

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

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
15-05-2026	29-05-2026	01-06-2026

Analisis Fungsi Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Kurdi

Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Indragiri

kurdioppo882@gmail.com

Rachelsa Dwi Aulia

Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Indragiri

rachelsadwiaulia2@gmail.com

Maisarah

Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Indragiri

maisarahh275@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the analysis of personnel management functions in improving the quality of education. Personnel management is one of the important aspects in managing educational institutions because it is directly related to the management of educators and educational staff. This study aims to analyze the functions of personnel management in improving educational quality. The functions of personnel management include planning, recruitment, placement, coaching, development, supervision, evaluation, and providing motivation to educators and educational staff. The method used in this study is a descriptive method with a qualitative approach through theoretical studies and analysis of various relevant sources. The results of the discussion indicate that the proper implementation of personnel management functions can improve teacher professionalism, learning effectiveness, work discipline, and create a conducive educational environment. In addition, personnel management also plays a role in improving the quality of human resources, thereby having a positive impact on the quality of education. However, in its implementation, there are still several obstacles such as low work motivation, lack of training, and limited supporting facilities. Therefore, effective and sustainable personnel management is needed so that the quality of education can continue to improve in accordance with the goals of national education.

Keywords: Students Personnel Management, Quality of Education, Educators

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji analisis fungsi manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Manajemen personalia merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan karena berhubungan langsung dengan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fungsi manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Fungsi manajemen personalia meliputi perencanaan, rekrutmen, penempatan, pembinaan, pengembangan, pengawasan, evaluasi, serta pemberian motivasi kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif melalui kajian teori dan analisis berbagai sumber yang relevan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi manajemen personalia yang baik dapat meningkatkan profesionalisme guru, efektivitas pembelajaran, disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Selain itu, manajemen personalia juga berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga berdampak positif terhadap mutu pendidikan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya pelatihan, dan keterbatasan sarana pendukung. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan personalia yang efektif dan berkelanjutan agar mutu pendidikan dapat terus meningkat sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Kata Kunci: Manajemen Personalia, Mutu Pendidikan, Tenaga Pendidik

Pendahuluan

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar yang memiliki peranan sangat penting dalam kehidupan manusia dan pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan, manusia dapat mengembangkan potensi diri, meningkatkan kualitas intelektual, membentuk karakter, serta mempersiapkan diri menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju. Kemajuan suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang dimilikinya, karena pendidikan menjadi sarana utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, kreatif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Oleh sebab itu, peningkatan mutu pendidikan menjadi salah satu fokus utama dalam penyelenggaraan pendidikan di berbagai lembaga pendidikan, baik formal maupun nonformal.

Mutu pendidikan merupakan tingkat keberhasilan lembaga pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Mutu pendidikan tidak hanya dilihat dari hasil akademik peserta didik, tetapi juga mencakup kualitas proses pembelajaran, profesionalisme tenaga pendidik, efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan, serta kemampuan sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan pengelolaan seluruh komponen pendidikan secara optimal, salah satunya melalui manajemen personalia yang efektif dan efisien.¹

Manajemen personalia merupakan bagian dari manajemen pendidikan yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pendidikan. Sumber daya manusia yang dimaksud meliputi kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, staf tata usaha, serta seluruh tenaga kependidikan yang memiliki peran dalam mendukung proses pendidikan. Manajemen personalia bertujuan untuk mengatur, mengembangkan, dan memanfaatkan tenaga kerja secara maksimal agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Dalam lembaga pendidikan, manajemen personalia memiliki fungsi yang sangat strategis karena keberhasilan suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Fungsi-fungsi manajemen personalia meliputi perencanaan pegawai, rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, pengawasan, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Seluruh fungsi tersebut harus dijalankan secara sistematis dan berkesinambungan agar tercipta tenaga kerja yang profesional, disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menjalankan tugas secara optimal. Guru sebagai tenaga pendidik utama dalam proses pembelajaran memerlukan pengelolaan yang baik agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan dampak positif terhadap hasil belajar peserta didik.²

¹ Aldo Redho Syam and Syamsul Arifin, "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Di Era Globalisasi," *AL-ASASIYYA: Journal of Basic Education* 2, no. 2 (2018), <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>. h. 139

² M I Baihaqi, "Peranan Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Walisongo Selorejo Blitar," *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 10, no. 1 (2022), <https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/rengas/article/download/171/145>. h. 232

Namun, dalam kenyataannya masih banyak lembaga pendidikan yang menghadapi berbagai permasalahan dalam pelaksanaan manajemen personalia. Permasalahan tersebut antara lain kurang optimalnya perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, ketidaksesuaian penempatan guru dengan bidang keahlian, rendahnya disiplin kerja, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru, serta lemahnya sistem pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai. Selain itu, masih ditemukan tenaga pendidik yang kurang memiliki motivasi kerja tinggi sehingga berdampak terhadap kualitas pembelajaran di kelas. Kondisi tersebut tentunya dapat mempengaruhi mutu pendidikan secara keseluruhan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat juga menuntut lembaga pendidikan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Guru dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, baik dalam penguasaan materi pembelajaran, penggunaan teknologi pendidikan, maupun kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Oleh karena itu, fungsi manajemen personalia menjadi sangat penting dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan melalui berbagai program pembinaan, pelatihan, supervisi, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.³

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peranan penting dalam menjalankan fungsi manajemen personalia. Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai manajer, motivator, supervisor, dan pemimpin yang mampu mengarahkan seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola personalia akan sangat menentukan terciptanya suasana kerja yang harmonis, disiplin, produktif, dan kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan. Dengan pengelolaan personalia yang baik, guru akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Selain itu, mutu pendidikan juga dipengaruhi oleh adanya kerja sama yang baik antara seluruh komponen sekolah. Manajemen personalia yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan peserta didik. Hubungan kerja yang harmonis akan mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung proses belajar mengajar. Sebaliknya, apabila pengelolaan personalia tidak berjalan dengan baik, maka dapat menimbulkan konflik internal, rendahnya semangat kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan pendidikan.

Dalam konteks pendidikan modern, manajemen personalia tidak hanya berorientasi pada pengaturan tenaga kerja semata, tetapi juga menekankan pada pengembangan potensi individu secara maksimal. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan pengembangan

³ Jumira Warlizasusi, "Manajemen Personalia Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan* 2, no. 1 (2017), <https://e-theses.iaincurup.ac.id/3331/1/fulltext.pdf>. h. 85

profesional lainnya. Hal ini penting dilakukan agar kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan pendidikan saat ini.⁴

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa fungsi manajemen personalia memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan secara efektif akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran, peningkatan kinerja guru, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan prestasi peserta didik. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana pelaksanaan fungsi manajemen personalia dalam suatu lembaga pendidikan dan sejauh mana fungsi tersebut mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, penelitian yang berjudul “Analisis Fungsi Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” penting untuk dilakukan sebagai upaya memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis fungsi manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan data dan teori yang relevan. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam mengenai pelaksanaan fungsi manajemen personalia dalam lembaga pendidikan serta pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan.⁵

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai sumber data dan informasi dari buku, jurnal ilmiah, artikel, serta dokumen lain yang berkaitan dengan manajemen personalia dan mutu pendidikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh melalui kajian literatur dari berbagai sumber yang relevan dan terpercaya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan cara membaca, mencatat, memahami, dan mengkaji berbagai teori serta hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan fungsi manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan menarik kesimpulan berdasarkan fakta dan teori yang ditemukan.⁶

Adapun langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap pengumpulan data, peneliti mengumpulkan

⁴ Abdullah Qodir, “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Alfalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara,” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 1, no. 3 (2012), <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>. h. 55

⁵ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018). h. 91

⁶ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik* (Jakarta: Kencana, 2017). h. 51

berbagai referensi yang berkaitan dengan topik penelitian. Selanjutnya dilakukan reduksi data untuk memilih data yang relevan dengan fokus penelitian. Data kemudian disajikan dalam bentuk uraian deskriptif agar mudah dipahami, dan tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.⁷

Melalui metode penelitian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pentingnya fungsi manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan serta berbagai faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaannya di lembaga pendidikan.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen Personalia

Manajemen personalia merupakan bagian dari manajemen pendidikan yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan. Manajemen personalia mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pembinaan, pengawasan, hingga evaluasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pendidikan, manajemen personalia memiliki peran yang sangat penting karena kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sekolah.

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur utama dalam pelaksanaan pendidikan. Guru sebagai pelaksana proses pembelajaran harus memiliki kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang baik. Oleh sebab itu, pengelolaan personalia yang tepat sangat diperlukan agar seluruh tenaga kerja di lembaga pendidikan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.⁸

Manajemen personalia tidak hanya berfokus pada pengaturan pegawai, tetapi juga pada pengembangan kemampuan dan peningkatan motivasi kerja. Pengelolaan personalia yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan disiplin kerja, serta mendorong tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kualitas diri dalam menjalankan proses pembelajaran.

Manajemen personalia dalam lembaga pendidikan juga memiliki fungsi strategis dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja seluruh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Melalui manajemen personalia yang terencana dengan baik, sekolah dapat menempatkan guru sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensi yang dimiliki sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara maksimal. Selain itu, manajemen personalia membantu pihak sekolah dalam melakukan pembinaan terhadap guru dan pegawai melalui pelatihan, supervisi, seminar, maupun kegiatan pengembangan profesional lainnya. Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja,

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016). h. 29

⁸ Hudzaifah, "Pengaruh Manajemen Personalia Guru Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa," *Pedagogi: Jurnal Pendidikan Dasar* 11, no. 2 (2025), <https://jurnal.pbs.fkip.unila.ac.id/index.php/pgsd/article/view/680>. h. 41

wawasan pendidikan, serta kualitas pelayanan pendidikan kepada peserta didik. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, lembaga pendidikan akan lebih mudah mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Selain meningkatkan kualitas tenaga pendidik, manajemen personalia juga berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah. Hubungan kerja yang baik antara kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan peserta didik akan menciptakan suasana pendidikan yang nyaman, tertib, dan kondusif. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta loyalitas tenaga pendidik terhadap lembaga pendidikan. Sebaliknya, apabila manajemen personalia tidak berjalan dengan baik, maka dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya motivasi, konflik internal, hingga menurunnya kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, penerapan fungsi manajemen personalia secara efektif sangat diperlukan agar mutu pendidikan dapat terus meningkat dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.⁹

Fungsi-Fungsi Manajemen Personalia

1. Perencanaan Personalia

Perencanaan personalia merupakan langkah awal dalam manajemen personalia yang bertujuan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Dalam tahap ini, pihak sekolah melakukan analisis mengenai jumlah guru dan tenaga kependidikan yang diperlukan, kualifikasi pendidikan, serta kompetensi yang harus dimiliki.

Perencanaan personalia yang baik akan membantu sekolah dalam menghindari kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja. Selain itu, perencanaan juga bertujuan untuk memastikan bahwa setiap posisi di sekolah diisi oleh tenaga yang sesuai dengan bidang keahliannya. Dengan demikian, proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan berkualitas.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan, perencanaan personalia sangat penting karena kualitas tenaga pendidik akan menentukan keberhasilan peserta didik dalam belajar. Sekolah yang memiliki perencanaan personalia yang baik akan lebih mudah meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelayanan pendidikan.¹⁰

Perencanaan personalia juga berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Melalui perencanaan yang matang, sekolah dapat memperkirakan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini penting dilakukan agar sekolah mampu menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan perkembangan jumlah peserta didik, perubahan kurikulum, serta tuntutan peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu, perencanaan personalia

⁹ Mukhibat, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren," *Forum Tarbiyah* 10, no. 2 (2012), <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>. h. 199

¹⁰ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2019). h. 17

membantu sekolah dalam menentukan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dan pegawai sehingga proses rekrutmen dan penempatan dapat dilakukan secara tepat. Dengan adanya perencanaan yang jelas, lembaga pendidikan dapat menjalankan kegiatan pendidikan secara lebih terarah dan sistematis.

Perencanaan personalia yang baik juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan sekolah. Ketepatan dalam menentukan jumlah dan kualitas tenaga pendidik akan membantu mengurangi beban kerja yang tidak seimbang serta mencegah terjadinya kekurangan guru pada bidang tertentu. Guru yang ditempatkan sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya akan lebih mudah melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal. Selain itu, sekolah dapat lebih mudah menyusun program pembinaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi guru sesuai kebutuhan yang ada. Dengan demikian, perencanaan personalia tidak hanya berpengaruh terhadap pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga memberikan dampak besar terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.¹¹

2. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik

Rekrutmen merupakan proses mencari dan memperoleh calon tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Setelah proses rekrutmen dilakukan, tahap berikutnya adalah seleksi untuk menentukan calon pegawai yang paling memenuhi kriteria. Proses seleksi harus dilakukan secara objektif dan profesional agar sekolah memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dalam dunia pendidikan, guru yang direkrut harus memiliki kemampuan akademik, kompetensi mengajar, serta sikap dan kepribadian yang baik. Kesalahan dalam proses seleksi dapat berdampak terhadap rendahnya kualitas pembelajaran dan menurunnya mutu pendidikan. Rekrutmen dan seleksi yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, disiplin, serta mampu melaksanakan tugas secara profesional. Hal tersebut tentunya akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.¹²

3. Penempatan dan Pembagian Tugas

Penempatan tenaga pendidik harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan bidang keahlian yang dimiliki. Penempatan yang tepat akan membantu guru bekerja secara maksimal karena tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensinya. Selain penempatan, pembagian tugas juga harus dilakukan secara adil dan proporsional. Kepala sekolah perlu memperhatikan beban kerja guru agar tidak terjadi ketimpangan tugas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pembagian tugas yang baik akan menciptakan suasana kerja yang

¹¹ Hairul Huda, "Optimalisasi Manajemen Sumberdaya Pendidik (Ustadz) Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo Jember," *Al-Ta'dib* 11, no. 1 (2018), <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>. h. 183

¹² Haromain, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren," *Jurnal Pendidikan Humaniora* 1, no. 2 (2013), <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>. h. 288

nyaman dan meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik. Dalam meningkatkan mutu pendidikan, penempatan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran karena guru mampu menguasai materi yang diajarkan dengan baik. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan rendahnya kualitas proses belajar mengajar.¹³

4. Pembinaan dan Pengembangan Personalia

Pembinaan dan pengembangan personalia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, workshop, supervisi pendidikan, maupun kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pengembangan kompetensi guru sangat penting karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut guru untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mengelola pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menciptakan pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan menyenangkan bagi peserta didik. Selain meningkatkan kemampuan profesional, pembinaan juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja pegawai. Dengan adanya pembinaan yang berkelanjutan, kualitas tenaga pendidik akan meningkat sehingga mutu pendidikan juga mengalami peningkatan.¹⁴

5. Pengawasan dan Evaluasi Kinerja

Pengawasan merupakan kegiatan untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui supervisi, observasi kelas, maupun evaluasi administrasi pembelajaran. Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Melalui evaluasi, sekolah dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan tenaga pendidik sehingga dapat dilakukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan secara baik akan membantu meningkatkan kedisiplinan dan profesionalisme guru. Dengan demikian, kualitas pembelajaran akan meningkat dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.¹⁵

6. Pemberian Motivasi dan Penghargaan

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada guru agar mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan merasa dihargai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan adalah penghargaan kepada guru yang berprestasi, baik dalam bentuk pujian, sertifikat, maupun insentif tertentu. Pemberian penghargaan dapat meningkatkan rasa

¹³ I Solihin et al., "Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia," *Jurnal Inspirasi Pendidikan* 8, no. 2 (2019), <https://doi.org/10.24252/ip.v8i2.12409>. h. 529

¹⁴ Nuraini, "Manajemen Personalia Di Lembaga Pendidikan," *Jurnal Ilmiah Edukatif* 8, no. 1 (2022), https://www.researchgate.net/publication/364470110_MANAJEMEN_PERSONALIA_DI_LEMBAGA_PENDIDIKAN. h. 61

¹⁵ Muhammad Taufiqurrahman, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup," *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam* 18, no. 1 (2019), <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>. h. 99-100

percaya diri dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya. Guru yang termotivasi akan lebih aktif dan kreatif dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap hasil belajar peserta didik dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.¹⁶

Peran Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Manajemen personalia memiliki hubungan yang sangat erat dengan peningkatan mutu pendidikan. Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Guru yang profesional mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

Selain itu, manajemen personalia juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Hubungan kerja yang baik antara kepala sekolah, guru, dan staf administrasi akan mendukung terciptanya suasana sekolah yang nyaman dan produktif. Kondisi tersebut sangat penting dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan. Mutu pendidikan dapat meningkat apabila seluruh fungsi manajemen personalia dijalankan secara optimal. Perencanaan yang baik, rekrutmen yang tepat, pembinaan yang berkelanjutan, serta pengawasan yang efektif akan membantu sekolah mencapai tujuan pendidikan secara maksimal.¹⁷

Manajemen personalia memiliki hubungan yang sangat erat dengan peningkatan mutu pendidikan karena keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan secara baik akan menghasilkan tenaga kerja yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Guru yang profesional mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, kreatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, peserta didik dapat memperoleh pengalaman belajar yang lebih baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, kualitas tenaga pendidik menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan.

Selain meningkatkan kualitas tenaga pendidik, manajemen personalia juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Hubungan kerja yang baik antara kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan seluruh warga sekolah akan menciptakan suasana sekolah yang nyaman, tertib, dan produktif. Lingkungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan sehingga mereka lebih semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan juga memiliki peranan penting dalam membangun komunikasi yang baik, memberikan motivasi, serta menciptakan kerja sama yang solid antarpegawai. Kondisi tersebut sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

¹⁶ Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017). h. 66

¹⁷ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014). h. 182

Mutu pendidikan dapat meningkat apabila seluruh fungsi manajemen personalia dijalankan secara optimal dan berkelanjutan. Perencanaan tenaga pendidik yang baik akan membantu sekolah memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan bidang keahlian yang diperlukan. Rekrutmen dan penempatan yang tepat akan menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan sesuai dengan tugasnya. Selain itu, pembinaan dan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, seminar, dan supervisi pendidikan akan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan secara rutin juga dapat membantu memperbaiki kinerja guru dan tenaga kependidikan. Dengan pelaksanaan fungsi manajemen personalia yang efektif, lembaga pendidikan akan lebih mudah mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan secara maksimal.¹⁸

Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Personalia

1. Faktor Pendukung

Beberapa faktor yang mendukung keberhasilan manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan antara lain:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik
- b. Kompetensi tenaga pendidik yang memadai
- c. Kerja sama antarwarga sekolah
- d. Sarana dan prasarana yang mendukung
- e. Adanya program pelatihan dan pengembangan guru.

2. Faktor Penghambat

Selain faktor pendukung, terdapat pula beberapa hambatan dalam pelaksanaan manajemen personalia, yaitu:

- a. Kurangnya disiplin tenaga pendidik
- b. Terbatasnya anggaran pendidikan
- c. Rendahnya motivasi kerja guru
- d. Kurangnya pelatihan dan pembinaan
- e. Ketidaksesuaian penempatan tenaga pendidik.¹⁹

Hambatan-hambatan tersebut perlu diatasi melalui kerja sama seluruh pihak agar pengelolaan personalia dapat berjalan secara optimal dan mutu pendidikan dapat terus meningkat.

Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Personalia

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen personalia antara lain:

¹⁸ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012). h. 73

¹⁹ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011). h. 122-123

1. Melakukan rekrutmen tenaga pendidik secara profesional
2. Memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan
3. Meningkatkan disiplin dan tanggung jawab tenaga pendidik
4. Melaksanakan supervisi dan evaluasi kinerja secara rutin
5. Memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru berprestasi
6. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.²⁰

Dengan pelaksanaan fungsi manajemen personalia yang baik, lembaga pendidikan akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mutu pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen personalia antara lain melakukan rekrutmen tenaga pendidik secara profesional sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan lembaga pendidikan. Proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas, memiliki kemampuan mengajar yang baik, serta mampu menjalankan tugas secara profesional. Selain itu, lembaga pendidikan juga perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan agar tenaga pendidik mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan metode pembelajaran modern. Kegiatan pelatihan, seminar, workshop, dan supervisi pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Upaya berikutnya adalah meningkatkan disiplin dan tanggung jawab tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan suasana sekolah yang tertib dan mendukung efektivitas proses belajar mengajar. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu memberikan teladan, arahan, serta pengawasan kepada guru dan tenaga kependidikan agar mereka dapat bekerja secara maksimal. Selain itu, pelaksanaan supervisi dan evaluasi kinerja secara rutin juga sangat diperlukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Melalui evaluasi tersebut, sekolah dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan yang perlu diperbaiki sehingga kualitas tenaga pendidik dapat terus meningkat.

Selain pembinaan dan pengawasan, pemberian motivasi dan penghargaan kepada guru berprestasi juga menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang mendapatkan penghargaan akan merasa dihargai atas hasil kerja yang telah dilakukan sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Di samping itu, lembaga pendidikan perlu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif agar hubungan antarwarga sekolah berjalan dengan baik. Suasana kerja yang nyaman dan penuh kerja sama akan membantu guru dan tenaga kependidikan bekerja lebih produktif dan profesional. Dengan pelaksanaan fungsi manajemen

²⁰ Muhammad Muslich Aljabbar, "Peran Administrasi Personalialia Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 2 (n.d.), <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp/article/view/514>. h. 66

personalia yang baik, lembaga pendidikan akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mutu pendidikan dapat tercapai secara optimal.²¹

Kesimpulan

Manajemen personalia merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen pendidikan yang berperan dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen personalia meliputi perencanaan, rekrutmen, penempatan, pembinaan, pengawasan, evaluasi, serta pemberian motivasi dan penghargaan kepada tenaga kerja di lembaga pendidikan. Seluruh fungsi tersebut memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan mutu pendidikan karena kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Pelaksanaan fungsi manajemen personalia yang baik dapat meningkatkan profesionalisme guru, kedisiplinan kerja, kualitas pembelajaran, serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Guru yang memiliki kompetensi dan motivasi kerja tinggi akan mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif sehingga berdampak positif terhadap prestasi peserta didik dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen personalia memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan perlu menerapkan manajemen personalia secara optimal agar tujuan pendidikan dapat tercapai dan kualitas pendidikan terus mengalami peningkatan sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat.

Saran dan Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kami ucapkan kepada Lembaga Jurnal Pendidikan yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baihaqi, M I. (2022). "Peranan Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Walisongo Selorejo Blitar." *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 10, no. 1 <https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/rengas/article/download/171/145>.
- Bungin, Burhan. (2017). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik*. Jakarta: Kencana.
- Haromain. (2013). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren." *Jurnal Pendidikan Humaniora* 1, no. 2 <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>.

²¹ Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. h. 66

- Hasibuan, Malayu S P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Huda, Hairul. (2018). "Optimalisasi Manajemen Sumberdaya Pendidik (Ustadz) Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo Jember." *Al-Ta'dib* 11, no. 1 <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>.
- Hudzaifah. (2025). "Pengaruh Manajemen Personalia Guru Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa." *Pedagogi: Jurnal Pendidikan Dasar* 11, no. 2 <https://jurnal.pbs.fkip.unila.ac.id/index.php/pgsd/article/view/680>.
- Mukhibat. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pondok Pesantren." *Forum Tarbiyah* 10, no. 2 <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, Dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslich Aljabbar, Muhammad. (2017) "Peran Administrasi Personalia Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 2. <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp/article/view/514>.
- Mustari, Mohamad. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nuraini. (2022). "Manajemen Personalia Di Lembaga Pendidikan." *Jurnal Ilmiah Edukatif* 8, no. 1 https://www.researchgate.net/publication/364470110_MANAJEMEN_PERSONALIA_DI_LEMBAGA_PENDIDIKAN.
- Pidarta, Made. (2011). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Qodir, Abdullah. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Alfalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 1, no. 3 <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>.
- Qomar, Mujamil. (2019). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga,
- Solihin, I, H Fajrussalam, M Syah, and M E Kasmawati. (2019). "Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia." *Jurnal Inspirasi Pendidikan* 8, no. 2 <https://doi.org/10.24252/ip.v8i2.12409>.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Syam, Aldo Redho, and Syamsul Arifin. (2018). "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Di Era Globalisasi." *AL-ASASIYYA: Journal of Basic Education* 2, no. 2 <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>.
- Taufiqurrahman, Muhammad. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup." *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam* 18, no. 1 <https://journal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2020.51-08>.
- Warlizasusi, Jumira. (2017). "Manajemen Personalia Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan* 2, no. 1 <https://e-theses.iaincurup.ac.id/3331/1/fulltext.pdf>.