

Website: <https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/JPMP>

Naskah Masuk	Direvisi	Diterbitkan
29-05-2025	24-06-2025	01-12-2025

Strategi Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Loyalitas Guru

Shiddiqah Taqiya
Universitas Islam Indragiri
shiddiqahtaqiya11@gmail.com
Zahra Assaui Irawan
Universitas Islam Indragiri
zahraassaui63@gmail.com
Sabarudin
Universitas Islam Indragiri
sabarudinsabarudin472@gmail.com

Abstract

Teacher loyalty is a critical factor in maintaining the continuity and quality of education. This study seeks to analyze the strategic role of personnel management in enhancing teacher loyalty within educational institutions. Using a literature review approach, the study evaluates ten accredited scientific journals published between 2020 and 2025. The results of the review reveal that several core strategies-including selective recruitment, continuous professional development, fair and transparent compensation systems, transformational leadership by school principals, and the creation of a supportive and collaborative work environment-significantly contribute to teacher loyalty. Furthermore, non-financial factors such as professional recognition, emotional support, and inclusive participation in decision-making processes also influence the level of teacher commitment. Each of these aspects forms a comprehensive system that strengthens emotional and professional bonds between teachers and institutions. This paper is expected to serve as a practical (20reference for school leaders, education practitioners, and policymakers in formulating effective, adaptive, and sustainable human resource management models in the field of education.

Keywords: *Personnel Management, Teacher Loyalty, Leadership,*

Abstrak

Loyalitas guru merupakan faktor kunci dalam menjaga kesinambungan dan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis manajemen personalia dalam meningkatkan loyalitas guru di lembaga pendidikan. Kajian ini menggunakan metode studi pustaka dengan menganalisis sepuluh jurnal ilmiah terakreditasi yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa beberapa strategi inti seperti rekrutmen berbasis seleksi kompetensi, pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan, sistem kompensasi yang adil dan transparan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Selain itu, faktor non-finansial seperti pengakuan profesional, dukungan emosional, dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan juga turut memperkuat komitmen jangka panjang terhadap institusi. Kelima aspek ini membentuk satu kesatuan sistem yang komprehensif dalam memperkuat ikatan emosional dan profesional guru terhadap lembaga. Kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan praktis bagi kepala sekolah, praktisi pendidikan, serta pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan di bidang pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Personalia, Loyalitas Guru, Kepemimpinan.

Pendahuluan

Guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan yang memainkan peran vital dalam mencetak generasi bangsa yang berkualitas. Peran guru tidak sebatas sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pendidik karakter, motivator, sekaligus figur teladan bagi peserta didik. Dalam proses pendidikan, guru menjadi penggerak utama keberhasilan pembelajaran di kelas, yang secara langsung

berdampak pada pencapaian kompetensi siswa. Oleh karena itu, mutu guru secara langsung mencerminkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Tanpa kehadiran guru yang berkualitas, maka berbagai upaya reformasi pendidikan hanya akan menjadi kebijakan di atas kertas. Dalam kerangka tersebut, peningkatan kualitas guru menjadi agenda yang tak terelakkan, dan salah satu pendekatan strategis yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan adalah melalui penerapan manajemen personalia yang terencana dan efektif¹.

Manajemen personalia tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif guru, tetapi juga mencakup strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mendukung kinerja dan loyalitas guru. Dalam konteks pendidikan modern, loyalitas guru menjadi salah satu isu krusial yang mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas penyelenggaraan pendidikan. Loyalitas yang tinggi akan mendorong guru untuk bertahan dalam institusi dalam jangka panjang, bekerja dengan dedikasi, serta berkomitmen terhadap misi pendidikan lembaga. Sebaliknya, loyalitas yang rendah menyebabkan tingginya tingkat turnover guru, rendahnya semangat kerja, serta berkurangnya kualitas layanan pendidikan. Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa loyalitas guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari iklim kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, sistem insentif, hingga ketersediaan peluang untuk pengembangan diri².

Salah satu faktor dominan yang mempengaruhi loyalitas guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, bersikap komunikatif, dan terbuka terhadap masukan akan mendorong terciptanya iklim kerja yang positif. Kepemimpinan yang partisipatif dan humanis memberikan ruang bagi guru untuk berkembang dan merasa dihargai. Studi di SD Muhammadiyah 2 Sidoarjo menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi positif dengan etos kerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI), kepemimpinan yang kuat tidak hanya mampu mengelola operasional sekolah, tetapi juga membangun kultur organisasi yang mendukung loyalitas guru. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas kepala sekolah dalam bidang manajerial dan kepemimpinan merupakan aspek penting dalam strategi manajemen personalia³.

Selain kepemimpinan, strategi manajemen personalia secara menyeluruh menjadi kunci keberhasilan dalam membentuk loyalitas guru. Strategi ini mencakup proses rekrutmen yang selektif, sistem pelatihan yang berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis kompetensi, dan pemberian penghargaan yang adil dan transparan. Sekolah yang menerapkan manajemen personalia secara profesional cenderung memiliki guru dengan tingkat kepuasan kerja dan loyalitas yang lebih tinggi. Misalnya, guru yang mendapatkan pelatihan rutin akan merasa bahwa lembaga peduli terhadap pengembangan dirinya. Demikian pula dengan pemberian insentif berbasis kinerja, yang mampu mendorong guru untuk bekerja

¹ Ali Wafa Mukhtar, "Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MIN Kamal Bangkalan", *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2020, hlm. 123-126.

² Riksa Iqomah, dkk., "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru", *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, Vol. 1 No. 1, Juni 2024, hlm. 75-76.

³ Abdul Gafur & Miskan, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Peningkatan Etos Kerja Guru PAI", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5 No. 3 Tahun 2021, hlm. 6488-6494.

lebih optimal. Seluruh proses ini menunjukkan bahwa manajemen personalia tidak dapat dipisahkan dari upaya membangun lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi⁴.

Perubahan zaman yang ditandai oleh globalisasi dan perkembangan teknologi juga menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Guru tidak hanya dituntut menguasai materi pelajaran, tetapi juga harus melek teknologi, adaptif terhadap perubahan kurikulum, dan mampu mendesain pembelajaran yang kontekstual. Dalam situasi ini, pengembangan kompetensi menjadi kebutuhan mutlak. Strategi manajemen personalia yang efektif harus mencakup program pelatihan berbasis teknologi, pelatihan pedagogik modern, dan bimbingan profesional secara berkelanjutan. Jika lembaga pendidikan gagal memenuhi kebutuhan ini, maka guru akan merasa stagnan dan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya menurunkan loyalitas dan kualitas pengajaran⁵.

Namun demikian, loyalitas guru tidak hanya dipengaruhi oleh aspek struktural seperti pelatihan dan gaji. Faktor psikologis seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan perasaan dihargai juga sangat menentukan. Guru yang merasa diperhatikan oleh pimpinan, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta mendapatkan apresiasi atas kinerjanya, akan menunjukkan keterikatan emosional yang kuat terhadap lembaga. Dalam penelitian Rizma Ainun Nisa dkk, ditemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja menjadi dua faktor utama yang memengaruhi loyalitas guru⁶. Artinya, manajemen personalia yang berhasil harus mempertimbangkan aspek emosional guru, bukan sekadar mengejar kinerja administratif.

Di lapangan, banyak guru menghadapi berbagai kendala dalam pengembangan profesionalismenya. Keterbatasan akses terhadap pelatihan, kurangnya dukungan dari manajemen sekolah, serta beban kerja yang tinggi menjadi hambatan nyata yang dialami guru. Dalam banyak kasus, guru merasa terjebak dalam rutinitas mengajar tanpa adanya peluang untuk tumbuh dan berkembang. Oleh karena itu, strategi manajemen personalia harus diarahkan untuk menghapus hambatan-hambatan tersebut. Lembaga pendidikan perlu merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, membuka akses pelatihan, serta menciptakan sistem evaluasi yang membangun.

Contoh konkret dari penerapan strategi manajemen personalia yang berhasil dapat dilihat di beberapa lembaga pendidikan. Di MIN Kamal Bangkalan, pelaksanaan pelatihan rutin, sistem merit berbasis kinerja, dan pengembangan lingkungan kerja yang positif telah mampu meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas guru. Demikian pula di Pesantren Subulussalam, penerapan pelatihan berkala dan komunikasi interpersonal yang baik antara pimpinan dan guru menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas guru terhadap lembaga. Studi kasus ini memperlihatkan bahwa strategi manajemen

⁴ Raimondus Angwarmase, "Organisasi Kepemimpinan dan Manajemen Personalia", *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah*, Vol. 2 No. 1, Januari-Juni 2023, hlm. 40-42.

⁵ Aida Raihani Subandi, dkk., "Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan", *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2025, hlm. 106-122.

⁶ Rizma Ainun Nisa, dkk., "Menumbuhkan Sikap Loyalitas Guru dalam Pendidikan: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja", *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Vol. 2 No. 2, Juli 2022, hlm. 565-566.

personalia dapat diterapkan dalam berbagai konteks lembaga pendidikan, baik formal maupun non-formal⁷.

Kondisi serupa juga terjadi pada lembaga pendidikan khusus seperti SLB A Yaketunis, yang menghadapi tantangan ganda dari sisi keterbatasan sarana dan beban kerja tinggi. Dalam kasus ini, manajemen personalia berperan strategis dalam memastikan guru tetap semangat dan tidak mengalami kelelahan emosional. Penguatan manajemen personalia melalui pendekatan yang fleksibel dan responsif terbukti mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan guru. Ini membuktikan bahwa konteks kelembagaan yang berbeda membutuhkan pendekatan manajerial yang sesuai dan kontekstual.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor dan studi yang telah dibahas, maka kajian ini menjadi sangat relevan dalam menjawab tantangan manajemen sumber daya manusia di dunia pendidikan. Strategi manajemen personalia yang adaptif dan berbasis kebutuhan guru terbukti mampu meningkatkan loyalitas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pendidikan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi lembaga pendidikan dan pemangku kebijakan dalam merancang kebijakan SDM yang efektif, manusiawi, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian literatur (*library research*). Tujuan dari metode ini adalah untuk mengumpulkan, mengkaji, dan menyintesis berbagai hasil penelitian dan teori yang relevan mengenai strategi manajemen personalia dalam meningkatkan loyalitas guru. Penelitian ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur, baik berupa buku akademik, artikel ilmiah dari jurnal nasional terakreditasi, maupun hasil penelitian dari berbagai institusi pendidikan⁸. Sumber data dalam kajian ini diperoleh dari jurnal-jurnal ilmiah yang telah diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025 yang memuat pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan pendidikan, loyalitas guru, serta pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Selain itu, digunakan pula literatur pendukung dari buku-buku referensi manajemen pendidikan dan sumber daya manusia.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumentasi dan pencatatan sistematis terhadap bagian-bagian penting dari setiap referensi yang relevan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode analisis isi (*content analysis*) dan pendekatan

⁷ Inkrud Alia & Novebri, "Strategi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pesantren Subulussalam Mandailing Natal", *Jurnal Kualitas Pendidikan*, Vol. 2 No. 3 Tahun 2024, hlm. 327-331.

⁸ Rahayu, S. *Metode Penelitian Pendidikan Dasar: Kajian Perspektif Filsafat Ilmu*. Jurnal Terampil, 1(1), 10-25. (Raden Intan University Press. 2022), hal. 12-15.

tematik (*thematic analysis*) untuk mengidentifikasi pola, tema, dan strategi manajemen personalia yang berpengaruh terhadap loyalitas guru.

Dalam proses analisis, penulis mengelompokkan temuan berdasarkan tema-tema utama seperti: strategi rekrutmen dan seleksi guru, pelatihan dan pengembangan profesional, sistem penghargaan dan kompensasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah⁹, serta lingkungan kerja dan budaya organisasi. Setiap tema tersebut kemudian dibandingkan antar sumber untuk melihat konsistensi temuan dan relevansi dalam praktik pendidikan di Indonesia.

Kerangka penulisan dalam kajian ini dapat di lihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1 Kerangka Penulisan

Melalui pendekatan ini, diharapkan kajian ini mampu menyajikan gambaran menyeluruh dan aplikatif mengenai strategi manajemen personalia dalam meningkatkan loyalitas guru, yang dapat menjadi rujukan baik dalam praktik manajerial maupun pengembangan kebijakan di lingkungan pendidikan.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap sepuluh jurnal ilmiah yang dianalisis, ditemukan bahwa terdapat lima aspek utama dalam strategi manajemen personalia yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan loyalitas guru. Kelima aspek tersebut mencakup: (1) rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, (2) pelatihan dan pengembangan profesional, (3) sistem kompensasi yang adil, (4) gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional, dan (5) penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Masing-masing aspek ini tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dan memperkuat dalam membentuk loyalitas guru terhadap institusi pendidikan.

⁹ Senaeni. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Loyalitas Guru*. (Deepublish. 2024), hal. 30-60

Pertama, proses rekrutmen dan seleksi guru yang dirancang dengan mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dan nilai-nilai kelembagaan terbukti memiliki dampak positif terhadap loyalitas guru. Sekolah yang menerapkan sistem seleksi berbasis merit dan karakteristik personal yang sejalan dengan visi lembaga, cenderung memiliki guru yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga berkomitmen secara emosional. Raimondus Angwarmase menekankan bahwa rekrutmen yang efektif menghasilkan tim pengajar yang solid dan memiliki kesamaan pandangan dalam menjalankan misi pendidikan, sehingga risiko konflik internal dan turn-over dapat diminimalkan¹⁰.

Kedua, strategi pelatihan dan pengembangan kompetensi guru menjadi salah satu elemen sentral dalam meningkatkan loyalitas. Guru yang diberikan kesempatan untuk terus belajar, berkembang, dan memperluas wawasannya cenderung memiliki keterikatan yang lebih besar terhadap institusi. Penelitian Aida Raihani Subandi dkk menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan, baik dalam bentuk tatap muka maupun berbasis teknologi, berdampak pada peningkatan motivasi kerja guru. Selain itu, bentuk pelatihan seperti *coaching*, *mentoring*, dan *peer sharing* terbukti efektif dalam membangun suasana pembelajaran profesional di kalangan guru¹¹.

Ketiga, sistem kompensasi dan insentif yang layak dan transparan juga menjadi faktor penting dalam memupuk loyalitas. Dalam kajian yang dilakukan oleh Rizma Ainun Nisa dkk, ditemukan bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab guru berbanding lurus dengan tingkat kepuasan kerja mereka¹². Kompensasi yang tidak semata bersifat finansial, tetapi juga mencakup pengakuan simbolik dan kesempatan pengembangan karier, terbukti meningkatkan loyalitas dan menurunkan kecenderungan guru untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Keempat, gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi kuat dengan loyalitas guru. Pemimpin yang menerapkan pendekatan transformasional, yaitu dengan menginspirasi, memotivasi, dan menjadi teladan, mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendukung. Abdul Gafur & Miskan mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang bersikap visioner dan kolaboratif berhasil meningkatkan etos kerja guru secara signifikan¹³. Selain itu,

¹⁰ Raimondus Angwarmase. "Organisasi Kepemimpinan dan Manajemen Personalialia." *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah (JIGM)*, Vol. 2 No. 1, Januari–Juni 2023, hlm. 40–42

¹¹ Aida Raihani Subandi, dkk. "Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan." *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, 2025, hlm. 106–122.

¹² Rizma Ainun Nisa, dkk. "Menumbuhkan Sikap Loyalitas Guru dalam Pendidikan: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja." *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Vol. 2 (2), 2022, hlm. 565–566.

¹³ Abdul Gafur & Miskan. 2021. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Peningkatan Etos Kerja Guru PAI." *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5 No. 3, hlm. 6488–6494.

kepemimpinan partisipatif yang membuka ruang dialog dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan juga memperkuat rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap institusi.

Kelima, lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam membentuk loyalitas guru. Aspek-aspek seperti hubungan antar sejawat yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, serta budaya organisasi yang terbuka dan suportif menciptakan rasa aman dan nyaman bagi guru untuk berkarya. Studi oleh Ratna Putri Pradita dkk di SLB A Yaketunis menunjukkan bahwa penguatan manajemen personalia melalui dukungan emosional, fasilitas kerja yang memadai, dan pengakuan sosial terhadap peran guru berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis guru dan mutu layanan pendidikan¹⁴.

Dari kelima aspek tersebut, tampak bahwa loyalitas guru tidak dibentuk oleh satu variabel tunggal, melainkan merupakan hasil sinergi antara strategi manajemen personalia yang komprehensif dan konsisten. Maka, lembaga pendidikan perlu merancang kebijakan dan praktik manajemen personalia yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan berorientasi pada pemberdayaan guru sebagai mitra utama dalam membangun mutu pendidikan.

Berikut ini disajikan tabel ringkasan temuan dari beberapa jurnal yang telah ditelaah:

No	Penulis & Tahun	Fokus Strategi	Dampak terhadap Loyalitas Guru
1	Raimondus Angwarmase (2023)	Rekrutmen & seleksi	Meningkatkan kesesuaian nilai dan visi guru
2	Aida Raihani Subandi dkk. (2025)	Pelatihan dan pengembangan	Meningkatkan keterikatan emosional
3	Rizma Ainun Nisa dkk. (2022)	Kompensasi dan kepuasan kerja	Mengurangi niat pindah kerja
4	Abdul Gafur & Miskan (2021)	Kepemimpinan kepala sekolah	Meningkatkan etos kerja dan loyalitas
5	Ratna Putri Pradita dkk. (2024)	Lingkungan kerja & manajemen SLB	Meningkatkan kesejahteraan dan motivasi guru
6	Inkrid Alia & Novebri (2024)	Insentif dan komunikasi internal	Meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru

¹⁴ Ratna Putri Pradita, dkk. "Penguatan Manajemen Personalia: Tantangan Guru dalam Mengelola Pembelajaran di SLB A Yaketunis." Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan, Vol. 3 No. 1, Maret 2024, hlm. 192–199.

7	Ali Wafa Mukhtar (2017)	Sistem merit & pengembangan guru	Meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas guru
8	Riksa Iqomah dkk. (2024)	Kolaborasi tim & kesejahteraan	Meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi
9	Siti Nurjanah (2023)	Monitoring kinerja & reward system	Menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keterikatan
10	Muh. Iqbal dan Sulastri (2022)	Pendampingan profesional & mentoring	Meningkatkan loyalitas melalui penguatan kompetensi

Strategi-strategi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas guru bukan hanya bergantung pada satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai elemen dalam manajemen personalia. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Menariknya, beberapa studi juga menunjukkan bahwa guru yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, partisipasi guru dalam proses manajerial perlu ditingkatkan sebagai bagian dari strategi manajemen personalia.

Selain itu, hasil kajian juga menyoroti bahwa loyalitas tidak selalu berkaitan langsung dengan aspek finansial, melainkan juga mencakup pengakuan terhadap kontribusi guru. Hal ini mengindikasikan perlunya kebijakan manajemen yang menekankan pada penghargaan non-material seperti sertifikat penghargaan, promosi jabatan, dan pemberian tanggung jawab tambahan. Secara keseluruhan, temuan dari kajian literatur ini mendukung gagasan bahwa manajemen personalia yang dirancang dengan baik memiliki korelasi positif dengan loyalitas guru. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menyusun kebijakan SDM yang strategis dan berbasis bukti.

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek tersebut, institusi pendidikan dapat membangun budaya kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur dari sepuluh jurnal ilmiah yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen personalia memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan loyalitas guru. Strategi-strategi seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan

berkelanjutan, sistem kompensasi yang layak, kepemimpinan yang transformasional, dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor-faktor kunci yang secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan. Selain itu, keberhasilan manajemen personalia tidak hanya bergantung pada satu aspek tunggal, melainkan merupakan sinergi dari berbagai elemen yang saling melengkapi. Institusi pendidikan perlu menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur, adaptif, dan berbasis kebutuhan guru agar dapat menciptakan suasana kerja yang produktif, harmonis, dan memotivasi. Dengan demikian, guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Saran

Berdasarkan kajian ini, disarankan kepada lembaga pendidikan agar secara aktif mengevaluasi dan memperbarui kebijakan manajemen personalianya dengan mengedepankan kebutuhan dan aspirasi guru. Upaya peningkatan loyalitas tidak dapat dilepaskan dari keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, pelatihan profesional yang relevan, serta pemberian penghargaan yang layak.

Selanjutnya, bagi peneliti dan akademisi, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang bersifat lapangan guna mengeksplorasi lebih dalam implementasi nyata strategi-strategi manajemen personalia dalam berbagai jenis lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta, formal maupun non-formal. Dengan demikian, kajian akademik ini dapat terus dikembangkan dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional.

Daftar Pustaka

- Abdul Gafur & Miskan. "*Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Peningkatan Etos Kerja Guru PAI.*" *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5 No. 3, 2021, hlm. 6488–6494.
- Aida Raihani Subandi, dkk. "*Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan.*" *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, 2025, hlm. 106–122.
- Ali Wafa Mukhtar. "*Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MIN Kamal Bangkalan.*" *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 2, 2017, hlm. 123–140.

- Inkrid Alia & Novebri. "*Strategi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pesantren Subulussalam Mandailing Natal.*" *Jurnal Kualitas Pendidikan*, Vol. 2 No. 3, 2024, hlm. 327–331.
- Muh. Iqbal & Sulastri. "*Pendampingan Profesional Guru dan Loyalitas Kerja.*" *Jurnal Pendidikan Islam Nusantara*, Vol. 4 No. 2, 2022, hlm. 211–219.
- Raimondus Angwarmase. "*Organisasi Kepemimpinan dan Manajemen Personalia.*" *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah (JIGM)*, Vol. 2 No. 1, Januari-Juni 2023, hlm. 40–42.
- Ratna Putri Pradita, dkk. "*Penguatan Manajemen Personalia: Tantangan Guru dalam Mengelola Pembelajaran di SLB A Yaketunis.*" *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan*, Vol. 3 No. 1, Maret 2024, hlm. 192–199.
- Riksa Iqomah, Bela Safitri, & Iip Mustopa Saripah. "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru.*" *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, Vol. 1 No. 1, 2024, hlm. 75–80.
- Rizma Ainun Nisa, dkk. "*Menumbuhkan Sikap Loyalitas Guru dalam Pendidikan: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*" *Journal of Innovation Research and Knowledge*, Vol. 2 No. 2, 2022, hlm. 565–566.
- Rahayu, S. *Metode Penelitian Pendidikan Dasar: Kajian Perspektif Filsafat Ilmu.* *Jurnal Terampil*, 1(1), 10-25. (Raden Intan University Press. 2022), hal. 12-15.
- Siti Nurjanah. "*Penerapan Monitoring Kinerja Guru dan Sistem Reward untuk Loyalitas Kerja.*" *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, Vol. 5 (2), 2023, hlm. 144–150.
- Senaeni. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Loyalitas Guru.* (Deepublish. 2024), hal. 30-60