GAGASAN: JURNAL PENDIDIKAN NUSANTARA
E-ISSN: XXXX-XXXX
P-ISSN: XXXX-XXXX
PT. Paret Riset Nusantara
https://jurnal.paretrisetnusantara.org/index.php/jpn

Manajemen Personalia Dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

Shindi Aulia[1], Samsul Bahri[2], Ahmad Qoirul[3].
Universitas Islam Indragiri[1,2,3]
shindiaulia321@gmail.com[1], Samsulbahriacc0509@gmail.com[2],
khairulahmad328@gmail.com[3]

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
05-0702026	20-07-2026	01-08-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of personnel management in improving the performance of teaching staff in educational institutions. Personnel management is an important aspect of human resource management which includes planning, recruitment, development, performance evaluation, and motivation of teaching staff. The method used in this study is a qualitative approach with a literature review technique, by examining various relevant sources such as books, journals, and previous research findings. The results of the study indicate that effective personnel management is able to significantly improve the performance of teaching staff, as reflected in the enhancement of professional competence, work discipline, and the quality of the learning process. In addition, supporting factors such as effective leadership, a conducive work environment, and adequate facilities and infrastructure also contribute to the success of personnel management. On the other hand, limited training opportunities, low motivation, and an unbalanced workload are identified as inhibiting factors that need to be addressed. Therefore, the implementation of well-planned and sustainable personnel management is a key factor in improving the performance of teaching staff and the overall quality of education.

Keywords: *Personnel Management, Teaching Staff Performance, Human Resources*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Manajemen personalia merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian, serta pemberian motivasi kepada tenaga pendidik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik studi pustaka, yaitu mengkaji berbagai sumber literatur yang relevan seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian sebelumnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen personalia yang efektif mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik secara signifikan, yang ditandai dengan peningkatan kompetensi profesional, disiplin kerja, serta kualitas proses pembelajaran. Selain itu, faktor pendukung seperti kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan ketersediaan sarana prasarana turut berperan dalam menunjang keberhasilan manajemen personalia. Sebaliknya, keterbatasan pelatihan, rendahnya motivasi, dan beban kerja yang tidak seimbang menjadi faktor penghambat yang perlu diatasi. Dengan demikian, penerapan manajemen personalia yang terencana dan berkelanjutan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Manajemen Personalia, Kinerja Tenaga Pendidik, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses penting dalam pembentukan kepribadian, akhlak, dan karakter manusia. Melalui pendidikan, manusia tidak hanya dibimbing untuk memperoleh ilmu pengetahuan, tetapi juga diarahkan agar mampu mengembangkan

sikap, perilaku, dan moral yang baik dalam kehidupan bermasyarakat.[1] Dalam proses pendidikan, keberhasilan tidak hanya diukur dari aspek intelektual peserta didik, melainkan juga dari kemampuan lembaga pendidikan dalam membentuk pribadi yang disiplin, bertanggung jawab, dan berakhlak mulia[2].

Salah satu metode yang sering digunakan dalam dunia pendidikan adalah sistem reward dan punishment. Reward digunakan sebagai bentuk penghargaan terhadap perilaku atau prestasi positif peserta didik, sedangkan punishment diberikan sebagai upaya pembinaan terhadap perilaku yang menyimpang dari aturan yang berlaku[3]. Kedua metode tersebut memiliki peranan penting dalam membentuk kedisiplinan, meningkatkan motivasi belajar, serta membantu peserta didik memahami konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan. Dalam praktiknya, reward dan punishment telah diterapkan di berbagai lembaga pendidikan sebagai bagian dari strategi pembentukan karakter peserta didik.

Namun demikian, penerapan reward dan punishment dalam dunia pendidikan masih menimbulkan berbagai persoalan. Sebagian pendidik cenderung menggunakan punishment secara berlebihan sehingga menimbulkan tekanan psikologis, rasa takut, bahkan trauma pada peserta didik. Di sisi lain, pemberian reward yang terlalu berorientasi pada hadiah materi dapat menimbulkan sikap materialistis dan mengurangi keikhlasan peserta didik dalam belajar maupun berbuat baik.[4]

Dalam perspektif filsafat pendidikan Islam, reward dan punishment dipandang sebagai bagian dari metode pendidikan yang bertujuan membentuk akhlak dan kesadaran spiritual manusia. Islam menempatkan pendidikan sebagai proses pembinaan manusia secara menyeluruh, baik dari aspek intelektual, moral, maupun spiritual [5]. Oleh sebab itu, penerapan reward dan punishment dalam pendidikan Islam harus didasarkan pada nilai kasih sayang, keadilan, dan tanggung jawab moral.

[1] Nadila Juanda et al., "Peran Pendidikan Islam Dalam Pembentukan Akhlak Siswa Di Sekolah Menengah" 1, no. 4 (2025): 833–42, https://teewanjournal.com/index.php/carong.

[2] Zainur Arifin, "Manajemen Peserta Didik Sebagai Upaya Pencapaian Tujuan Pendidikan," *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Isllam* 8, no. 1 (2022): 71–89.

[3] Alif Alwaidin et al., "Analisis Kebijakan Reward Dan Punishment," *Jurnal Mappesona* 8, no. 2 (2025): 88–96, https://ejournal.iain-bone.ac.id/index.php/mappesona/article/view/5957/2140.

[4] M. Makbul Akbar, "Implementasi Reward Dan Punishment Pada Jenjang Sekolah Dasar Perspektif Al-Qur'an" (Institut PTIQ Jakarta, 2022), https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1532/1/2022-M.

[5] Raudhah Proud, To Be, and Professionals Jurnaltarbiyahislamiyah, "Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2," *Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 10, no. April (2025): 293–309, https://ejournal.iainurru.ac.id/index.php/raudhah/article/view/832.

Konsep reward dalam Islam berkaitan dengan *targhib*, yaitu pemberian motivasi dan harapan terhadap kebaikan, sedangkan punishment berkaitan dengan *tarhib*, yaitu pemberian peringatan agar manusia menjauhi perilaku yang buruk.[6]

Reward diberikan untuk memperkuat perilaku positif dan meningkatkan motivasi peserta didik, sedangkan punishment digunakan untuk memperbaiki kesalahan dan menanamkan kedisiplinan. Akan tetapi, keduanya harus diterapkan secara proporsional dan bijaksana agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap perkembangan peserta didik[7]. Dengan demikian, reward dan punishment dalam pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai metode disiplin, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter dan akhlak mulia.

Di era pendidikan modern, pembahasan mengenai reward dan punishment menjadi semakin penting karena munculnya berbagai tantangan dalam pembentukan karakter peserta didik. Perkembangan teknologi, perubahan sosial, serta pengaruh lingkungan yang semakin kompleks menuntut lembaga pendidikan untuk mampu menerapkan metode pendidikan yang efektif dan relevan dengan kebutuhan zaman.[8]

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep reward dan punishment dalam perspektif filsafat pendidikan Islam, memahami dasar filosofis penerapannya, serta menganalisis implementasinya dalam lembaga pendidikan modern. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya penerapan reward dan punishment yang seimbang dalam membentuk peserta didik yang berilmu, disiplin, dan berakhlak mulia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan digunakan karena data yang dikaji tidak diperoleh secara langsung dari lapangan, melainkan melalui penelaahan terhadap berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian.[9]

---

[6] Haidar Putra Daulay et al., "Filosofi Reward Dan Punishment Dalam Pendidikan Islam," *Jurnal Al-Kaffahkaffah* 10, no. 02 (2022): 247–74, https://jurnalalkaffah.or.id/index.php/alkaffah/article/view/53/46.

[7] Zulhari Ramadhan et al., "Ganjaran Dan Hukuman Dalam Pendidikan Islam," *Inspirasi Edukatif: Jurnal Pembelajaran Aktif* 6, no. 4 (2025): 254–66, https://ejurnals.com/ojs/index.php/jpa.

[8] Muhammad Arzy et al., "Reward and Punishment Model for Elementary Students' Character Building in the Digital Era," *Inovasi Kurikulum* 22, no. 3 (2025): 1477–94, https://doi.org/10.64014/jik.v22i3.129.

[9] Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016). h. 5.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel, serta dokumen lain yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Literatur yang digunakan mencakup karya-karya ilmiah yang memiliki kredibilitas dan relevansi tinggi, sehingga dapat mendukung keakuratan dan kedalaman analisis. Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan kegiatan membaca, mencatat, serta mengelompokkan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengkaji, membandingkan, dan menginterpretasikan berbagai konsep serta temuan dari sumber-sumber yang telah dikumpulkan. Melalui metode ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai topik yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis.[10]

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Personalia dalam Lembaga Pendidikan

Manajemen personalia merupakan bagian yang sangat krusial dalam keseluruhan sistem manajemen sumber daya manusia, karena berfokus langsung pada pengelolaan tenaga kerja sebagai aset utama organisasi, termasuk di dalamnya lembaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan, manajemen personalia tidak hanya sekadar mengatur keberadaan tenaga pendidik, tetapi juga mencakup proses yang menyeluruh mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pengorganisasian tugas dan fungsi, pelaksanaan kegiatan yang mendukung kinerja, hingga pengawasan untuk memastikan seluruh proses berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pengelolaan yang sistematis dan terarah, tenaga pendidik diharapkan mampu menjalankan perannya secara optimal dalam proses pembelajaran.[11]

Manajemen personalia memiliki dimensi strategis yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi kepegawaian seperti pencatatan data, penggajian, atau pengarsipan, tetapi juga sebagai instrumen utama dalam pengembangan kompetensi, peningkatan profesionalisme, serta pembentukan sikap kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Dalam praktiknya, manajemen personalia harus mampu menciptakan sistem

[10] Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2020). h. 14.
[11] Lestari, S. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 8(2), (2018). h. 102

yang mendukung peningkatan kapasitas tenaga pendidik melalui berbagai program pengembangan seperti pelatihan, workshop, supervisi, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

Hal ini menjadi semakin penting karena tenaga pendidik merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Kualitas pembelajaran yang berlangsung di kelas sangat bergantung pada kompetensi, dedikasi, dan kinerja guru sebagai pelaksana utama kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan, baik dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik peserta didik, sangat dipengaruhi oleh sejauh mana manajemen personalia mampu mengelola dan mengembangkan tenaga pendidik secara efektif. Dengan demikian, manajemen personalia tidak hanya berperan sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai pilar strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.[12]

Peran Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik

Manajemen personalia memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Beberapa peran tersebut antara lain:

a. Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik, Perencanaan yang baik akan memastikan jumlah dan kualitas tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan lembaga. Dengan perencanaan yang tepat, beban kerja guru dapat terdistribusi secara seimbang sehingga kinerja menjadi lebih optimal.
b. Rekrutmen dan Seleksi, Proses rekrutmen dan seleksi yang profesional akan menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, memiliki integritas, serta sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Hal ini sangat menentukan kualitas kinerja di masa depan.
c. Pengembangan dan Pelatihan, Manajemen personalia bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan, workshop, seminar, dan pendidikan lanjutan. Pengembangan profesional ini berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.
d. Penilaian Kinerja, Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Evaluasi ini menjadi dasar dalam memberikan penghargaan maupun perbaikan kinerja.

[12] Hasibuan,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2019). h. 10

e. Pemberian Motivasi dan Kesejahteraan, Motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu, manajemen personalia perlu memberikan penghargaan, insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar guru lebih semangat dalam bekerja.[13]

Manajemen personalia memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik karena menjadi penggerak utama dalam mengelola seluruh aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Peran ini dimulai dari tahap perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, di mana lembaga harus mampu menganalisis jumlah dan kualifikasi guru yang dibutuhkan sesuai dengan perkembangan peserta didik, kurikulum, serta tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Perencanaan yang matang akan menghasilkan distribusi tugas yang seimbang sehingga tidak terjadi kelebihan atau kekurangan beban kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja tenaga pendidik.

Selanjutnya, proses rekrutmen dan seleksi menjadi tahap yang sangat menentukan dalam memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas. Rekrutmen yang dilakukan secara profesional dan transparan akan menghasilkan guru yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik yang memadai, tetapi juga memiliki integritas, komitmen, serta kesesuaian dengan nilai dan visi misi lembaga pendidikan. Dengan demikian, kualitas tenaga pendidik yang direkrut akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang dihasilkan di masa mendatang.[14]

Selain itu, manajemen personalia juga berperan penting dalam pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik. Upaya ini dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, workshop, maupun pendidikan lanjutan guna meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru. Pengembangan ini sangat diperlukan agar tenaga pendidik mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta metode pembelajaran yang inovatif, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Penilaian kinerja juga merupakan bagian integral dari manajemen personalia yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana tenaga pendidik mampu melaksanakan

[13] Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017). h. 45.
[14] Azizah, L. Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Supervisi Pendidikan*, 5(2), (2021). h. 64

tugas dan tanggung jawabnya. Melalui evaluasi yang sistematis dan objektif, lembaga pendidikan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja guru, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan, baik dalam bentuk pemberian penghargaan maupun perbaikan kinerja melalui pembinaan dan supervisi.

Di samping itu, pemberian motivasi dan perhatian terhadap kesejahteraan tenaga pendidik menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, kreatif, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, manajemen personalia perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas prestasi, serta menyediakan insentif yang layak agar tenaga pendidik merasa dihargai dan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, seluruh peran manajemen personalia tersebut saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang utuh dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik secara berkelanjutan.[15]

Indikator Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja tenaga pendidik dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

a. Perencanaan pembelajaran, seperti penyusunan RPP atau modul ajar
b. Pelaksanaan pembelajaran, meliputi metode, strategi, dan interaksi dengan peserta didik
c. Evaluasi pembelajaran, termasuk penilaian hasil belajar
d. Disiplin kerja, seperti kehadiran dan ketepatan waktu
e. Kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian

Kinerja yang baik ditunjukkan dengan kemampuan guru dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan menyenangkan. Kinerja tenaga pendidik merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan, sehingga perlu diukur melalui indikator yang jelas dan komprehensif. Salah satu indikator utama adalah perencanaan pembelajaran, yang tercermin dalam kemampuan guru menyusun perangkat pembelajaran seperti RPP atau modul ajar secara sistematis, sesuai dengan kurikulum, serta

[15] Saputra, H. Sistem Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Disiplin Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(3), (2022). h. 120.

mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Perencanaan yang baik akan menjadi dasar bagi pelaksanaan pembelajaran yang terarah dan efektif.[16]

Selain itu, pelaksanaan pembelajaran juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja tenaga pendidik. Dalam hal ini, guru dituntut mampu menerapkan berbagai metode dan strategi pembelajaran yang variatif, kreatif, dan inovatif, serta mampu membangun interaksi yang positif dengan peserta didik. Proses pembelajaran yang interaktif tidak hanya meningkatkan pemahaman siswa, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif mereka dalam kegiatan belajar.

Indikator berikutnya adalah evaluasi pembelajaran, yang mencakup kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan penilaian hasil belajar secara objektif dan berkesinambungan. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi untuk mengukur pencapaian siswa, tetapi juga sebagai bahan refleksi bagi guru dalam memperbaiki metode dan strategi pembelajaran yang digunakan.

Di samping itu, disiplin kerja juga menjadi tolok ukur penting dalam menilai kinerja tenaga pendidik. Disiplin tercermin dari kehadiran yang konsisten, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Disiplin yang tinggi menunjukkan tanggung jawab dan komitmen guru terhadap profesinya.

Terakhir, kinerja tenaga pendidik juga diukur melalui penguasaan kompetensi, yang meliputi kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi ini harus dimiliki secara seimbang agar guru mampu menjalankan perannya secara optimal, baik sebagai pendidik, pembimbing, maupun teladan bagi peserta didik.

Dengan demikian, kinerja yang baik ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam mengintegrasikan seluruh indikator tersebut ke dalam praktik pembelajaran sehari-hari, sehingga tercipta proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan menyenangkan serta mampu mencapai tujuan pendidikan secara maksimal.[17]

Strategi Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, manajemen personalia dapat menerapkan beberapa strategi berikut:

[16] Siagian, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). h. 88.
[17] Wahyuni, E. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 11(1), (2020). h. 58.

a. Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan, Melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan, tenaga pendidik dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya.
b. Sistem Reward dan Punishment, Pemberian penghargaan bagi tenaga pendidik berprestasi serta sanksi bagi yang melanggar aturan dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja.
c. Supervisi dan Monitoring, Kepala sekolah atau pengawas melakukan supervisi secara berkala untuk memastikan proses pembelajaran berjalan sesuai standar.
d. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif, Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik.
e. Kepemimpinan yang Efektif, Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan akan berpengaruh besar terhadap kinerja tenaga pendidik.[18]

Untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, manajemen personalia perlu menerapkan strategi yang terencana dan berkelanjutan agar mampu mendorong peningkatan kualitas kerja secara menyeluruh. Salah satu strategi yang sangat penting adalah peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Melalui berbagai program pelatihan, workshop, seminar, serta pendidikan lanjutan, tenaga pendidik dapat terus mengembangkan kemampuan profesionalnya. Upaya ini memungkinkan guru untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta metode pembelajaran yang semakin inovatif, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Selain itu, penerapan sistem reward dan punishment juga menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Pemberian penghargaan kepada tenaga pendidik yang berprestasi akan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja, sementara pemberian sanksi yang tegas namun adil kepada yang melanggar aturan dapat menumbuhkan kedisiplinan. Sistem ini menciptakan keseimbangan antara penghargaan dan tanggung jawab, sehingga mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional.

[18] Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015). h. 102.

Strategi berikutnya adalah pelaksanaan supervisi dan monitoring secara berkala oleh kepala sekolah atau pengawas. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui supervisi, guru dapat memperoleh masukan, arahan, serta bimbingan yang konstruktif untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang mereka lakukan.

Di samping itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif juga sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, serta penuh dukungan akan meningkatkan semangat kerja, rasa memiliki terhadap lembaga, serta hubungan kerja yang positif antar sesama tenaga pendidik. Hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Terakhir, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam keberhasilan strategi manajemen personalia. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi yang kuat, serta menjadi teladan bagi tenaga pendidik akan mampu menciptakan suasana kerja yang inspiratif. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membina dan memberdayakan tenaga pendidik agar dapat berkembang secara optimal.[19]

Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor Pendukung:
    1) Kompetensi tenaga pendidik yang memadai
    2) Dukungan sarana dan prasarana
    3) Kepemimpinan yang baik
    4) Sistem manajemen yang terstruktur
2. Faktor Penghambat:
    1) Kurangnya pelatihan dan pengembangan
    2) Motivasi kerja yang rendah
    3) Beban kerja yang tidak seimbang
    4) Keterbatasan fasilitas.[20]

Dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik, terdapat berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat keberhasilan manajemen personalia.

[19] Kurniawan, B. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 6(2), (2019). h. 91.
[20] Uno, H. B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). h. 56.

Faktor pendukung menjadi elemen penting yang mampu mempercepat tercapainya tujuan peningkatan kinerja. Salah satunya adalah kompetensi tenaga pendidik yang memadai. Guru yang memiliki kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang baik akan lebih mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan berkualitas. Kompetensi ini menjadi dasar utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang optimal.

Selain itu, dukungan sarana dan prasarana juga sangat berperan dalam menunjang kinerja tenaga pendidik. Ketersediaan fasilitas seperti ruang kelas yang nyaman, media pembelajaran, serta teknologi pendidikan akan mempermudah guru dalam menyampaikan materi secara lebih menarik dan efisien. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kepada tenaga pendidik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja. Di samping itu, sistem manajemen yang terstruktur juga menjadi pendukung utama, karena dengan adanya sistem yang jelas dan terorganisir, setiap tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan terarah.

Namun demikian, terdapat pula faktor-faktor penghambat yang dapat mengurangi efektivitas manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan. Tanpa adanya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan, tenaga pendidik akan kesulitan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga kualitas pembelajaran menjadi kurang optimal. Selain itu, motivasi kerja yang rendah juga dapat menjadi kendala serius, karena kurangnya semangat dan dorongan dalam bekerja akan berdampak langsung pada kinerja yang dihasilkan.

Beban kerja yang tidak seimbang juga menjadi faktor penghambat yang cukup signifikan. Guru yang mengalami kelebihan beban kerja cenderung mengalami kelelahan dan stres, sehingga kinerjanya menurun. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menyebabkan kurangnya produktivitas. Terakhir, keterbatasan fasilitas menjadi kendala yang sering dihadapi, terutama di lembaga pendidikan dengan sumber daya terbatas. Kurangnya sarana pendukung dapat menghambat proses pembelajaran dan mengurangi efektivitas kerja tenaga pendidik.

Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja tenaga pendidik sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen personalia dalam memaksimalkan faktor

pendukung serta mengatasi berbagai faktor penghambat yang ada. Pendekatan yang tepat dan berkelanjutan sangat diperlukan agar tujuan peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai secara optimal.[21]

Implikasi Manajemen Personalia terhadap Mutu Pendidikan

Manajemen personalia yang baik akan berdampak langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. Tenaga pendidik yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga menghasilkan peserta didik yang berkompeten dan berkarakter. Selain itu, pengelolaan tenaga pendidik yang profesional juga akan meningkatkan citra lembaga pendidikan di masyarakat, serta memperkuat daya saing lembaga tersebut. Manajemen personalia yang dilaksanakan secara efektif dan profesional memiliki implikasi yang sangat luas terhadap peningkatan mutu pendidikan. Pengelolaan tenaga pendidik yang terencana dan sistematis akan mendorong terciptanya kinerja yang optimal, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara lebih berkualitas. Tenaga pendidik yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya mampu menyampaikan materi dengan baik, tetapi juga dapat menciptakan suasana belajar yang aktif, inovatif, dan menyenangkan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada terbentuknya peserta didik yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga memiliki karakter yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan.

Lebih lanjut, manajemen personalia yang baik juga berperan dalam membangun profesionalisme tenaga pendidik. Dengan adanya sistem pengelolaan yang jelas, mulai dari pengembangan kompetensi hingga evaluasi kinerja, guru akan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas diri dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Profesionalisme ini menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas suatu lembaga pendidikan.[22]

Selain berdampak pada proses pembelajaran, pengelolaan tenaga pendidik yang profesional juga berpengaruh terhadap citra lembaga pendidikan di mata masyarakat. Lembaga yang memiliki tenaga pendidik berkualitas dan kinerja yang baik cenderung mendapatkan kepercayaan yang lebih tinggi dari masyarakat.

[21] Putri, D. Manajemen Personalia dalam Pengembangan Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Modern*, 7(1), (2021). h. 73.
[22] Ramadhan, F. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), (2020). h. 45

Kepercayaan ini akan meningkatkan minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di lembaga tersebut.

Pada akhirnya, manajemen personalia yang baik juga akan memperkuat daya saing lembaga pendidikan, baik di tingkat lokal maupun yang lebih luas. Lembaga pendidikan yang mampu mengelola tenaga pendidik secara optimal akan lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan di dunia pendidikan, serta mampu mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian, manajemen personalia tidak hanya berdampak pada internal lembaga, tetapi juga memiliki pengaruh strategis terhadap keberlanjutan dan kemajuan pendidikan secara keseluruhan.[23]

KESIMPULAN

Manajemen personalia memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Pengelolaan yang dilakukan secara sistematis, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, hingga penilaian kinerja dan pemberian motivasi, terbukti mampu mendorong peningkatan kualitas kerja guru secara menyeluruh. Kinerja tenaga pendidik yang optimal ditandai dengan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, serta didukung oleh sikap profesional, disiplin, dan tanggung jawab. Dalam hal ini, manajemen personalia berfungsi sebagai penggerak utama yang memastikan setiap tenaga pendidik bekerja sesuai dengan standar dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selain itu, keberhasilan manajemen personalia juga dipengaruhi oleh adanya faktor pendukung seperti kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Sebaliknya, kendala seperti kurangnya pelatihan, rendahnya motivasi, dan beban kerja yang tidak seimbang dapat menghambat peningkatan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen personalia yang efektif dan berkelanjutan merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, lembaga

[23] Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017). h. 62

pendidikan perlu terus mengoptimalkan fungsi manajemen personalia sebagai bagian integral dalam pengelolaan pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada lembaga GAGASAN: Jurnal Pendidikan Nusantara yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

.

DAFTAR PUSTAKA

Azizah, L. (2021). Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Supervisi Pendidikan*, 5(2), 64–72.

Emzir. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 67–75.

Kurniawan, B. (2019). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 6(2), 91–100.

Lestari, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 8(2), 102–110.

Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pratama, A. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Guru dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(3), 89–98.

Putri, D. (2021). Manajemen Personalia dalam Pengembangan Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Modern*, 7(1), 73–81.

Ramadhan, F. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 45–53.

Saputra, H. (2022). Sistem Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Disiplin Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(3), 120–128.

Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, N., & Rahmawati, D. (2021). Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(2), 115–125.

Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 11(1), 58–66.