

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

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
03-01-2025	01-02-2025	01-03-2025

Komponen Manajemen Personalia Sekolah

Jumiati

Universitas Islam Indragiri
umipermata57@gmail.com

Suhardi

Universitas Islam Indragiri
suhardievisuhardi@gmail.com

Suriansah

Universitas Islam Indragiri
rianabdulmajid@gmail.com

Sahrani

Universitas Islam Indragiri
sahransahran284@gmail.com

Abstract

Personnel management is a crucial component of the school management system that significantly influences the quality of education. It encompasses not only teachers but also other educational staff such as administrative personnel, janitors, and security officers. This study aims to identify and analyze seven key components of school personnel management: workforce planning, recruitment, development, performance appraisal, compensation and welfare, work relations, and termination. Through a literature review, the study finds that these components are interrelated and form a comprehensive human resource management cycle. Professional and systematic management of these aspects directly contributes to achieving the school's educational goals and improving institutional quality.

Keywords: Personnel Management, Educational Staff, School, Human Resources

Abstrak

Manajemen personalia merupakan aspek penting dalam sistem manajemen sekolah yang memengaruhi kualitas pendidikan. Tidak hanya mencakup guru, tetapi juga tenaga kependidikan lainnya seperti staf administrasi, kebersihan, dan keamanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tujuh komponen utama manajemen personalia di sekolah, yaitu: perencanaan tenaga kerja, pengadaan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan kesejahteraan, hubungan kerja, serta pemberhentian. Melalui studi pustaka, ditemukan bahwa setiap komponen saling berkaitan dalam membentuk sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pengelolaan yang profesional dan sistematis terhadap ketujuh aspek ini berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi pendidikan serta peningkatan mutu lembaga sekolah secara keseluruhan.

Kata Kunci: Manajemen Personalia, Tenaga Kependidikan, Sekolah, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Fungsi sekolah tidak hanya terbatas pada proses belajar mengajar di ruang kelas, melainkan juga sebagai sebuah organisasi yang kompleks dengan struktur, sistem, dan sumber daya yang harus dikelola secara efektif dan efisien. Dalam kerangka manajemen pendidikan, pengelolaan sekolah menuntut perencanaan yang matang, pelaksanaan yang terarah, pengawasan yang berkelanjutan, serta evaluasi yang objektif terhadap seluruh aspek yang terlibat, salah satunya adalah manajemen personalia.

Personalialia dalam konteks lembaga pendidikan mencakup seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berperan dalam mendukung terselenggaranya proses pendidikan. Guru, kepala sekolah, tenaga administrasi, pustakawan, laboran, petugas kebersihan, hingga tenaga keamanan merupakan bagian integral dari sistem pendidikan di sekolah. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi, kinerja, dan dedikasi dari para personalia ini. Oleh karena itu, pengelolaan personalia secara profesional menjadi keharusan agar visi dan misi pendidikan dapat tercapai secara optimal.¹

Manajemen personalia sekolah mencakup serangkaian proses yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan dan seleksi, penempatan, pengembangan profesional, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pembinaan dan pemutusan hubungan kerja. Setiap komponen tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta menumbuhkan budaya kerja yang produktif. Dalam praktiknya, masih banyak sekolah yang menghadapi tantangan dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen personalia secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Tantangan tersebut dapat bersumber dari berbagai faktor, antara lain kurangnya pemahaman manajerial di kalangan pimpinan sekolah, keterbatasan anggaran pendidikan, serta minimnya pelatihan dan pendampingan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Akibatnya, banyak sekolah mengalami kesenjangan antara kebutuhan organisasi dengan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten. Di sisi lain, tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan terus meningkat, sehingga sekolah dituntut untuk melakukan pembenahan di berbagai aspek, termasuk pengelolaan personalianya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap komponen-komponen manajemen personalia di sekolah menjadi sangat penting bagi para pengelola pendidikan, baik di tingkat sekolah maupun di tingkat kebijakan. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen personalia secara tepat, diharapkan setiap sekolah dapat mengoptimalkan potensi tenaga kerja yang dimiliki, menciptakan suasana kerja yang profesional, serta meningkatkan mutu layanan pendidikan kepada peserta didik.

Artikel ini bertujuan untuk menguraikan secara sistematis komponen-komponen penting dalam manajemen personalia sekolah, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, serta hubungan kerja. Diharapkan kajian ini dapat menjadi acuan bagi para pemangku kepentingan dalam memperbaiki dan meningkatkan sistem pengelolaan personalia di lingkungan sekolah.

Metode

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka (library research). Pendekatan ini dipilih untuk mendeskripsikan secara sistematis berbagai komponen

¹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 25.

manajemen personalia sekolah berdasarkan referensi ilmiah. Data dikumpulkan dari literatur relevan seperti buku, jurnal akademik, hasil penelitian, dan dokumen kebijakan pendidikan yang dipilih secara purposif. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan: (1) identifikasi, yaitu pemilahan literatur terkait manajemen personalia sekolah; (2) klasifikasi, yaitu pengelompokan informasi berdasarkan tujuh komponen utama manajemen personalia; dan (3) deskripsi, yaitu penjabaran serta analisis kritis atas data sekunder yang telah diklasifikasi. Pendekatan ini bertujuan memberikan pemahaman konseptual yang mendalam dan relevan terhadap praktik manajerial pendidikan di sekolah.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan Tenaga Kerja di Sekolah

Perencanaan tenaga kerja merupakan tahap awal dan krusial dalam manajemen personalia sekolah. Tahap ini melibatkan analisis kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran dan operasional sekolah. Tujuan utama dari perencanaan tenaga kerja adalah untuk memastikan bahwa sekolah memiliki jumlah dan kualitas personel yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk melaksanakan tugas-tugas pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks manajemen pendidikan, perencanaan tenaga kerja tidak dapat dilepaskan dari visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan. Kepala sekolah, sebagai pemimpin manajerial, harus mampu melakukan proyeksi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan berbagai variabel seperti jumlah peserta didik, mata pelajaran, kurikulum, beban kerja, rasio guru-siswa, serta rencana pengembangan sekolah².

Menurut Hasibuan, perencanaan tenaga kerja mencakup beberapa langkah, antara lain: (1) peramalan kebutuhan tenaga kerja; (2) analisis jabatan dan beban kerja; (3) identifikasi tenaga kerja yang tersedia; dan (4) strategi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, baik dari internal maupun eksternal dalam praktiknya, sekolah-sekolah yang memiliki sistem informasi kepegawaian yang baik akan lebih mudah dalam melakukan analisis ini secara berkala.³

Perencanaan yang tidak matang dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja. Misalnya, kelebihan guru dalam satu bidang studi dapat menimbulkan inefisiensi anggaran, sementara kekurangan guru dalam mata pelajaran tertentu dapat mengganggu proses pembelajaran. Oleh karena itu, analisis kebutuhan harus dilakukan secara akurat dan berbasis data. Selain itu, perencanaan tenaga kerja juga harus mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah (misalnya rasio minimal guru per siswa), standar nasional pendidikan, serta tren demografis dan sosial di lingkungan sekolah. Sekolah yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal akan lebih siap dalam menyusun strategi sumber daya manusianya. Integrasi antara perencanaan tenaga kerja dengan rencana strategis sekolah menjadi hal yang sangat penting. Dalam hal

² Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 79.

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 45.

ini, peran kepala sekolah dan tim manajemen sangat dominan dalam menyusun dokumen Rencana Kerja dan Anggaran Sekolah (RKAS) yang memasukkan perencanaan tenaga kerja sebagai bagian tak terpisahkan.

Pengadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan proses strategis dalam manajemen personalia sekolah yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan hasil perencanaan tenaga kerja. Pengadaan mencakup tahapan rekrutmen dan seleksi calon guru maupun staf yang akan mengisi posisi tertentu di lingkungan sekolah. Proses ini harus dirancang secara sistematis, adil, dan transparan agar memperoleh personalia yang kompeten dan sesuai dengan nilai-nilai kelembagaan.

Rekrutmen merupakan langkah awal dalam pengadaan, yaitu upaya untuk menarik sejumlah kandidat potensial yang memenuhi syarat minimal kualifikasi jabatan. Metode rekrutmen dapat dilakukan secara internal (dari lingkungan yayasan, lembaga induk, atau promosi dari tenaga kerja yang sudah ada) maupun eksternal (melalui pengumuman terbuka kepada publik). Dalam banyak kasus, sekolah swasta biasanya lebih fleksibel dalam melakukan rekrutmen dibandingkan sekolah negeri yang harus mengikuti prosedur birokrasi pemerintah. Tahapan berikutnya adalah seleksi, yaitu proses penyaringan calon tenaga kerja melalui berbagai mekanisme seperti pemeriksaan administrasi, tes kemampuan, wawancara, hingga uji praktik mengajar. Seleksi harus berdasarkan pada prinsip merit, di mana penilaian dilakukan objektif sesuai kompetensi, pengalaman, dan kecocokan budaya kerja. Penempatan tenaga kerja yang tidak tepat hanya akan menimbulkan permasalahan di kemudian hari seperti rendahnya kinerja, tingginya turnover, dan ketidakpuasan kerja.

Kriteria pengadaan guru tidak hanya mencakup latar belakang pendidikan dan sertifikasi profesional, tetapi juga sikap, komitmen terhadap pendidikan, kemampuan pedagogik, dan integritas moral. Sementara untuk tenaga kependidikan seperti staf administrasi, perpustakaan, dan tata usaha, aspek keahlian teknis dan ketelitian kerja menjadi pertimbangan utama. Kesesuaian antara profil individu dengan kebutuhan sekolah menjadi indikator keberhasilan pengadaan.

Dalam konteks pendidikan abad ke-21, pengadaan personalia juga harus memperhatikan kompetensi digital dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Guru yang memiliki literasi teknologi akan lebih mampu mengintegrasikan media pembelajaran digital, sementara staf yang melek IT akan memperlancar proses administrasi dan manajemen data. Dengan demikian, pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan bukan hanya proses administratif, tetapi merupakan investasi jangka panjang bagi keberhasilan pendidikan. Sekolah yang mampu menarik dan memilih personil yang berkualitas akan memiliki pondasi yang kuat dalam mencapai mutu pembelajaran yang diharapkan.

Pengembangan dan Peningkatan Profesionalisme

Pengembangan dan peningkatan profesionalisme merupakan komponen penting dalam manajemen personalia yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan kinerja tenaga

pendidik dan kependidikan. Dalam konteks sekolah, pengembangan ini tidak hanya ditujukan bagi guru, tetapi juga mencakup seluruh staf yang terlibat dalam operasional lembaga pendidikan. Sekolah yang secara konsisten melaksanakan pengembangan profesional akan lebih siap menghadapi tantangan dan dinamika perubahan dalam dunia pendidikan.

Menurut Robbins & Coulter, pengembangan sumber daya manusia mencakup segala upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya melalui pelatihan, pendidikan lanjut, rotasi kerja, hingga program mentoring. Dalam dunia pendidikan, pelatihan bagi guru dapat berupa workshop kurikulum, pelatihan media pembelajaran berbasis teknologi, penataran pedagogik, serta pelatihan kelas inklusi atau pembelajaran diferensiasi⁴. Salah satu prinsip penting dalam pengembangan profesionalisme adalah berkelanjutan dan terstruktur. Guru dan staf tidak cukup hanya mengikuti pelatihan satu kali, melainkan perlu pembinaan secara terus-menerus yang selaras dengan kebutuhan institusi dan perkembangan keilmuan. Sekolah yang baik biasanya memiliki program in-house training, lesson study, atau peer teaching yang secara internal mendorong pertumbuhan profesional antar guru.

Kegiatan pengembangan juga dapat berupa studi lanjut seperti pendidikan S2 bagi guru atau pelatihan sertifikasi kompetensi teknis bagi staf administrasi. Selain itu, keikutsertaan dalam seminar pendidikan, komunitas guru, atau forum diskusi profesional akan memperluas wawasan dan memperkuat jaringan kerja. Tidak kalah penting adalah evaluasi dampak dari kegiatan pengembangan. Sekolah harus mampu menilai apakah pelatihan dan program pengembangan yang diikuti berdampak pada peningkatan kinerja, kualitas pembelajaran, dan kepuasan kerja. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui instrumen penilaian kinerja, observasi kelas, maupun umpan balik dari siswa dan orang tua.

Faktor pendukung keberhasilan program pengembangan profesional meliputi dukungan anggaran, komitmen pimpinan, motivasi individu, serta budaya belajar dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) memiliki tanggung jawab besar dalam memfasilitasi serta menciptakan iklim belajar yang positif bagi seluruh staf. Secara keseluruhan, pengembangan dan peningkatan profesionalisme merupakan investasi penting dalam membentuk tenaga kerja sekolah yang tangguh, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Tanpa adanya program pengembangan yang konsisten, kualitas pendidikan akan stagnan dan sulit memenuhi ekspektasi masyarakat.

Penilaian Kinerja Personalia

Penilaian kinerja merupakan salah satu komponen inti dalam manajemen personalia sekolah yang berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana tenaga pendidik dan kependidikan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Proses ini menjadi alat kontrol manajemen sekaligus dasar pengambilan keputusan dalam promosi, penghargaan, pelatihan lanjutan, bahkan pemberhentian.

⁴ Robbins & Coulter, *Manajemen* (2012), hlm. 122]

Dalam lingkup pendidikan, penilaian kinerja tenaga pendidik tidak hanya menekankan pada hasil pembelajaran siswa, tetapi juga proses dan pendekatan yang digunakan dalam pembelajaran, keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah, disiplin kerja, dan kontribusinya terhadap pengembangan institusi. Penilaian kinerja guru di Indonesia secara formal diatur dalam sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang mencakup aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Sementara itu, penilaian kinerja tenaga kependidikan mencakup efisiensi kerja, ketepatan waktu dalam pelayanan administrasi, keterampilan teknis, serta kemampuan berkomunikasi dan berkoordinasi dalam tim kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan secara periodik oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kepegawaian, atau koordinator unit kerja terkait. Agar proses penilaian berjalan objektif dan transparan, sekolah perlu menyusun instrumen evaluasi yang terstandarisasi dan relevan dengan tugas masing-masing personalia. Instrumen tersebut dapat berupa rubrik observasi, form penilaian mandiri (self-assessment), evaluasi rekan sejawat (peer review), serta penilaian berbasis hasil kerja (performance-based assessment).

Selain sebagai alat ukur, penilaian kinerja juga berfungsi sebagai media refleksi bagi individu. Hasil evaluasi yang dikomunikasikan secara baik akan mendorong tenaga kerja untuk mengetahui kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan. Dalam hal ini, keterampilan komunikasi kepala sekolah sangat menentukan dalam memberikan umpan balik yang membangun dan memotivasi. Adanya sistem penilaian yang adil dan profesional juga dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri dan kepuasan kerja staf sekolah. Sebaliknya, penilaian yang bersifat subjektif atau tidak transparan dapat menimbulkan ketegangan, demotivasi, dan konflik internal. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen untuk menjaga integritas dan akuntabilitas dalam setiap tahapan evaluasi kinerja. Secara keseluruhan, penilaian kinerja bukanlah tujuan akhir, melainkan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dengan sistem penilaian yang tepat, sekolah akan lebih mampu menyusun strategi peningkatan mutu yang berbasis pada data dan kondisi riil di lapangan.

Kompensasi dan Kesejahteraan

Kompensasi dan kesejahteraan merupakan komponen penting dalam manajemen personalia yang sangat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan loyalitas tenaga kerja di sekolah. Kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan kepada guru dan staf atas kontribusinya terhadap institusi pendidikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Sementara itu, kesejahteraan lebih luas mencakup kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas serta kehidupan sosial emosional tenaga kerja.

Menurut Mangkunegara, kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan semangat kerja, menurunkan tingkat absensi dan turnover, serta memperkuat komitmen individu terhadap pencapaian tujuan lembaga. Di sekolah, bentuk kompensasi finansial dapat berupa gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan kinerja, honorarium kegiatan tambahan, serta insentif lainnya. Untuk sekolah negeri, sistem penggajian umumnya mengikuti kebijakan pemerintah, sedangkan sekolah swasta

memiliki fleksibilitas dalam menetapkan kebijakan kompensasi berdasarkan kemampuan anggaran dan kebijakan yayasan⁵. Selain kompensasi langsung, penting pula diperhatikan bentuk kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan kerja, seperti jaminan kesehatan, cuti tahunan, fasilitas kerja (misalnya laptop, ruang kerja yang nyaman), pelatihan gratis, subsidi pendidikan anak, hingga dukungan psikologis. Sekolah yang menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan tenaga kerja yang lebih puas dan produktif.

Di sisi lain, isu kesejahteraan guru dan staf di Indonesia masih menjadi tantangan, khususnya di sekolah-sekolah swasta kecil atau di daerah terpencil. Banyak guru honorer yang menerima upah jauh di bawah standar kelayakan, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pengajaran dan tingkat kesejahteraan hidup mereka. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai manajer personalia harus mampu mencari solusi kreatif untuk meningkatkan kesejahteraan staf, baik melalui kolaborasi dengan orang tua, CSR perusahaan, maupun program kemitraan dengan pemerintah atau lembaga donor.

Aspek penting lain dari kesejahteraan adalah pengakuan atas kinerja, yang dapat diberikan melalui penghargaan, promosi jabatan, maupun apresiasi nonmaterial seperti pujian terbuka atau kesempatan pengembangan diri. Sekolah yang menerapkan sistem reward and recognition yang sehat akan membangun budaya kerja positif dan memperkuat semangat kolektif seluruh warga sekolah⁶. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi dan kesejahteraan tidak hanya menyangkut aspek finansial, tetapi juga dimensi psikologis dan sosial yang berperan besar dalam membangun loyalitas dan etos kerja personel pendidikan. Kebijakan yang adil dan manusiawi dalam hal ini akan menjadi pondasi penting bagi terciptanya organisasi sekolah yang sehat dan berkelanjutan⁷.

Hubungan Kerja dan Iklim Organisasi

Hubungan kerja yang harmonis dan iklim organisasi yang sehat merupakan landasan penting dalam membangun suasana kerja yang produktif dan berorientasi pada mutu pendidikan. Komponen ini mencerminkan bagaimana interaksi antara kepala sekolah, guru, staf kependidikan, serta seluruh warga sekolah dibentuk dan dikelola untuk menciptakan kerja sama yang sinergis⁸. Menurut Siagian, hubungan kerja yang baik ditandai oleh komunikasi yang terbuka, rasa saling menghargai, dan adanya kejelasan peran serta tanggung jawab setiap individu dalam organisasi. Dalam konteks sekolah, hubungan kerja meliputi interaksi formal maupun informal antara guru dengan kepala sekolah, antar guru, antara guru dan staf administrasi, serta hubungan dengan komite sekolah atau yayasan.⁹

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan memiliki peran kunci dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Ia harus mampu menjadi teladan dalam komunikasi, menghindari favoritisme, serta menciptakan forum-forum dialog untuk menyelesaikan persoalan

⁵ Mangkunegara, *Manajemen SDM Perusahaan* (2015), hlm. 78]

⁶ Robbins & Judge, *Organizational Behavior* (2013), hlm. 202]

⁷ Mathis & Jackson, *Human Resource Management* (2011), hlm. 155–160]

⁸ Owens, *Organizational Behavior in Education* (2004), hlm. 168]

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 66.

internal secara musyawarah. Budaya organisasi yang sehat akan menciptakan rasa kebersamaan, kepercayaan, serta komitmen kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Iklim organisasi mencerminkan suasana psikologis yang dirasakan oleh warga sekolah. Iklim yang positif ditandai dengan adanya penghargaan terhadap kerja keras, keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan, serta perasaan aman dan dihargai. Sebaliknya, iklim kerja yang negatif sering kali muncul akibat kepemimpinan yang otoriter, kurangnya komunikasi, serta tidak adanya saluran penyampaian aspirasi. Untuk membangun hubungan kerja yang efektif, diperlukan sistem komunikasi internal yang baik, seperti rapat rutin, papan pengumuman digital, grup komunikasi online, atau forum evaluasi berkala. Sekolah juga dapat mengembangkan budaya kerja kolaboratif melalui program-program seperti team teaching, kelompok kerja guru (KKG), atau komunitas belajar yang mendorong pembelajaran bersama antar rekan kerja.

Konflik dalam organisasi adalah hal yang wajar, namun perlu dikelola secara konstruktif. Kepala sekolah dan tim manajemen harus memiliki keterampilan mediasi dan penyelesaian konflik agar tidak merusak hubungan kerja. Kejelasan regulasi, kode etik guru dan tenaga kependidikan, serta sistem pengaduan internal juga sangat membantu dalam menciptakan hubungan kerja yang profesional. Secara keseluruhan, hubungan kerja dan iklim organisasi yang sehat akan mendorong munculnya semangat kerja, rasa memiliki terhadap sekolah, dan budaya kerja yang berkinerja tinggi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap mutu layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Pemberhentian Personalia secara Profesional

Pemberhentian tenaga personalia merupakan komponen terakhir dalam siklus manajemen personalia sekolah yang harus dilaksanakan secara profesional, objektif, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan maupun etika kelembagaan. Meskipun sering dianggap sebagai aspek yang sensitif dan tidak menyenangkan, proses pemberhentian sangat penting untuk menjaga kualitas organisasi serta memastikan bahwa seluruh tenaga kerja yang aktif benar-benar memberikan kontribusi optimal terhadap kemajuan sekolah. Pemberhentian dapat terjadi karena berbagai alasan, baik yang bersifat sukarela (resign, pensiun) maupun tidak sukarela (pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran, kinerja rendah, atau efisiensi organisasi). Setiap jenis pemberhentian memerlukan pendekatan dan prosedur yang berbeda, namun tetap harus mengacu pada asas keadilan dan kepastian hukum.

Dalam pemberhentian sukarela, seperti pengunduran diri atau pensiun, pihak manajemen perlu memastikan bahwa proses transisi berlangsung tertib. Sekolah harus memberikan penghargaan atau apresiasi atas pengabdian personel yang bersangkutan serta menyiapkan pengganti yang sesuai agar tidak terjadi kekosongan fungsi dalam waktu yang lama. Bagi guru atau staf yang pensiun, upaya penghormatan melalui acara pelepasan atau pemberian kenang-kenangan sederhana sangat berarti secara moral dan dapat memperkuat ikatan alumni lembaga. Sementara dalam kasus pemberhentian tidak sukarela, sekolah harus bertindak berdasarkan hasil evaluasi objektif. Penilaian kinerja yang rendah secara konsisten, pelanggaran disiplin berat, atau tindakan tidak etis merupakan alasan umum

pemberhentian. Namun, sebelum mengambil langkah pemberhentian, penting untuk memberikan peringatan tertulis, pembinaan, serta kesempatan untuk memperbaiki diri. Proses ini harus didokumentasikan secara tertib sebagai bukti bahwa sekolah telah memberikan ruang perbaikan.

Khusus di sekolah negeri, pemberhentian pegawai diatur melalui mekanisme yang ketat sesuai peraturan kepegawaian dan melibatkan dinas pendidikan serta instansi pemerintah lainnya. Sedangkan di sekolah swasta, meski lebih fleksibel, pemberhentian tetap harus berdasarkan perjanjian kerja atau kontrak yang disepakati sejak awal.

Selain itu, aspek psikologis dan dampak sosial dari proses pemberhentian juga perlu diperhatikan. Sekolah perlu menjaga kerahasiaan dan etika komunikasi dalam menyampaikan keputusan agar tidak menimbulkan rasa malu atau trauma bagi pihak yang diberhentikan. Perlakuan yang adil dan manusiawi akan mencerminkan integritas kelembagaan serta menjaga citra positif di mata masyarakat. Dengan demikian, pemberhentian bukan hanya tindakan administratif, tetapi juga bagian dari strategi manajemen untuk menjaga performa lembaga. Sekolah yang mampu menangani proses ini secara profesional akan lebih siap melakukan regenerasi sumber daya manusia dan mempertahankan kualitas layanan pendidikannya.

Kesimpulan

Manajemen personalia sekolah merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem manajemen pendidikan yang menentukan efektivitas penyelenggaraan proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan institusi. Terdapat tujuh komponen utama dalam manajemen personalia yang saling terkait dan membentuk siklus pengelolaan sumber daya manusia yang utuh, yaitu: Perencanaan tenaga kerja, yang memastikan kebutuhan personel terpenuhi secara tepat; Pengadaan, yang berfokus pada rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten; Pengembangan profesional, yang meningkatkan kapasitas dan adaptabilitas personalia terhadap perubahan pendidikan; Penilaian kinerja, sebagai alat evaluasi dan dasar pengambilan keputusan manajerial; Kompensasi dan kesejahteraan, yang menjadi faktor penentu motivasi dan loyalitas staf; Hubungan kerja dan iklim organisasi, yang mendorong kolaborasi, komunikasi efektif, dan lingkungan kerja kondusif; Pemberhentian kerja, yang harus dikelola secara adil, prosedural, dan manusiawi. Implementasi manajemen personalia yang profesional, sistematis, dan berkelanjutan akan memberikan dampak positif pada peningkatan mutu sekolah. Sekolah dituntut untuk terus mengembangkan strategi pengelolaan SDM berbasis kebutuhan nyata dan dinamika pendidikan masa kini. Dengan demikian, manajemen personalia bukan hanya soal administratif, tetapi strategi kunci dalam menciptakan sekolah yang berkinerja tinggi dan adaptif terhadap tantangan zaman.

Saran dan Ucapan Terima Kasih

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam

penyusunan jurnal ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi selama proses penulisan, serta kepada rekan-rekan yang turut mendukung baik secara teknis maupun moril. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat dan menjadi rujukan dalam pengembangan sistem administrasi kearsipan yang lebih baik di lingkungan pendidikan. Terimakasih kepada Lembaga Jurnal Pelita Pendidikan yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. 13th ed. USA: Cengage Learning, 2011.
- Owens, Robert G. *Organizational Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform*. Boston: Allyn and Bacon, 2004.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 15th ed. New Jersey: Pearson, 2013.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. *Manajemen*. Edisi 10. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page, 2002.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Tilaar, H.A.R. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.