakan perjalanan panjang yang mencerminkan dinamika sosial, politik, dan teknologi dari masa ke masa. Dimulai dari era klasik dan medieval, ketika peran guru lebih berlandaskan pada moralitas dan status sosial, hingga masa pencerahan yang memperkenalkan konsep profesionalisme dan sistem pelatihan yang lebih terstruktur. Di abad ke-19 dan awal abad ke-20, manajemen guru berkembang seiring munculnya sistem pendidikan nasional dan pengaruh teori-teori pendidikan modern, seperti yang dikemukakan oleh Dewey, Montessori, Thorndike, dan Piaget.

Dalam konteks Indonesia, sejarah manajemen guru turut dipengaruhi oleh sistem kolonial yang diskriminatif, sebelum akhirnya mengalami reformasi besar melalui pemikiran Ki Hajar Dewantara dan kebijakan pendidikan nasional pasca kemerdekaan. Sentralisasi pada era Orde Baru memberikan struktur yang kuat, tetapi juga membawa tantangan birokratis yang menuntut reformasi lebih lanjut.³⁰

Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 menandai transformasi penting menuju profesionalisasi guru, ditandai dengan implementasi sertifikasi berbasis kompetensi. Selanjutnya, penerapan otonomi daerah dan Manajemen Berbasis Sekolah menggeser paradigma pengelolaan guru ke arah yang lebih desentralistik dan kontekstual. Dalam dua dekade terakhir, kemajuan teknologi informasi telah merevolusi sistem manajemen guru

²⁹ Jean Piaget, *The Psychology of the Child*, trans. Helen Weaver (New York: Basic Books, 2018), 89.

³⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2005).

melalui platform digital seperti DAPODIK, e-learning, dan pendekatan pembelajaran berbasis teknologi (TPACK).³¹

Lebih jauh, pemanfaatan kecerdasan buatan (AI) dan big data analytics kini memperluas cakupan manajemen guru ke arah sistem yang prediktif, personal, dan efisien, memungkinkan evaluasi kinerja dan pengembangan profesional yang lebih tepat sasaran. Namun demikian, perkembangan ini tetap harus diiringi oleh kebijakan yang inklusif, pelatihan yang memadai, dan kerangka etika yang kuat agar transformasi digital dalam manajemen guru benar-benar berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan nasional.

Dengan demikian, manajemen guru bukan sekadar proses administratif, tetapi merupakan komponen strategis dalam membangun sistem pendidikan yang adil, adaptif, dan berkelanjutan. Sejarah dan inovasi masa kini harus terus disinergikan untuk menjawab tantangan pendidikan masa depan.³²

Daftar Pustaka

- Ace Suryadi, *Pendidikan Indonesia Menuju 2025: Outlook Permasalahan, Tantangan, dan Alternatif Kebijakan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), 156-178.
- American Psychological A
- Andreas Schleicher, *World Class: How to Build a 21st-Century School System* (Paris: OECD Publishing, 2020), 145-167.
- Bonnie Honig, *Democracy and the Foreigner* (Princeton: Princeton University Press, 2020), 156-178.
- Edward L. Thorndike, *Educational Psychology: The Psychology of Learning* (New York: Teachers College Press, 2020), 145-167.
- Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee, *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies* (New York: W. W. Norton, 2021), 189-211.
- Friedrich Froebel, *The Education of Man*, trans. William Nicholas Hailmann (New York: Dover Publications, 2018), 123-145.
- HAR Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), 189-211.
- Heather Sutherland, *The Making of a Bureaucratic Elite: The Colonial Transformation of the Javanese Priyayi* (Singapore: Heinemann Educational Books, 2019), 123-145.

³¹ Matthew J. Koehler and Punya Mishra, "What is Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)?" *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education* 9, no. 1 (2021): 60

³² Matthew J. Koehler and Punya Mishra, "What is Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)?" *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education* 9, no. 1 (2021): 60.



- Henri I. Marrou, *A History of Education in Antiquity*, trans. George Lamb (Madison: University of Wisconsin Press, 2017), 102-127.
- Horace Mann, *Annual Reports on Education* (Boston: Lee and Shepard, 2020), 234-256.
- Jean Piaget, *The Psychology of the Child*, trans. Helen Weaver (New York: Basic Books, 2018), 89-111.
- Johann Heinrich Pestalozzi, *How Gertrude Teaches Her Children*, trans. Lucy E. Holland and Francis C. Turner (Syracuse: Bardeen, 2019), 45-67.
- John Dewey, *Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education* (New York: Macmillan, 2021), 178-201.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Sertifikasi Guru* (Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2020), 34-56.
- Ki Hajar Dewantara, *Karya Ki Hajar Dewantara Bagian Pertama: Pendidikan* (Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Taman Siswa, 2020), 78-95.
- Maria Montessori, *The Montessori Method*, trans. Anne E. George (New York: Frederick A. Stokes, 2019), 67-89.
- Matthew J. Koehler and Punya Mishra, "What is Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)?" *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education* 9, no. 1 (2021): 60-70.
- Michael W. Apple, *Teachers and Texts: A Political Economy of Class and Gender Relations in Education* (New York: Routledge, 2018), 23-45.
- Pierre Riché, *Education and Culture in the Barbarian West: From the Sixth through the Eighth Century* (Columbia: University of South Carolina Press, 2018), 67-89.
- Plato, *The Republic*, trans. Benjamin Jowett (Chicago: University of Chicago Press, 2019), Book VII, 514a-520a.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2020), Pasal 31.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2005).
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), 234-256.
- Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 123-145.
- Thomas Aquinas, *Summa Theologica*, trans. Fathers of the English Dominican Province (New York: Benziger Brothers, 2020), II-II, q. 181, a. 3.
- UNESCO, *Education in a Post-COVID World: Nine Ideas for Public Action* (Paris: UNESCO Publishing, 2021), 78-95.
- Wilhelm von Humboldt, *The Limits of State Action*, trans. Joseph Coulthard (Indianapolis: Liberty Fund, 2019), 89-112.