

Doi:

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

Naskah Masuk	Direvisi	Diterbitkan
29-05-2025	14-06-2025	24-06-2025

## Strategi Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Loyalitas Guru

Shiddiqah Taqiya

Universitas Islam Indragiri  
shiddiqahtaqiya11@gmail.com

Zahra Assaufi Irawan

Universitas Islam Indragiri  
Zahraassaufi63@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 efektif<sup>1</sup>.

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 diri<sup>2</sup>.

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 personalia<sup>3</sup>.

Selain kepemimpinan, strategi manajemen personalia secara menyeluruh menjadi kunci keberhasilan dalam membentuk loyalitas guru. Strategi ini mencakup proses rekrutmen yang selektif,

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

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 lebih optimal. Seluruh proses ini menunjukkan bahwa manajemen personalia tidak dapat dipisahkan dari upaya membangun lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi<sup>4</sup>.

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 pengajaran<sup>5</sup>.

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 guru<sup>6</sup>. 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.

---

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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

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 personalia dapat diterapkan dalam berbagai konteks lembaga pendidikan, baik formal maupun non-formal<sup>7</sup>.

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 pendidikan<sup>8</sup>.

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,

---

<sup>7</sup> 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.

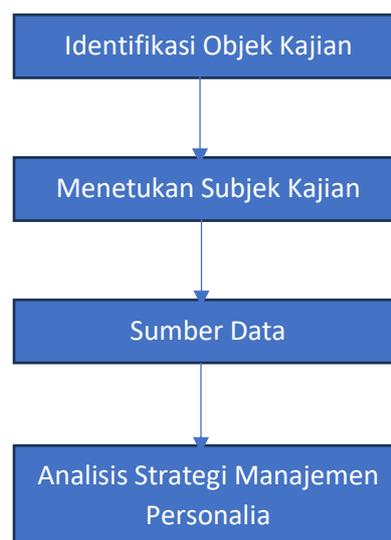
<sup>8</sup> Rahayu, S. *Metode Penelitian Pendidikan Dasar: Kajian Perspektif Filsafat Ilmu*. Jurnal Terampil, 1(1), 10-25. (Raden Intan University Press. 2022), hal. 12-15.

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 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 sekolah<sup>9</sup>, 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

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

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.

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 diminimalkan<sup>10</sup>.

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 guru<sup>11</sup>.

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 mereka<sup>12</sup>. 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 signifikan<sup>13</sup>. Selain itu, kepemimpinan partisipatif yang membuka

---

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

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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.

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

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 pendidikan<sup>14</sup>.

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
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

<sup>14</sup> Ratna Putri Pradita, dkk. "Penguatan Manajemen Personalialia: 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.

9	Siti Nurjanah (2023)	Monitoring kinerja & reward system	Menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keterikatan
10	Muh. Iqbal dan Sulastrri (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.

Manajemen personalia merupakan salah satu cabang dari manajemen sumber daya manusia (SDM) yang secara khusus menangani perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dalam ranah pendidikan, fokus manajemen personalia adalah mengelola tenaga pendidik, terutama guru, sebagai aset utama yang menentukan mutu proses pembelajaran. Tujuan utama dari manajemen personalia adalah untuk mencapai efisiensi kerja dengan memaksimalkan potensi SDM secara optimal dan produktif. Hal ini tidak hanya menyangkut hal teknis administratif, tetapi juga aspek strategis dalam menciptakan keberlangsungan organisasi pendidikan.

Peran manajemen personalia dalam lembaga pendidikan jauh melampaui sekadar mengelola data guru atau menyusun jadwal kerja. Manajemen personalia juga mencakup pembinaan psikologis, pengembangan hubungan antarpribadi, serta penciptaan budaya kerja yang harmonis. Guru sebagai manusia memiliki kebutuhan dasar untuk dihargai, didukung, dan dikembangkan. Ketika lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan ini melalui sistem manajemen yang terencana dan profesional, maka kinerja serta loyalitas guru dapat tumbuh secara signifikan. Oleh karena itu,

---

keberhasilan manajemen personalia sering kali menjadi penentu langsung terhadap kualitas pendidikan di suatu sekolah.

Ruang lingkup kerja manajemen personalia di sekolah mencakup berbagai tahapan penting, mulai dari analisis kebutuhan tenaga pengajar, proses seleksi dan rekrutmen yang akuntabel, pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan, hingga sistem evaluasi dan promosi berdasarkan kinerja. Selain itu, manajemen personalia juga harus memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung kesejahteraan guru secara fisik maupun psikologis. Di sinilah peran kepala sekolah sebagai pemimpin strategis menjadi krusial, karena ia tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga sebagai fasilitator pengembangan SDM.

Landasan yuridis tentang pentingnya manajemen personalia dalam pendidikan dapat ditemukan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. UU tersebut menegaskan bahwa setiap lembaga pendidikan wajib memberikan pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu. Dengan demikian, manajemen personalia bukan hanya tanggung jawab administratif atau kepegawaian, melainkan bagian integral dari kebijakan kelembagaan yang bersifat strategis dan jangka panjang. Oleh karena itu, pendekatan terhadap manajemen personalia harus menyatu dengan visi misi institusi serta berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan.

Dalam menghadapi era globalisasi dan transformasi digital, manajemen personalia juga dituntut untuk bersikap adaptif dan inovatif. Penggunaan teknologi dalam mengelola informasi guru, sistem penilaian digital, pelatihan daring, serta platform evaluasi berbasis data menjadi kebutuhan mutlak yang tidak dapat dihindari. Sekolah yang berhasil menerapkan teknologi dalam pengelolaan SDM akan memiliki daya saing yang lebih kuat dan fleksibilitas dalam menghadapi dinamika zaman. Oleh karena itu, manajemen personalia dalam konteks modern tidak lagi bersifat statis, melainkan menjadi sistem yang terus berkembang, responsif, dan proaktif dalam membentuk tenaga pendidik yang unggul dan loyal.

Loyalitas guru merupakan konsep yang mengacu pada tingkat keterikatan emosional, sikap tanggung jawab, dan komitmen jangka panjang yang dimiliki oleh seorang guru terhadap lembaga pendidikan tempat ia mengabdikan. Guru yang loyal tidak hanya menjalankan tugasnya secara formal, tetapi juga menunjukkan semangat kerja tinggi, keikutsertaan dalam aktivitas kelembagaan, serta memiliki kesadaran untuk menjaga nama baik institusi meskipun di tengah keterbatasan fasilitas atau tekanan kerja. Loyalitas semacam ini sangat penting untuk menjaga stabilitas organisasi pendidikan dan keberlangsungan proses pembelajaran yang berkualitas.

Loyalitas karyawan termasuk guru dibentuk oleh kombinasi antara kepuasan kerja, kejelasan peran dalam organisasi, dan hubungan interpersonal yang sehat. Dalam dunia pendidikan, faktor-faktor tersebut hadir dalam bentuk kejelasan tanggung jawab pengajaran, dukungan dari kepala sekolah, kerja sama antar rekan sejawat, dan pengakuan atas prestasi kerja guru. Jika ketiga faktor ini dikelola dengan baik melalui manajemen personalia, maka potensi terbentuknya loyalitas guru akan semakin besar.

Loyalitas guru dapat diidentifikasi melalui sejumlah indikator perilaku dan sikap. Beberapa di antaranya adalah: kehadiran yang konsisten dan tidak mangkir tanpa alasan, keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah di luar kewajiban formal, kesediaan mengikuti pelatihan atau program pengembangan profesi, serta kesetiaan terhadap visi dan misi sekolah. Di samping itu, loyalitas juga tampak dari guru yang tetap bertahan di lembaga meskipun menerima tawaran kerja di tempat lain dengan kompensasi yang lebih tinggi, karena mereka merasa dihargai dan dibutuhkan di tempatnya bekerja saat ini.

Penelitian oleh Rizma Ainun Nisa dkk memperkuat hal ini dengan menyatakan bahwa loyalitas guru dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, kepuasan terhadap lingkungan kerja, serta sistem kompensasi dan insentif.<sup>15</sup> Dalam konteks Indonesia, loyalitas guru juga berkaitan erat dengan faktor-faktor seperti status kepegawaian (honorer vs. ASN), keamanan kontrak kerja, dan hubungan sosial antar guru maupun dengan pimpinan sekolah. Dengan demikian, aspek struktural dan psikologis perlu dikelola secara bersamaan dalam rangka menumbuhkan loyalitas.

Loyalitas guru tidak dapat hadir secara instan, melainkan harus dibentuk dan dipelihara melalui pendekatan manajerial yang berkelanjutan. Manajemen personalia berperan sebagai garda depan dalam menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan, keadilan, dan pertumbuhan profesional guru. Ketika guru merasa diperlakukan sebagai mitra strategis, bukan sekadar pelaksana kurikulum, maka rasa memiliki terhadap institusi akan tumbuh. Oleh karena itu, loyalitas guru bukan sekadar hasil budaya kerja, tetapi juga merupakan cerminan keberhasilan sistem manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan.

Pengembangan kompetensi guru merupakan proses sistematis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas profesional guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Kompetensi guru tidak hanya terbatas pada kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup dimensi kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Keempat aspek kompetensi tersebut adalah pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional saling melengkapi dalam menciptakan sosok guru yang ideal, inspiratif, dan mampu menjawab tantangan pendidikan abad 21. Oleh karena itu, strategi pengembangan kompetensi menjadi tanggung jawab utama manajemen personalia sebagai bagian dari investasi jangka panjang dalam peningkatan mutu pendidikan.

Dalam praktiknya, strategi pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan, lokakarya (*workshop*), bimbingan teknis, studi lanjut (S2/S3), serta mentoring dan coaching di tempat kerja. Kajian yang dilakukan oleh Aida Raihani Subandi dkk menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan keterampilan pedagogis,

---

<sup>15</sup> 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.

tetapi juga memperkuat kesiapan guru dalam menghadapi digitalisasi pendidikan<sup>16</sup>. Guru yang merasa didukung secara sistemik dalam pengembangan diri cenderung menunjukkan tingkat kepercayaan diri dan produktivitas kerja yang tinggi, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas terhadap institusi.

Salah satu pendekatan modern dalam pengembangan kompetensi adalah penggunaan *personalized learning plan* atau rencana pengembangan individu. Dalam pendekatan ini, guru diberikan kebebasan untuk merancang jalur pengembangan sesuai dengan kebutuhan, minat, dan gaya belajar masing-masing. Manajemen personalia sekolah berperan penting dalam memfasilitasi, mendampingi, dan mengevaluasi efektivitas implementasi rencana tersebut. Dengan pendekatan ini, proses pengembangan kompetensi menjadi lebih terarah dan bermakna, serta mampu menjawab kebutuhan nyata guru di lapangan.

Namun, perlu dicatat bahwa pengembangan kompetensi tidak bersifat satu ukuran untuk semua (*one size fits all*). Konteks dan latar belakang sekolah sangat memengaruhi kebutuhan pengembangan. Sekolah umum, pesantren, SLB, maupun sekolah inklusi menghadapi tantangan yang berbeda-beda dalam mendidik peserta didik. Di SLB A Yaketunis, misalnya, strategi penguatan manajemen personalia dilakukan melalui pelatihan adaptif berbasis kebutuhan khusus siswa<sup>17</sup>, sebagaimana dijelaskan oleh Pradita dkk Ini membuktikan bahwa pengembangan kompetensi harus kontekstual dan disesuaikan dengan realitas institusi.

Keberhasilan pengembangan kompetensi guru tidak hanya dapat diukur dari kuantitas pelatihan yang diikuti, tetapi lebih penting lagi dari transformasi sikap, pola pikir, dan peningkatan kualitas praktik mengajar. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi yang bersifat holistik dan berkelanjutan, termasuk dukungan pasca-pelatihan yang konkret. Manajemen personalia perlu menyediakan forum diskusi, ruang refleksi, dan umpan balik yang konstruktif agar dampak pelatihan tidak berhenti hanya pada sertifikat, tetapi benar-benar berkontribusi pada perubahan perilaku dan kinerja guru.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat guru menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan semangat kerja yang tinggi. Kenyamanan kerja berbanding lurus dengan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian oleh Riksa Iqomah dkk menunjukkan bahwa faktor seperti hubungan antar kolega, fleksibilitas waktu, dan kebebasan berinovasi menjadi penentu utama kepuasan kerja guru<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> 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

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> 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.

---

Guru yang merasa dihargai dan didengar aspirasinya akan cenderung loyal, meski kompensasi belum optimal.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang penuh tekanan, otoriter, atau minim fasilitas dapat menyebabkan stres kerja dan burnout. Ini berdampak langsung pada motivasi kerja dan menurunkan loyalitas guru. Oleh sebab itu, peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja positif sangat penting.

Sarana fisik seperti ruang kerja, perangkat pembelajaran, dan akses internet juga turut memengaruhi kenyamanan guru. Sekolah yang memperhatikan kelengkapan fasilitas cenderung memiliki guru yang puas dan betah bekerja. Oleh karena itu, manajemen personalia harus mencakup aspek non-finansial seperti kenyamanan dan budaya kerja.

Kepala sekolah memegang peran strategis sebagai pemimpin utama dalam struktur organisasi pendidikan. Ia tidak hanya bertanggung jawab atas aspek administratif dan operasional sekolah, tetapi juga menjadi pengarah visi, penggerak budaya organisasi, serta penjaga stabilitas dan kualitas proses pembelajaran. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi variabel penting yang menentukan loyalitas dan kinerja guru. Kepemimpinan yang kuat, adil, dan inspiratif akan membentuk suasana kerja yang kondusif dan memperkuat keterikatan emosional guru terhadap lembaga.

Teori kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk menggambarkan model kepala sekolah yang ideal. Dalam teori ini, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki visi jangka panjang, mampu menginspirasi dan memotivasi timnya, serta menjadi agen perubahan yang mendorong pertumbuhan personal dan profesional bagi seluruh anggota organisasi. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya memfokuskan diri pada pencapaian target institusi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan emosional dan aspirasi guru sebagai individu.

Penelitian oleh Abdul Gafur & Miskan menunjukkan bahwa kepala sekolah yang visioner dan mampu menjadi teladan memberikan dampak positif terhadap peningkatan etos kerja guru<sup>19</sup>. Guru yang merasa dipimpin oleh sosok yang adil, komunikatif, dan suportif cenderung menunjukkan loyalitas tinggi terhadap sekolah. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat perpindahan guru, meningkatnya keterlibatan dalam program sekolah, serta partisipasi aktif dalam proses pengembangan institusi. Oleh karena itu, kemampuan kepala sekolah dalam membangun relasi interpersonal dan mengelola sumber daya manusia secara manusiawi sangat menentukan loyalitas guru.

Selain itu, pendekatan kepemimpinan partisipatif juga terbukti memberikan dampak positif dalam meningkatkan loyalitas guru. Dalam pendekatan ini, kepala sekolah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, membuka ruang dialog yang setara, serta menghargai kontribusi dan pendapat guru dalam berbagai kebijakan sekolah. Ketika guru merasa suaranya didengar dan dihargai,

---

<sup>19</sup> Abdul Gafur & Miskan. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Peningkatan Etos Kerja Guru PAI." *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 5 No. 3, 2021. hlm. 6488-6494.

maka rasa memiliki terhadap institusi akan tumbuh secara alami. Loyalitas tidak dibangun melalui paksaan, melainkan melalui pengalaman emosional yang positif dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja<sup>20</sup>.

Lebih lanjut, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab sebagai manajer personalia yang bertugas mengelola dinamika tim pengajar. Ia harus mampu mengidentifikasi potensi individu, menyelesaikan konflik dengan pendekatan mediatif, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Kepala sekolah yang mampu melihat guru sebagai aset jangka panjang akan berupaya menciptakan sistem pembinaan dan penghargaan yang berkelanjutan. Untuk itu, pelatihan kepemimpinan berbasis transformasi dan evaluasi kinerja kepala sekolah secara berkala perlu menjadi bagian dari program manajemen pendidikan nasional. Dengan begitu, tercipta kesinambungan dalam peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan loyalitas guru yang dibina secara strategis dan berkelanjutan<sup>21</sup>.

## 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.

---

<sup>20</sup> Muh. Iqbal & Sulastri. "Pendampingan Profesional Guru dan Loyalitas Kerja." *Jurnal Pendidikan Islam Nusantara*, Vol. 4 No. 2, 2022. hlm. 211-219.

<sup>21</sup> Siti Nurjanah. "Penerapan Monitoring Kinerja Guru dan Sistem Reward untuk Loyalitas Kerja." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, Vol. 5 (2), 2023, hlm. 144-150.

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,
- Aida Raihani Subandi, Dkk. "Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Dan Staf Dalam Manajemen SDM Pendidikan." *Edukasi Elita: Jurnal Inovasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, 2025,
- Ali Wafa Mukhtar. "Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MIN Kamal Bangkalan." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Vol. 1 No. 2, 2017,
- Inkrid Alia & Novebri. "Strategi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pesantren Subulussalam Mandailing Natal." *Jurnal Kualitas Pendidikan*, Vol. 2 No. 3, 2024,
- Muh. Iqbal & Sulastri. "Pendampingan Profesional Guru Dan Loyalitas Kerja." *Jurnal Pendidikan Islam Nusantara*, Vol. 4 No. 2, 2022,
- Raimondus Angwarmase. "Organisasi Kepemimpinan Dan Manajemen Personalia." *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah (JIGM)*, Vol. 2 No. 1, Januari-Juni 2023,
- 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,
- 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,
- 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,
- Rahayu, S. *Metode Penelitian Pendidikan Dasar: Kajian Perspektif Filsafat Ilmu*. Jurnal Terampil, 1(1), 10-25. (Raden Intan University Press. 2022),
- Siti Nurjanah. "Penerapan Monitoring Kinerja Guru Dan Sistem Reward Untuk Loyalitas Kerja." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, Vol. 5 (2), 2023,
- Senaeni. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Loyalitas Guru*. (Deepublish. 2024),