TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i6.3906

KOMPONEN-KOMPONEN ADMINISTRASI PERSONALIA GURU DAN TANTANGAN DI ERA DIGITAL: SOLUSI MENGHADAPI PERUBAHAN ZAMAN

Components of Teacher Personnel Administration and Challenges in the Digital Era: Solutions for Facing Changing Times

Meti Fatimah[1], Dwi Winarno[2], Wakhidah Kurniawati[3]
Institut Islam Mamba'ul 'Ulum Surakarta
fatimahcan@gmail.com; jaibles77@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Sep 1, 2024	Sep 16, 2024	Sep 28, 2024	Oct 5, 2024

Abstract

Teacher personnel administration is an important aspect in the effective management of educational staff in the school environment. This article aims to explore what teacher personnel administration is, the challenges in the current era and its solutions through a literature study approach. Personnel administration covers various aspects, such as recruitment, selection, development, performance assessment, promotion, and teacher welfare. Based on the literature review, the role of good teacher personnel administration is crucial to improving the quality of education. Proper management of teacher personnel can improve their motivation, performance, and welfare, thus having a positive impact on the teaching and learning process. This study also highlights the challenges in teacher personnel administration at various levels of education, especially related to government policies and school management. In conclusion, the

Jurnal Tsaqofah is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

implementation of effective teacher personnel administration plays an important role in creating a quality and sustainable education system.

Keywords: Administration, Personnel, Management of Educational Staff

Abstrak: Administrasi personalia guru merupakan aspek penting dalam pengelolaan tenaga pendidik yang efektif di lingkungan sekolah. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi apa saja administrasi personalia guru, tantangan diera sekarang dan solusinya melalui pendekatan studi pustaka. Administrasi personalia mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, promosi, serta kesejahteraan guru. Berdasarkan kajian literatur, peran administrasi personalia guru yang baik sangat krusial untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pengelolaan yang tepat terhadap personalia guru dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kesejahteraan mereka, sehingga berdampak positif pada proses belajar mengajar. Studi ini juga menyoroti tantangan dalam administrasi personalia guru di berbagai jenjang pendidikan, terutama terkait dengan kebijakan pemerintah dan manajemen sekolah. Kesimpulannya, penerapan administrasi personalia guru yang efektif berperan penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Administrasi, Personalia, Pengelolaan Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Administrasi personalia pendidikan merupakan seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan dengan sengaja dan bersungguh-sungguh serta melakukan pembinaan serta kontinu terhadap guru-guru dan pegawai yang ada disekolah atau lembaga pendidikan. (Wibisono,T & Fatimah, M, 2024) 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. (Humairoh, et al, 2024)

Administrasi personalia guru merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen pendidikan, yang memiliki pengaruh besar terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Sebagai tenaga pendidik, guru memainkan peran kunci dalam proses pembentukan karakter dan pengetahuan siswa. Guru, sebagai agen utama dalam proses pendidikan, tidak hanya bertanggung jawab untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga memiliki peran penting dalam membimbing siswa menuju kesempurnaan ilmu dan adab. (Moh Suhri Rohmansyah, 2023)

Oleh karena itu, sebaiknya sekolah melakukan perbaikan dalam pengelolaan personalia guru dan tata usaha yang lebih profesional yang dinamis. Adanya sorotan

tentang kualitas lembaga pendidikan tentang mutu lulusan tersebut menyebabkan tugas sebagai kepala sekolah dalam pengelolaan personalia semakin berat dan mengoptimalkan kinerja guru. (Mukhtar, A. W. 2019) Pengelolaan personalia guru secara efektif dan efisien menjadi esensial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Administrasi personalia guru melibatkan berbagai proses, seperti perekrutan, penempatan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga pemberdayaan guru untuk mencapai potensi terbaik mereka dalam tugas mengajar.

Pengelolaan personalia di sekolah yakni untuk memahami dan menerapkan pengelolaan personalia dengan baik dan benar. (Ernaliza, E.,et al, 2020) Dalam perspektif pendidikan, manajemen yang baik terhadap personalia guru tidak hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga pada pengembangan kompetensi dan kesejahteraan guru. Proses administrasi yang terencana dan terstruktur mampu meningkatkan motivasi serta kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada prestasi belajar siswa. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, baik dari segi kebijakan pendidikan nasional, sistem rekrutmen, hingga keterbatasan anggaran yang dapat memengaruhi manajemen personalia guru.

Penelitian yang lalu yang telah dilakukan Wibisono tentang administrasi personalia guru dan pegawai. (Wibisono,T & Fatimah, M, 2024) Wibisono menyebutkan dalam penelitiannya proses penataan yang bersangkut-paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk dan disekolah dengan efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya. Pada aspek lain, Makmur Sukri lebih menekankan pada administrasi personalia pendidikan di madrasah aliyah swasta Hamparan Perak. (Syukri, 2023) Manajemen personalia adalah kegiatan pegawai sekolah yang secara efektif membantu dan mendorong kemajuan belajar mengajar sehingga tujuan pendidikan tercapai. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, maka tulisan ini memfokuskan pada apa saja administrasi personalia guru itu, serta tantangan yang dihadapi serta solusinya.

Artikel ini disusun dengan pendekatan studi pustaka untuk memahami secara mendalam konsep administrasi personalia guru, serta tantangan dan peluang yang ada dalam penerapannya. Melalui kajian literatur yang relevan, diharapkan dapat diidentifikasi langkah-langkah strategis yang dapat diterapkan oleh pihak sekolah dan pemerintah dalam meningkatkan efektivitas administrasi personalia guru. Penelitian ini juga bertujuan untuk

memberikan wawasan mengenai pentingnya manajemen personalia guru yang efektif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (library research) untuk menggali dan menganalisis apa saja administrasi personalia guru, tantangan dan solusinya. Studi pustaka dipilih sebagai metode utama karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber yang relevan, seperti buku, jurnal, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan pendidikan. Dengan pendekatan ini, artikel dapat memberikan tinjauan komprehensif mengenai administrasi personalia guru berdasarkan teori dan temuan empiris yang sudah ada. Metode studi pustaka ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang mendalam serta landasan teoretis yang kuat untuk memahami dan mengembangkan administrasi personalia guru yang efektif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Administrasi Personalia Guru

Administrasi personalia guru mencakup berbagai aspek manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam pengelolaan tenaga pendidik. Menurut Syaodih (2009), administrasi personalia dalam bidang pendidikan melibatkan upaya sistematis untuk merencanakan, merekrut, mengembangkan, dan mengevaluasi tenaga pengajar. Komponen administrasi personalia guru dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan Seleksi Rekrutmen guru melibatkan proses pencarian dan penyaringan calon guru yang memenuhi kualifikasi untuk dipekerjakan. Menurut Robbins & Coulter (2012), seleksi adalah proses menyaring individu-individu yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu. Seleksi guru juga melibatkan berbagai tes dan wawancara untuk menilai kemampuan profesional dan kepribadian calon guru. Sistem rekrutmen dan seleksi guru adalah suatu proses yang sistematis dan terencana untuk mencari, memilih, dan menempatkan calon guru yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu lembaga pendidikan. Sehingga penerapan sistem rekrutmen dan seleksi guru yang sistematis sangat diperlukan dalam membangun kualitas pendidikan yang lebih baik.(Riani, et.al, 2024) Evaluasi yang dilakukan saat merekrut guru membantu menarik guru

ideal ke institusi tersebut. Guru yang lulus ujian ketenagakerjaan adalah para profesional di bidang pendidikannya. (Felayati & Nurhafizah, 2019)

2. Pengangkatan dan penempatan merupakan salah satu bagian penting dalam administrasi personalia guru yang bertujuan untuk memastikan guru yang tepat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah atau institusi pendidikan. Pengangkatan adalah proses formal yang dilakukan oleh pihak berwenang (pemerintah, dinas pendidikan, atau lembaga pendidikan) untuk secara resmi menjadikan seseorang sebagai guru. Proses ini biasanya didasarkan pada hasil seleksi dan evaluasi yang telah dilakukan sebelumnya.Setelah melalui proses seleksi, guru yang lolos diangkat melalui surat keputusan resmi dan ditempatkan di sekolah sesuai dengan kebutuhan. Pengangkatan juga mencakup persyaratan administrasi, termasuk penandatanganan kontrak kerja dan pemenuhan kriteria kompetensi. Penempatan adalah proses penugasan atau alokasi guru ke sekolah atau wilayah tertentu berdasarkan kebutuhan dan kualifikasi guru tersebut. Penempatan guru dilakukan untuk memastikan distribusi guru yang merata, terutama di daerah-daerah yang membutuhkan tenaga pendidik.
3. Pengembangan dan pelatihan guru adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Pengembangan kompetensi bertujuan untuk memastikan bahwa guru dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan pendidikan yang dinamis, sehingga mereka mampu memberikan pembelajaran yang efektif dan berkualitas kepada siswa. Pengembangan kompetensi guru penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Glickman, Gordon, & Ross-Gordon (2018) menyatakan bahwa pengembangan profesional terus-menerus melalui pelatihan, seminar, dan workshop sangat penting bagi peningkatan kualitas guru.
4. Penilaian kinerja guru adalah proses evaluasi sistematis yang dilakukan untuk mengukur dan menilai efektivitas guru dalam melaksanakan tugas pengajaran, bimbingan, dan pengelolaan kelas. Tujuan penilaian ini adalah untuk memastikan bahwa guru memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Penilaian kinerja juga digunakan untuk menentukan langkah-langkah pengembangan lebih lanjut dan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, maupun pelatihan. Penilaian kinerja guru dilakukan secara periodik melalui evaluasi dan umpan balik. Mangkunegara

(2011) menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui sejauh mana guru memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

5. Kenaikan Pangkat dan Promosi Kenaikan pangkat didasarkan pada prestasi dan masa kerja guru, serta pencapaian tertentu. Widodo (2015) menyebutkan bahwa promosi atau kenaikan pangkat merupakan bentuk apresiasi terhadap kinerja dan kontribusi seorang guru dalam dunia pendidikan.
6. Kesejahteraan dan Kompensasi Kesejahteraan guru, termasuk gaji, tunjangan, asuransi, dan program pensiun, merupakan bagian penting dalam administrasi personalia. Menurut Hasibuan (2016), kesejahteraan karyawan berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas kerja.

Tantangan Administrasi Personalia Guru di Era Sekarang

1. Ketidakseimbangan distribusi guru salah satu tantangan utama adalah ketidakseimbangan distribusi guru, terutama antara daerah perkotaan dan pedesaan. Hidayat (2019) menunjukkan bahwa sekolah-sekolah di daerah terpencil sering mengalami kekurangan guru, sementara di daerah perkotaan, terdapat kelebihan guru. Hal ini mengakibatkan ketimpangan kualitas pendidikan antara wilayah.
2. Kesenjangan kualitas guru di era globalisasi, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin tinggi. Namun, kesenjangan kualitas guru masih menjadi masalah. Sudarwan (2014) menyatakan bahwa kualitas pengajaran yang bervariasi, terutama di sekolah-sekolah dengan akses pelatihan yang terbatas, menjadi salah satu kendala utama dalam peningkatan kualitas pendidikan.
3. Teknologi dan pembelajaran digital di era teknologi saat ini, guru dituntut untuk bisa mengadaptasi metode pengajaran berbasis digital. Namun, banyak guru yang masih kurang siap dalam menggunakan teknologi dalam pembelajaran. Setiawan (2020) menjelaskan bahwa integrasi teknologi dalam pembelajaran masih menemui hambatan karena keterbatasan infrastruktur dan kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi.
4. Minimnya pengembangan profesional banyak guru yang belum mendapatkan akses penuh terhadap program pengembangan profesional yang memadai. Mulyasa (2017) menekankan bahwa pelatihan yang tidak merata, kurangnya pelatihan berkelanjutan, dan keterbatasan waktu menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan kompetensi guru.

Solusi untuk Tantangan Administrasi Personalia Guru

1. Distribusi Guru yang Merata untuk mengatasi ketidakseimbangan distribusi guru, pemerintah dapat mengimplementasikan kebijakan penempatan yang lebih efektif, termasuk insentif bagi guru yang bersedia ditempatkan di daerah terpencil. Supriadi (2021) menekankan pentingnya pengelolaan rotasi guru dan memberikan tunjangan khusus bagi mereka yang mengajar di wilayah sulit.
2. Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Guru Diperlukan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru. Glickman (2018) menekankan perlunya pengembangan model pelatihan berbasis teknologi yang dapat diakses oleh semua guru. Pelatihan harus fokus pada metode pengajaran terbaru, manajemen kelas, dan pemanfaatan teknologi digital.
3. Pengembangan Infrastruktur Teknologi Pemerintah dan lembaga pendidikan perlu menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai agar guru dapat memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Setiawan (2020) menegaskan bahwa investasi dalam infrastruktur pendidikan dan penyediaan perangkat pembelajaran digital sangat penting dalam era sekarang.
4. Program Kesejahteraan yang Lebih Baik Kesejahteraan guru harus menjadi prioritas. Peningkatan gaji dan tunjangan, serta penyediaan program asuransi yang komprehensif akan mendorong motivasi guru dalam bekerja. Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa kesejahteraan yang baik akan meningkatkan produktivitas dan dedikasi guru terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN

Administrasi personalia guru memainkan peran penting dalam menjamin kualitas pendidikan yang baik. Di era sekarang, tantangan seperti distribusi guru yang tidak merata, kesenjangan kualitas guru, dan adaptasi terhadap teknologi merupakan isu yang perlu diatasi dengan solusi inovatif. Peningkatan kesejahteraan guru, pelatihan berkelanjutan, serta kebijakan penempatan yang adil dapat membantu mengatasi tantangan-tantangan tersebut. Melalui administrasi personalia guru yang baik, kualitas pendidikan di Indonesia dapat ditingkatkan, mendukung perkembangan generasi penerus yang lebih unggul.

DAFTAR PUSTAKA

Ernaliza, E., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Peranan Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik Guru. *Journal of Education Research*, *1*(3), 245–250. https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.28

Felayati, F., & Nurhafizah, N. (2019). Urgensi assesment guru paud profesional berbasis kompetensi personality. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *3*(1), 752–758. https://doi.org/10.31004/jptam.v3i2.276

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Pearson.

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

Hidayat, R. (2019). Distribusi guru di daerah terpencil: tantangan dan solusi. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(2), 120-132.

Humairoh Sakinah Zainuri, Khoiriah Marta Parapat, & Nadia Safitri. (2024). Memahami Bidang Garapan Personalia Pendidikan dalam Administrasi Pendidikan. *Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, *3*(3), 87–93. https://doi.org/10.30640/dewantara.v3i3.2849

Moh Suhri Rohmansyah, Anis Zohriah, & Abdul Muin Bahaf. (2023). Peran dan Syarat tenaga pendidik dalam kitab taisirul khalaq fil ilmil akhlaq. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, *1*(1), 161-170. https://doi.org/10.62017/jppi.v1i1.384

Mukhtar, A. W. (2019). Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MIN Kamal Bangkalan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, *1*(2), 123–140. https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n2.p123-140

Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.

Riani S, N. W. L., Dewi, M. P. ., & Sudirman, S. (2024). Penerapan sistem rekrutmen dan seleksi guru di yayasan Dharma Laksana Mataram. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 9(3), 1841–1847. https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2336

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Prentice Hall.

Setiawan, D. (2020). Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran era digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 55-68.

Sudarwan, D. (2014). Peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 9(3), 150-162.

Supriadi, D. (2021). Penempatan dan rotasi guru di daerah terpencil. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 12(1), 45-55.

Syaodih, E. (2009). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Syukri, M. ., Nabila, N., Anjani, S. R. ., Kabeakan, N. ., & Azzahra, A. . (2023). Administrasi personalia pendidikan di madrasah aliyah swasta hamparan perak. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, *6*(3), 1024–1030. https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i3.24482

Wibisono, T., & Fatimah, M. (2024). Administrasi personalia guru dan pegawai. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, *6*(1).

Widodo, H. (2015). Promosi dan kenaikan pangkat guru: tantangan dan peluang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 70-85.