

## Memahami Bidang Garapan Personalia Pendidikan dalam Administrasi Pendidikan

**Humairoh Sakinah Zainuri**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Khoiriah Marta Parapat**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis: [khoiriahmartap@gmail.com](mailto:khoiriahmartap@gmail.com)

**Nadia Safitri**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan,  
Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

**Abstract.** *In order to achieve educational goals optimally, effectively and efficiently, the educational process cannot be separated from education management. Education management is divided into several fields, one of which is the field of educational personnel. Personnel are all members of the organization who work for the benefit of the organization, namely to achieve the goals that have been determined. The field of personnel development is also called the entire structuring process that is related to the problem of obtaining and using labor to achieve the goals of the school that have been predetermined. The purpose of the field of educational personnel is to utilize labor effectively and efficiently to achieve maximum results, which is in the form of a result, product or production. Personnel administration consists of two types, namely educational personnel and non-educational personnel. The importance of personnel management in improving the quality of education is the main key to the success of achieving educational goals. Personnel are required to know the potential that exists around them and utilize them effectively and efficiently to improve the quality of education in schools.*

**Keywords:** *Personnel, Education, Administration.*

**Abstrak.** Agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara optimal, efektif dan efisien maka proses pendidikan tidak dapat dipisahkan dari manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan terbagi menjadi beberapa bidang, salah satunya adalah bidang garapan personalia pendidikan. Personalia adalah semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi, yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Bidang garapan personalia disebut juga segenap proses penataan yang bersangkutan paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari bidang garapan personalia pendidikan adalah mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang maksimal, yang berupa suatu hasil, produk atau produksi. Administrasi personalia terdiri dari dua jenis yaitu tenaga edukatif dan tenaga non – edukatif. Pentingnya manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu sebagai kunci utama keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Personalia dituntut untuk mengetahui potensi yang ada di sekitar mereka dan memanfaatkannya dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah.

**Kata kunci:** Personalia, Pendidikan, Administrasi.

### LATAR BELAKANG

Mutu pendidikan merupakan salah satu masalah pendidikan yang kompleks. Kompleksitas dari permasalahan ini disebabkan oleh banyaknya variabel yang saling mempengaruhi, salah satunya adalah manajemen pengelolaan yang ada pada lembaga sekolah. Manajemen merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan

---

Received Mei 20, 2024; Accepted Juni 28, 2024; Published September 30, 2024

\*Khoiriah Marta Parapat, [khoiriahmartap@gmail.com](mailto:khoiriahmartap@gmail.com)

secara keseluruhan. Tanpa manajemen yang baik, tujuan pendidikan tidak dapat terwujud secara optimal efektif dan efisien.

Penerapan manajemen sekolah secara menyeluruh memerlukan perubahan mendasar terhadap aspek-aspek yang menyangkut keuangan, ketenagaan, kelas, kurikulum, sarana prasarana serta partisipasi dari masyarakat dan lain-lain. Manajemen yang diterapkan di sekolah salah satunya adalah manajemen personalia, peranan manajemen personalia ini dalam meningkatkan mutu sekolah sangat diperlukan. Mutu dan performa suatu sekolah tergantung bagaimana kualitas personal dalam mengelola dan menembangkan sumber-sumber yang ada di sekolah tersebut.

Personalia adalah semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi, yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Personalia organisasi pendidikan mencakup para guru, para pegawai, dan para wakil siswa. Termasuk juga para menejer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru. Bidang garapan personalia disebut juga segenap proses penataan yang bersangkutan paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam konteks pendidikan, bidang garapan personalia pendidikan berfokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang terkait dengan pendidikan, seperti pendidik, tenaga kependidikan, dan pegawai sekolah. (Made, 2011)

Beberapa pendapat para ahli tentang pengertian bidang garapan personalia pendidikan yaitu sebagai berikut.

1. Menurut Ary Gunawan, administrasi personalia sekolah adalah segenap proses penyiapan, penataan, pembinaan, pengembangan, evaluasi sampai penentuan hubungan kerja dengan seluruh tenaga kependidikan di sekolah.
2. Menurut Ary Gunawan, administrasi personalia sekolah adalah segenap proses penyiapan, penataan, pembinaan, pengembangan, evaluasi sampai penentuan hubungan kerja dengan seluruh tenaga kependidikan di sekolah.
3. Menurut Suprihatin MD, dkk administrasi pendidikan mencakup segala usaha untuk memanfaatkan semua keahlian dan kesanggupan yang dimiliki seluruh sumber daya manusia, khususnya guru dan staf pegawai (no guru) seefektif dan seefisien mungkin dan mencapai hasil yang optimal.
4. Dan menurut Hendyat Sutopo dan Wasty Sumanto, administrasi personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk perkembangan pekerjaan dan rasa partisipasi pekerja dalam suatu unit kerja/aktivitas (Lailiyah, 2017).

Dari beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa bidang garapan personalia pendidikan atau administrasi personalia pendidikan adalah bagian yang sangat penting dalam pengelolaan personalia dalam pendidikan dan melibatkan manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat dalam system pendidikan, seperti pengelolaan guru, staf pendidikan, sumber daya lainnya di lingkungan sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan studi pustaka. Studi pustaka ialah metode yang dilakukan dengan pengumpulan data dari berbagai sumber baik itu tertulis maupun tidak tertulis seperti jurnal, buku online ataupun offline yang dianggap sebagai relevan dan ditulis sesuai dengan pokok pembahasan yang dituangkan penulis.

Penelitian dengan kepustakaan atau studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan telaah terhadap buku, literature, catatan serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Dalam artikel ini, penulis membahas lebih lanjut mengenai bidang garapan personalia pendidikan dalam administrasi pendidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tujuan Bidang Garapan Personalia Pendidikan**

Tujuan dari bidang garapan personalia pendidikan adalah mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang maksimal, yang berupa suatu hasil, produk atau produksi. Dalam proses ini, manajemen personalia pendidikan melibatkan berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengadaan, pembinaan, pengembangan, promosi, mutasi, pemberhentian dan kompensasi pegawai.

Bidang garapan personalia pendidikan juga memiliki beberapa tujuan utama, yaitu :

1. Mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional
2. Meningkatkan mutu pendidika
3. Meningkatkan efisinsi dan efektivitas pengelolaan pendidikan
4. Meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kependidikan
5. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif(Zakiyah, 2019)

## **Fungsi Bidang Garapan Personalia Pendidikan**

Menurut Flippo ada beberapa fungsi manajemen personalia pendidikan yaitu sebagai berikut.

### 1. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi operasional pertama dari manajemen personalia adalah berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah penentu sumber daya manusia yang diperlukan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan.

### 2. Pengembangan tenaga kerja

Setelah personalia diperoleh, mereka harus dikembangkan sampai pada tingkat tertentu. Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat.

### 3. Kompensasi (imbalan) tenaga kerja

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai yang layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Struktur kompensasi meliputi, gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kehadiran dan tunjangan jabatan.

### 4. Integrasi (penyatuan) tenaga kerja

Setelah karyawan diperoleh, dikembangkan, dan diberi kompensasi secara layak, maka selanjutnya adalah integrasi. Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu kecocokan yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat, dan organisasi.

### 5. Pemeliharaan tenaga kerja

Jika kita sudah melaksanakan fungsi-fungsi di atas dengan baik, maka yang tidak kalah penting adalah pemeliharaan pegawai. Pemeliharaan merupakan usaha untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan untuk nekerja para pegawai.

### 6. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi terakhir dari manajemen personalia adalah pemutusan hubungan kerja dan mengembalikan para pekerja kepada masyarakat. (Nuraini, 2022)

**Jenis-Jenis Bidang Garapan Personalia Pendidikan**

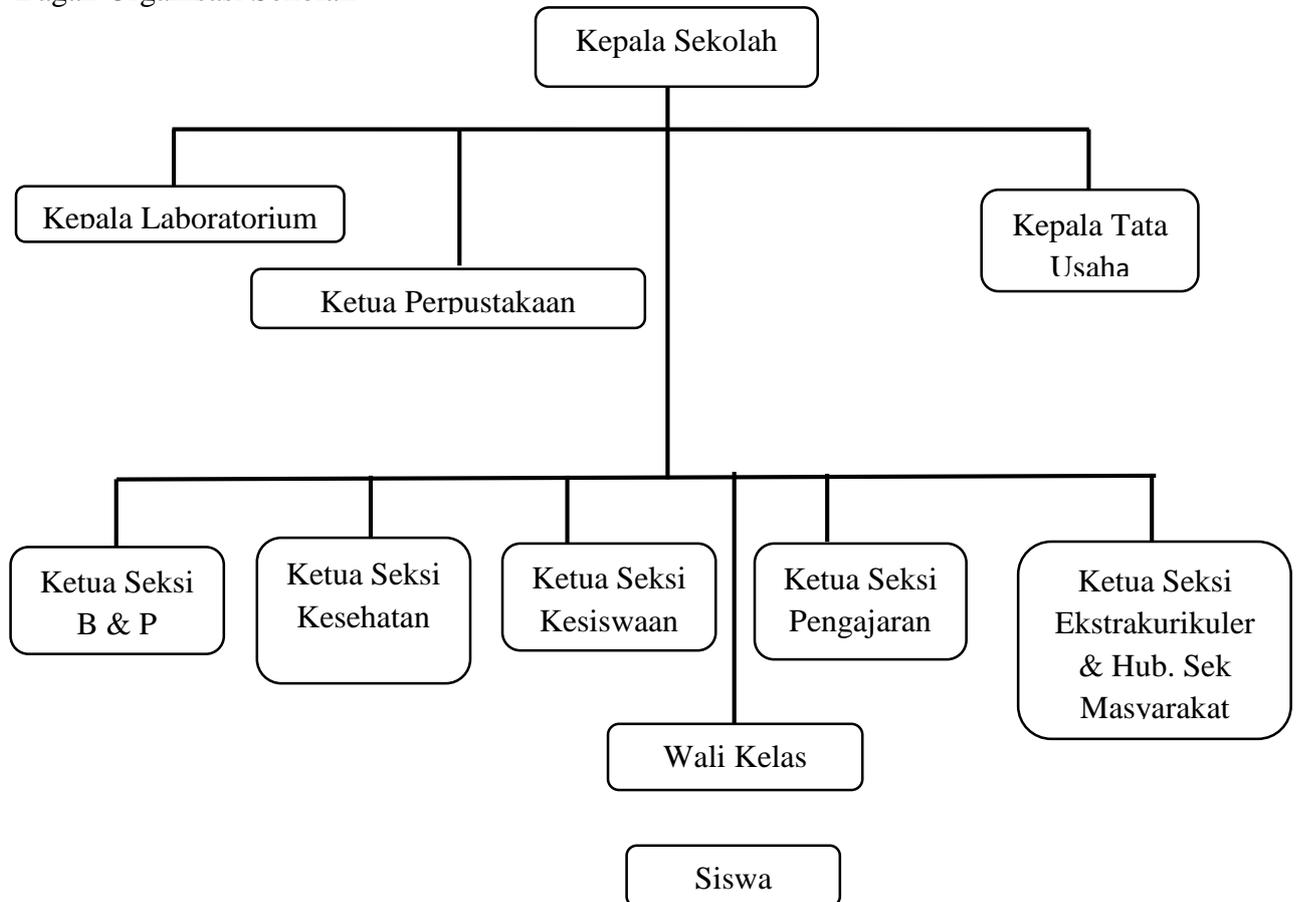
Administrasi personalia terdiri dari dua jenis yaitu sebagai berikut :

1. Tenaga edukatif atau akademik, yaitu guru atau pengajar tetap dan tidak tetap (honorar), guru bantuan tetap (seperti guru dari depag yang ditugaskan di sekolah negeri atau swasta).
2. Tenaga non edukatif atau administrative atau pegawai tata usaha tetap dan tidak tetap (honorar). (Gunawan, 1996)

Sedangkan menurut B. Suryo Subroto personalia sekolah meliputi : Kepala sekolah, Guru, Pegawai Administrasi (Tata Usaha), dan Pesuruh atau Penjaga sekolah (Subroto, 1998). Kelompok pegawai non-edukatif yang biasanya dipimpin oleh Kepala Tata Usaha mempunyai pembagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan kerja tersendiri, yang disesuaikan dengan luas ruang lingkup pekerjaan dan keadaan personilnya. Jumlah bagian atau subbagian, seksi atau sub-seksi tergantung dari faktor-faktor tadi.

Susunan bagian-bagian dengan hubungan kerjanya sebaiknya dijelaskan dan digambarkan secara konkrit dalam bentuk organigram. Di bawah ini dapat dilihat contoh organigram disuatu sekolah tertentu. (Rifai, 1986)

Bagan Organisasi Sekolah



Keterangan :

1. Organigram di atas menunjukkan organisasi yang berdasar staf dan line.
2. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab langsung dari semua kegiatan kelas dan siswa. Seksi-seksi dan bagian pelayanan (laboratorium, perpustakaan dan praktek keguruan) membantu/mendampingi kepala sekolah sebagai staf.
3. Organigram di atas merupakan satu kemungkinan saja. Yaitu organisasi disusun berdasarkan pertimbangan berbagai faktor, seperti :
  - a. Besar kecilnya sekolah atau jumlah murid
  - b. Kuantitas dan kualitas guru

Organisasi ini merupakan struktur dasar yang masih memerlukan penjabaran. Tiap seksi dan bagian harus mempunyai perincian tugas masing-masing dan perlu menyusun struktur organisasi dalam seksi atau bagiannya sendiri. (Rifai, 1986)

### **Pentingnya Bidang Garapan Personalia Dalam Administrasi Pendidikan**

Manajemen pendidikan tidak bisa terlepas dari pelaksanaan (personalia) manajemen. Apabila pelaksanaan personalia manajemen tersebut mampu melaksanakan segala proses yang ada dalam manajemen dengan baik, maka semua komponen yang ada dilembaga tersebut akan berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan dan ditargetkan. Dalam hal ini, kepala sekolah dan semua komponen yang ada dituntut memiliki visi, tanggung jawab, wawasan, dan keterampilan mengelola dengan sebaik-baiknya.

Personalia sekolah seperti guru dan staf karyawan tentunya membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan meningkatkan kinerja personalia sekolah secara berkesinambungan dan evaluasi disetiap jenis kegiatan personalia kualitas kinerja akan teridentifikasi dengan baik untuk memonitor kualitas atau mutu pendidikan di sekolah.

Pentingnya manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu sebagai kunci utama keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Personalia dituntut untuk mengetahui potensi yang ada di sekitar mereka dan memanfaatkannya dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah.

Oleh karena itu, untuk melaksanakan tugas dengan baik maka semua personalia sekolah harus memiliki kepribadian tahan uji dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, personalia sekolah juga diharapkan mempunyai hubungan yang harmonis antara personal agar setiap program sekecil apapun dapat terealisasikan dengan maksimal. (Baihaqi, 2018).

## **KESIMPULAN**

Personalia adalah semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi, yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Personalia organisasi pendidikan mencakup para guru, para pegawai, dan para wakil siswa. Termasuk juga para menejer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru. Tujuan dari bidang garapan personalia pendidikan adalah mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang maksimal, yang berupa suatu hasil, produk atau produksi.

Menurut Flippo ada beberapa fungsi manajemen personalia pendidikan yaitu Pengadaan tenaga kerja, Pengembangan tenaga kerja, Kompensasi (imbalan) tenaga kerja, Integrasi (penyatuan) tenaga kerja, Pemeliharaan tenaga kerja dan Pemutusan hubungan kerja. Administrasi personalia terdiri dari dua jenis, yang pertama Tenaga edukatif atau akademik, yaitu guru atau pengajar tetap dan tidak tetap (honorar), guru bantuan tetap (seperti guru dari depag yang ditugaskan di sekolah negeri atau swasta). Dan yang kedua Tenaga non edukatif atau administrasi atau pegawai tata usaha tetap dan tidak tetap (honorar). Pentingnya manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu sebagai kunci utama keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Personalia dituntut untuk mengetahui potensi yang ada di sekitar mereka dan memanfaatkannya dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Baihaqi, M. I. (2018). Peranan Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Walisongo Selorejo Blitar. *Konstruktivisme*, 10(1), 54-56.
- Gunawan, A. H. (1996). *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Lailiyah, N. (2017). Manajemen Kualitas Personalia Di Lembaga Pendidikan Islam. *STIT Urwatul Wutsqo Jombang*, 1(2), 132.
- Made, P. (2011). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nuraini. (2022). Manajemen Personalia Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Edukatif*, 8(1), 2.
- Rifai, M. (1986). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Jilid 1*. Bandung: Jemmars.
- Subroto, B. S. (1998). *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Bima Aksara.
- Zakiah, K. (2019). Pengertian Fungsi Dan Bidang Garapan Manajemen Sekolah, 5.