



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen Personalia

Manajemen berasal dari Bahasa latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti menjadi tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata itu digabung menjadi kata kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa inggris menjadi *management*, kemudian di terjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.<sup>1</sup>

Istilah mengatur tentu mengandung arti bahwa ada yang mengatur dan ada yang di atur. Suatu proses pengaturan tentunya harus memperhatikan aspek dan prinsip yang di inginkan oleh manajemen itu sendiri. Dari kata regulasi, jika di kaitkan dengan prinsip pengelolaan maka akan menimbulkan beberapa pertanyaan yang harus di jawab. Pertanyaan-pertanyaan tersebut antara lain apa yang harus di atur, mengapa harus di atur, dan bagaimana mengaturnya. Pertanyaan-pertanyaan ini secara tidak langsung membawa kita ke pembahasan manajemen. Oleh

<sup>1</sup> Irjus Indrawan, *Manajemen Kearsipan Dan Personalia Sekolah* (Pekanbaru : Kubang Raya Panam, 2023), Hlm. 1.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
  2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
- Penggunaan juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Intragiri

karena itu penggunaan istilah mengelola sangat erat hubungannya dengan manajemen.<sup>2</sup>

Manajemen adalah suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu melalui kerjasama dengan lebih dari satu orang. Oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Manajemen adalah jenis kegiatan yang dengan sengaja dilakukan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.<sup>3</sup>

Manajemen adalah cara bertindak atau praktik mengelola, menangani, atau mengendalikan sesuatu. Dalam hal ini terdapat gabungan beberapa kata atau kalimat yang disebut juga manajemen terpadu. Dari

<sup>2</sup> Ibid, Hlm 16.

<sup>3</sup> Misbahul Jannah, *Manajemen Rekrutmen Dan seleksi Guru*

*Bahasa Arab di Pondok Tahfidz Putri Darul Mubarak Curup*, (Malang: 2023), Hlm. 56.



definisi tersebut dapat di pahami dan di jelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses kegiatan yang terdiri dari tindakan, cara melakukan atau praktek mengelola, menangani, atau mengendalikan sesuatu, yang mencakup semua aspek yang pada hakekatnya di tujukan kepada seorang manajer untuk organisasi atau intituasi, adanya kegiatan manajemen menandakan akan adanya tindakan untuk mengelola yang di lakukan oleh manajer mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, bahkan hingga pengawasan yang di lakukan.<sup>4</sup>

Manajemen merupakan suatu seni dalam melakukan pengelolaan atau mengatur semua sumber daya yang tersedia dalam organisasi atau lembaga dengan di lakukan secara bersama-sama ataupun individu untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Dalam suatu organisasi terdapat sekelompok orang yang menjadi bawahan atau anggota, mereka juga terlibat dan menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut, namun dalam hal ini mereka hanya sebatas melaksanakan suatu pekerjaan dan menjadi bagian dari sumber daya organisasi. Kegiatan kepemimpinan dalam suatu lembaga

<sup>4</sup> Irjus Indrawan, *Manajemen Laboratorium Pendidikan* (Pekanbaru : Panam, 2023), Hlm. 12.



menunjukkan adanya sekelompok orang yang menjadi bawahan yang harus diatur sedemikian rupa agar tujuan dapat tercapai.<sup>5</sup>

Dalam perkembangannya, pengertian manajemen berkembang menjadi seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen seni yang paling produktif selalu di dasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarinya. Ruang lingkup manajemen tidak terbatas pada leader, karena kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen.<sup>6</sup>

Dalam persepektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang di miliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien. Berarti manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan

<sup>5</sup> *Ibid*, Hlm 16.

<sup>6</sup> Juhji et al, *Pengertian Ruang Lingkup Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Banten : 2020), Hlm. 112.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasioanlisasi manajemen.<sup>7</sup>

Manusia sebagai sumber daya penggerak suatu lembaga pendidikan, terutama pendidikan Islam, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari shifat al-anbiyaa' atau sifat-sifat para nabi dan Rasul. Sifatsifat tersebut yaitu: shiddiq (benar, jujur), amanah (bertanggung jawab, dapat dipercaya dan kredibilitas), tabligh (komunikatif), dan fathanah (cerdas dan bijaksana). SDM pendidikan Islam yang berkualitas adalah SDM yang memiliki keluasan ilmu pengetahuan, fleksibel serta responsif terhadap perkembangan di berbagai bidang, terutama pendidikan.

### a. Tujuan Manajemen

Mempelajari manajemen pendidikan bertujuan untuk:

1. Terwujud suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
2. Tercipta peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

<sup>7</sup> Husaini, et al *Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta : 2019), Hlm. 45.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.  
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.  
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.  
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.  
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>8</sup>

3. Terpenuhi salah satu dari empat kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.
4. Tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien
5. Terbekali tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan.
6. Teratasi masalah mutu pendidikan.<sup>9</sup>

## b. Fungsi Manajemen

Manajemen pendidikan berfungsi sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

### 1. Perencanaan (*Planning*)

Planning adalah aktivitas pengambilan keputusan mengenai sasaran apa yang akan dicapai, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka pencapaian tujuan dan siapa yang akan melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam dunia

<sup>8</sup> Mahdayeni, et al, *Teori Dan Perkembangan Manajemen Organisasi Pendidikan*, (Pekanbaru : Panam, 2023), Hlm. 10.

<sup>9</sup> *Ibid*, Hlm 11.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.  
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.  
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi.  
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenai sanksi.  
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

pendidikan, perencanaan merupakan pedoman yang harus dibuat dan di laksanakan sehingga usaha pencapaian tujuan lembaga itu dapat efektif dan efisien.<sup>10</sup>

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian yakni memberi tugas sebagai hasil dari tahapan perencanaan, tugas tersebut di berikan kepada beragam individu atau grup di dalam organisasi. Mengeroganisasi adalah untuk menciptakan mekanisme untuk menjalankan rencana.<sup>11</sup>

## 3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan. Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerjasama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha pengorganisasian.

<sup>10</sup> *Ibid*, Hlm 12.

<sup>11</sup> Mahdayeni, et al, *Manajemen Kearsipan Dan Personalia Sekolah*, (Pekanbaru : Panam, 2023), Hlm. 4.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
  2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenai sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

#### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksana kerja bawahan agar rencana-rencana yang telah di buat untuk mencapai tujuan–tujuan dapat terselenggara.<sup>12</sup>

#### c. Manajemen Personalia

Manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara memberikan suatu fasilitas untuk perkembangan, pekerjaan dan juga rasa partisipasi pekerjaan di dalam suatu kegiatan atau aktivitas.<sup>13</sup>

Manajemen personalia dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya insan dalam organisasi. Tujuannya yaitu untuk memperlihatkan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen personalia ialah bagian manajemen yang memperlihatkan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub manajemen. Dimana kata organisasi umumnya dipakai dalam hubungan dengan setiap kumpulan orang-orang, pekerjaan-pekerjaan,

<sup>12</sup> *Ibid*, Hlm 5.

<sup>13</sup> Irjus Indrawan, *Manajemen Kearsipan Manajemen Kearsipan Dan Personalia Sekolah*, (Pekanbaru : Panam, 2023), Hlm. 11.





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Pelanggaran juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

pikiran-pikiran, atau fakta-fakta yang di susun dan diatur sedemikian sehingga gabungan dari gabungan-gabungan dalam setiap hal membentuk keseluruhan yang berarti.<sup>14</sup>

Manajemen personalia merupakan salah satu kegiatan negara, perusahaan, yang mencakup pengembangan prinsip-prinsip organisasi untuk bekerja dengan personel, penciptaan tim kerja yang efisien dan penggunaan potensi personel secara rasional dari karyawan, organisasi, dan ekonomi negara secara keseluruhan.<sup>15</sup> Manajemen personalia adalah konsep yang kompleks, mencakup berbagai masalah: dari pengembangan konsep manajemen personalia dan motivasi karyawan hingga pendekatan organisasi dan praktis hingga pembentukan mekanisme implementasinya di organisasi tertentu. Personil adalah bagian integral dari organisasi mana pun, karena setiap organisasi adalah interaksi orang-orang yang disatukan oleh tujuan bersama. Manajemen personalia salah satu kegiatan negara,

<sup>14</sup> *Ibid*, Hlm 19,20,21.

<sup>15</sup> Rika Aniska et al., *Manajemen Personalia Organisasi Mengelola Manusia Sebagai Aset Organisasi Pendidikan* (Padang: Universitas Negeri Padang. Volume 6 Nomor 2, 2022), Hlm. 12864.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
  2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

perusahaan, yang mencakup pengembangan prinsip-prinsip organisasi untuk bekerja dengan personel, penciptaan tim kerja yang efisien dan penggunaan potensi personel secara rasional dari karyawan, organisasi, dan ekonomi negara secara keseluruhan.

Manajemen personalia jenis kegiatan khusus, ini adalah sistem integral yang memiliki konten spesifiknya sendiri. Pendekatan ini didasarkan pada alokasi fungsi manajemen personalia, tujuan dan sasarannya berfungsi dalam organisasi, ini menunjukkan tindakan, proses apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>16</sup>

Manajemen personalia adalah kesatuan subjek dan objek manajemen, yang dicapai sebagai hasil tidak hanya pengaturan diri dalam sistem sosial yang kompleks, tetapi juga dampak yang ditargetkan dari objek manajemen pada subjek. Pada saat yang sama, objek kontrol adalah hubungan sosial, proses, kelompok, serta sumber daya sosial dan orang itu sendiri, yang mau tidak mau memasuki hubungan sosial, berpartisipasi dalam proses dan kelompok

<sup>16</sup>*Ibid*, Hlm 12864.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
  2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

sosial, dalam implementasi sumber daya. Pendekatan yang disajikan memiliki keunggulan tertentu, namun meskipun demikian, pendekatan tersebut tidak menciptakan kondisi yang memadai untuk memaksimalkan penggunaan potensi yang melekat pada karyawan perusahaan. Pendekatan ini dicirikan oleh solusi satu sisi masalah, yang tidak memungkinkan mereka untuk sepenuhnya dihilangkan dan mencegah terulangnya mereka.

Manajemen personalia terletak pada pembentukan rasional sistem manajemen personalia, seleksi dan seleksi personel yang kompeten, dan secara umum merencanakan pekerjaan personel, melakukan pemasaran personel, serta menentukan potensi personel dan kebutuhan organisasi akan personel.

Manajemen personalia memiliki banyak tujuan seperti, menciptakan motivasi yang efektif; membantu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama; penggunaan keterampilan dan kemampuan karyawan secara efektif; menyediakan perusahaan dengan karyawan yang berkualifikasi tinggi dan termotivasi; keinginan untuk kepuasan karyawan

yang paling lengkap dengan pekerjaan mereka, untuk ekspresi diri mereka yang paling lengkap, yang membuatnya diinginkan untuk bekerja di organisasi ini,

Manajemen personalia merupakan segenap proses penataan yang bersangkutan paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk dan di sekolah dengan efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah di tentukan sebelumnya. Ayat yang berhubungan dengan manajemen Personalia Terdapat dalam Al-Quran QS.

An-Nisa ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya*



*kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”*

Menurut Ibnu Katsir, Ayat ini menjelaskan bahwa ayat ini merupakan perintah Allah kepadahamba-Nya untuk menunaikan amanat dengan sebaik-baiknya. Amanat ini disini mencakup segala sesuatu yang dipercayakan, baik dalam bentuk harta, jabatan, maupun hak-hak lainnya.

Personalia dikelola oleh para manajer agar aktivitas mereka dapat terus terjaga dan ditingkatkan. Para manajer berperan dalam membina, membangun hubungan yang harmonis, melakukan penilaian, memberikan promosi, serta berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, peran manajer personalia tidak hanya mendorong kemajuan organisasi, tetapi juga memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusianya. Keduanya harus berjalan seiring, karena sulit bagi organisasi untuk berkembang tanpa peningkatan kualitas personalia. Apabila pengembangan sumber daya manusia terabaikan,



maka organisasi berisiko mengalami stagnasi akibat keterbatasan dana maupun kendala operasional.<sup>17</sup>

#### d. Fungsi Manajemen Personalia

Fungsi manajemen personalia adalah:

1. Pengadaan tenaga kerja merupakan fungsi operasional pertama dari manajemen personalia yang berfokus pada upaya memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai sasarannya. Proses ini meliputi penentuan kebutuhan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, hingga penempatan tenaga kerja.
2. Pengembangan tenaga kerja dilakukan setelah personalia tersedia, dengan tujuan meningkatkan kemampuan mereka hingga mencapai standar tertentu. Pengembangan ini diwujudkan melalui pelatihan dan pembinaan yang diperlukan agar karyawan mampu mencapai kinerja yang optimal.
3. Kompensasi atau imbalan tenaga kerja adalah pemberian balas jasa yang layak kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan

<sup>17</sup> *Ibid*, Hlm 13.





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
4. Pelanggaran juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

organisasi. Bentuk kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan keuangan, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kehadiran, maupun tunjangan jabatan.

4. Integrasi atau penyatuan tenaga kerja dilakukan setelah karyawan direkrut, dikembangkan, dan diberikan kompensasi secara layak. Tahap ini bertujuan menciptakan keselarasan antara kepentingan karyawan dengan tujuan organisasi.<sup>18</sup>
5. Pemeliharaan tenaga kerja. Setelah fungsi-fungsi sebelumnya terlaksana dengan baik, langkah penting berikutnya adalah menjaga dan memelihara pegawai. Pemeliharaan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta kemampuan pegawai agar tetap produktif dan bersemangat dalam bekerja.
6. Pemutusan hubungan kerja. Fungsi terakhir dari manajemen personalia adalah mengakhiri hubungan kerja dengan pegawai serta mengembalikan mereka kembali ke masyarakat

<sup>18</sup> Romdloni, *Manajemen Personalia Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Kualitas Personalia Di Madrasah ( STKIP Nurul Huda OKUTimur, 2017)*, Hlm. 72.

setelah masa kerjanya selesai atau karena alasan tertentu.

Fungsi manajemen di atas dilaksanakan dan dikerjakan oleh manajer atau pimpinan. Manajer memperoleh hasil dari bawahannya, dan agar bawahannya dapat berprestasi besar dan cakap bekerja. Maka para pimpinan harus memberi perhatian kepada hal-hal yang berhubungan dengan fungsi personalia.<sup>19</sup>

#### e. Tujuan Manajemen Personalia

Tujuan manajemen personalia terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Organisasi. Di tujukan untuk sanggup mengenali administrasi sumber daya insan (msdm) dalam memperlihatkan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional. Di tujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial. Di tujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui

<sup>19</sup> *Ibid*, Hlm 73.







tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal. Di tuju kan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang sanggup mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

#### f. Jenis–Jenis Personalia

Jenis personalia yang ada disekolah jika di tinjau dari tugasnya yaitu:

1. Tenaga pendidik, yang terdiri dari pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih.
2. Tenaga fungsional kependidikan, yang terdiri atas penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang pendidikan dan pustakawan.
3. Tenaga teknis pendidikan, yang terdiri dari laboran dan teknisi sumber belajar.
4. Tenaga pengelola satuan pendidikan, yang terdiri dari kepala sekolah, direktur, ketua rector, dan pimpinan satuan luar pendidikan.
5. Tenaga administrative, yaitu staf dan tata usaha.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Irjus Indrawan, *Manajemen Kearsipan Dan Personalia Sekolah* (Pekan Baru : 2023), Hlm. 121.

## g. Prinsip-Prinsip Manajemen Personalia

Dalam Manajemen Personalia Sekolah Harus Memperhatikan Prinsip-Prinsip sebagai berikut:

1. Perencanaan Pegawai, Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan yang harus di lakukan dalam organisasi.
2. Pengadaan Pegawai, Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, di lakukan kegiatan rekrutment.
3. Pembinaan dan pengembangan Pegawai, Organisasi senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari.
4. Promosi dan mutasi, setelah di peroleh dan di tentukan calon pegawai yang akan diterima, kegiatan selanjutnya adalah mengusahakan supaya calon pegawai tersebut menjadi anggota organisasi yang sah sehingga mempunyai hak





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
  2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

dan kewajiban sebagai anggota organisasi atau lembaga.

5. Pemberhentian Pegawai, dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan disekolah, khususnya pegawai negeri sipil, sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat di kelompokkan ke dalam tiga jenis, yaitu pemberhentian atas permohonan sendiri, pemberhentian oleh dinas atau pemerintahan, pemberhentian sebab lain-lain.
6. Kompensasi, Pemberian kompensasi selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain.
7. Penilaian Pegawai, Penilaian tenaga pendidikan ini di fokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.<sup>21</sup>

#### h. Ruang Lingkup Manajemen Personalia

Pada umumnya yang di laksanakan dalam suatu organisasi mengenai tugas-tugas personalia ada tiga yaitu :

<sup>21</sup> Irjus indrawan, et all, *Manajemen Kearsipan Dan Personalia Sekolah*, (Pekan Baru : 2023), Hlm. 5.



## 1. Procuring

- a. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*preparation and selection*). Pada tahap persiapan, dilakukan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dengan cara mengidentifikasi berbagai jenis pekerjaan yang mungkin muncul. Langkah ini dapat ditempuh melalui perkiraan atau *forecast* terkait posisi yang akan lowong, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, waktu penempatannya, serta faktor-faktor lain yang relevan.

## 2. Develoving

- a. Pengembangan dan penilaian karyawan (*Development and evaluation*). Setiap tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan dituntut untuk menguasai tugas serta tanggung jawab yang diembannya. Oleh karena itu, diperlukan pembekalan agar karyawan dapat lebih terampil dan ahli di bidangnya masing-masing sekaligus mampu meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, proses pengembangan dan penilaian

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

karyawan menjadi sangat penting untuk diterapkan, baik pada karyawan tingkat bawah maupun pada level yang lebih tinggi.<sup>22</sup>

- b. Memberikan kompensasi dan perlindungan pada pegawai. Kompensasi yaitu imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan.
  - c. Memamajukan atau berbagi tenaga kerja
  - d. Melatih dan mendidik tenaga kerja
  - e. Mempromosikan dan memindahkan tenaga kerja
  - f. Mengadakan penilaian kecakapan tenaga kerja
3. Maintaining
- a. Promosi yaitu sebuah jenis transfer yang meliputi penugasan kembali seorang pegawai pada sebuah posisi yang kemungkinan besar diberikan pembayaran yang lebih tinggi dan tanggung jawab, hak dan kesempatan yang lebih besar.



<sup>22</sup> *Ibid*, Hlm 5,6.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.  
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.  
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi.  
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenai sanksi.  
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

- b. Pemisahan, disebut juga pemberhentian, bahkan sering disebut downsizing, yaitu perpindahan sementara atau tidak definitive seorang pegawai dari daftar gaji. Umumnya yaitu untuk mengurangi kelebihan beban biaya tenaga kerja dan permasalahan keuangan perusahaan semakin serius.
- c. Terminasi, yaitu tindakan administrasi berupa pemisahan pegawai dari organisasi alasannya yaitu mendengar aturan organisasi atau alasannya yaitu tidak memperlihatkan kinerja yang cukup memensiunkan tenaga kerja.
- d. Pemberhentian sukarela, yaitu pemisahan pegawai dari organisasi atas inisiatif organisasi atau kemauan sendiri.
- e. Pengunduran diri, yaitu pemisahan pegawai yang telah menuntaskan masa kerja maksimalnya dari organisasi atau umumnya di kenal dengan istilah pensiun.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Irjus Indrawan, *Buku Ajar Manajemen Kearsipan dan Personalia Sekolah*, (Pekanbaru : 2023), Hlm. 124- 126.



## 2. Karir Guru

Sebelum membahas mengenai manajemen karir, penting untuk terlebih dahulu memahami pengertian karir itu sendiri. Terdapat dua pendekatan dalam memaknai karir. Pendekatan pertama melihat karir sebagai suatu kepemilikan (*a property*) yang terkait dengan profesi atau organisasi. Sebagai contoh, karir di bidang hukum merupakan rangkaian tahapan yang dijalani seseorang, dimulai dari peran sebagai mahasiswa fakultas hukum, kemudian menjadi pegawai magang di kantor hukum, berlanjut menjadi anggota senior, naik ke posisi hakim, hingga akhirnya mencapai masa pensiun.<sup>24</sup>

Karier seorang pegawai sangat erat kaitannya dengan jabatan yang diembannya. Dalam pandangan sempit, banyak orang menganggap bahwa karier yang dianggap hebat adalah ketika seorang pegawai berhasil menjadi pejabat atau menduduki posisi terhormat. Sebaliknya, apabila seorang pegawai tidak pernah mencapai posisi tinggi, sering kali diasumsikan bahwa kariernya kurang berhasil. Terdapat pula anggapan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

<sup>24</sup> Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : 2016), Hlm. 179.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
  2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

keliru yang kerap muncul, yakni jika seorang pegawai melakukan kesalahan, seperti pelanggaran kode etik dan menerima sanksi, maka ia tidak lagi memiliki peluang untuk menduduki jabatan tertinggi di masa depan. Untuk mewujudkan karier pegawai yang baik, diperlukan pembinaan karier yang terstruktur, berjenjang, dan berkesinambungan.<sup>25</sup>

Karier merujuk pada aktivitas dan posisi yang berkaitan dengan keterampilan khusus, jabatan, pekerjaan, maupun tugas yang dijalani seseorang sepanjang masa kehidupannya dalam dunia kerja. Dalam definisi ini, istilah yang ditekankan adalah aktivitas dan posisi individu. Apabila seseorang melakukan aktivitas atau menduduki suatu posisi dalam lingkungan sosial yang menuntut kecakapan khusus, melaksanakan tugas tertentu, serta memegang jabatan, maka ia dapat dikatakan memiliki karier. Demikian pula, ketika seseorang bekerja dalam kurun waktu tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan

<sup>25</sup> Adjunct Murniati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : 2020 ) Hlm. 102.





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
  2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

keluarganya, hal itu juga menunjukkan bahwa orang tersebut sedang menjalani sebuah karier.<sup>26</sup>

Pengembangan karier adalah proses yang berlangsung sepanjang hayat, mencakup pengembangan keyakinan, nilai, keterampilan, bakat, minat, karakteristik kepribadian, serta pengetahuan tentang dunia kerja. Dengan demikian, pengembangan karier tidak hanya terbatas pada masa usia produktif, tetapi mencakup seluruh perjalanan hidup seseorang. Proses ini melibatkan penguatan keyakinan dan nilai yang berkaitan dengan dunia kerja, di mana individu harus meyakini kebenaran dari apa yang ia lakukan serta menerapkan nilai-nilai positif yang menunjang kemajuan hidupnya, seperti rajin, ulet, jujur, pantang menyerah, dan hemat. Selain itu, penyesuaian antara minat dan bakat dengan pekerjaan yang digeluti juga merupakan bagian penting dari pengembangan karier, karena hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Keterampilan-keterampilan, baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan

<sup>26</sup> S.T Fahrini Amnur, *Hubungan Manajemen Personalia Sekolah Dengan Pengembangan Karir Guru*, (Makassar : 2016), Hlm. 25.



pekerjaan, juga perlu terus ditingkatkan agar karier dapat berkembang secara optimal.<sup>27</sup>

Ayat Al-Quran dalam perkembangan karir bisa dikaitkan dengan QS. Al-Qasas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْآمِنُ

Artinya : Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjaanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjaan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya..”

Tafsir menurut Al- Muyassar: Ayat ini menegaskan bahwa sifat kuat merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk bekerja, sedangkan amanah mencerminkan integritas dan kejujuran dalam menjalankan tugas. Ayat ini juga mengajarkan bahwa dalam memilih pekerja atau pemimpin, seseorang harus mempertimbangkan aspek keahlian dan moralitasnya.

<sup>27</sup> Ibid, Hlm 26.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
  2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Guru merupakan pilar utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, tidak setiap orang dapat menjadi pendidik, melainkan harus memenuhi kualifikasi tertentu, yakni memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kompetensi tersebut menjadi bekal penting bagi seorang guru untuk mencerdaskan peserta didik agar kelak tumbuh menjadi sumber daya manusia yang berkualitas serta berakhlak mulia. Seorang guru dituntut memiliki kompetensi pedagogik dan profesional sebagai dasar dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu mendidik dan mencerdaskan siswa. Kompetensi pedagogik mencakup pemahaman tentang teori belajar dan pembelajaran, penerapan strategi pembelajaran yang efektif, serta kemampuan membimbing siswa agar mampu memahami materi dengan baik.<sup>28</sup>

Guru merupakan sebuah profesi yang perlu terus dikembangkan, sebab pengembangan profesi guru merupakan upaya penting dalam mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas. Selain itu, seorang

<sup>28</sup> Candra Wijaya, et all, *Manajemen Pengembangan Komptenesi Guru*, (Medan : 2023), Hlm. 121.



pendidik juga dituntut untuk mengembangkan kariernya sebagai guru, di mana karier tersebut mencerminkan perkembangan dan kemajuan yang dicapai secara sistematis dalam menjalankan profesinya. Pengembangan profesi dan karier guru berorientasi pada peningkatan kompetensi serta kualitas profesional guru dalam kegiatan mengajar. Sebelum membahas lebih jauh mengenai konsep karier guru, terlebih dahulu perlu dipahami definisi karier secara lebih rinci. ada dua cara atau pendekatan untuk memahami makna karir,

1. Pendekatan pertama memandang karir sebagai: Pemilikan (*a property*) dan/atau dari *occupation* atau organisasi. Dengan pendekatan pertama tersebut, karir dapat pula dilihat sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal.
2. Pendekatan kedua memandang karir sebagai suatu properti atau kualitas individual dan bukan organisasi. Setelah setiap individu mengakumulasikan serangkaian jabatan, posisi dan pangalaman tertentu, pendekatan ini mengakui kemajuan karir yang telah dicapai setiap orang. Manajemen Pengembangan Karir Guru Jika

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.  
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.  
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.  
 4. Pengalihan hak cipta ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.  
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

disederhanakan, manajemen pengembangan karir guru sama dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dapat pula didefinisikan sebagai pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi. Para pimpinan di setiap tingkatan harus melibatkan diri mereka dengan Sumber Daya Manusia. Karena sesungguhnya, semua pimpinan membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain. Intinya adalah bagaimana mengorganisir sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>29</sup>

#### a. Dasar Pengembangan Karir Guru

Sebagai sebuah profesi, guru memiliki tanggung jawab untuk senantiasa mengembangkan keprofesionalannya agar mampu menyelenggarakan pembelajaran yang optimal dan berkualitas. Untuk itu, diperlukan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan yang memadai. Adapun dasar-dasar pengembangan karier guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

<sup>29</sup> Mursidah, *Manajemen Pengembangan Karir Guru*, (Pulau Kampai : 2023), Hlm. 51.

## 1. Dasar filosofis

Pada hakikatnya, guru adalah pendidik yang sekaligus berperan sebagai pemimpin, sehingga ia dituntut mampu memberikan bimbingan serta layanan terbaik dalam proses pembelajaran bagi peserta didiknya. Dalam menjalankan peran tersebut, guru juga perlu menyesuaikan diri dengan perkembangan peserta didik. Oleh karena itu, profesi guru harus senantiasa dikembangkan sejalan dengan kemajuan zaman.

## 2. Dasar Psikologis

Dalam konteks ini, guru dituntut untuk mampu memahami setiap peserta didiknya dengan menerapkan berbagai strategi pembelajaran yang tepat. Oleh sebab itu, guru perlu senantiasa meningkatkan serta mengembangkan pemahamannya terhadap anak melalui pendekatan pada aspek psikologis mereka.

## 3. Dasar Pedagogis

Agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal, guru perlu senantiasa berupaya





mengembangkan diri dengan mempelajari serta menerapkan berbagai metode pembelajaran yang inovatif, sekaligus menciptakan media belajar yang mampu menghadirkan suasana belajar yang bermakna, interaktif, dan menyenangkan.

#### 4. Dasar Ilmiah

Seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (ipteks), dunia pendidikan menuntut para pendidik untuk memiliki cara berpikir serta perspektif ilmiah, baik dalam melaksanakan proses pembelajaran maupun dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

#### 5. Dasar Sosiologis

Guru dituntut untuk mampu menjadi sosok teladan yang dapat dijadikan panutan dalam kehidupan masyarakat. Selain itu, guru juga perlu memiliki kecakapan dalam membina hubungan sosial, khususnya di era modern yang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.



semakin canggih dengan beragam media komunikasi saat ini.<sup>30</sup>

## **b. Peran Pengembangan Karir**

### **1. Peran Individu**

Terima tanggung jawab untuk karir diri sendiri. Taksirlah minat, keterampilan, nilai, tujuan, dan rencana karir.

### **2. Peran Manajer**

Memberikan umpan balik kinerja tepat waktu, memberikan dukungan dan penilaian pengembangan, berpartisipasi dalam diskusi pengembangan karir, dukung rencana pengembangan karir.

### **3. Peran Organisasi**

Komunikasi misi, kebijakan, peluang pelatihan dan perkembangan.<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Munawir, et al, *Pengembangan Profesi Dan Karir Guru*, (Surabaya : 2022), Hlm. 76.

<sup>31</sup> Jurnal M. Idrus, *Pengembangan Karir Di Era 4.0*, (Sulsel : 2023), Hlm. 127.



### c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Ada 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu:

#### 1. Hubungan pegawai dan organisasi

Secara ideal, hubungan antara pegawai dan organisasi seharusnya terjalin secara saling menguntungkan, sehingga organisasi mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Namun, dalam praktiknya seringkali muncul berbagai kendala yang dihadapi di lapangan.

#### 2. Personalia Pegawai

Dalam manajemen karir, terkadang muncul hambatan yang disebabkan oleh pegawai dengan kepribadian menyimpang, seperti sikap terlalu apatis, emosional, ambisius, curang, dan sebagainya. Pegawai yang bersikap apatis, misalnya, akan sulit dibina karirnya karena ia sendiri tidak memiliki kepedulian terhadap perkembangan karirnya.



### 3. Faktor Eksternal

Seringkali, aturan yang telah disusun dalam manajemen karir suatu organisasi menjadi terganggu atau tidak berjalan semestinya akibat adanya intervensi dari pihak luar.

### 4. Politicking dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, dan lain sebagainya.

### 5. Jumlah pegawai

Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya, jumlah pegawai yang di miliki sebuah organisasi sangat memengaruhi manajemen karir yang ada.

### 6. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam hal ini berkaitan dengan jumlah posisi atau jabatan yang tersedia di dalamnya. Semakin besar suatu organisasi, semakin kompleks pula



pengelolaan manajemen karier pegawai. Namun, di sisi lain, peluang untuk mendapatkan promosi maupun rotasi jabatan juga menjadi lebih luas.<sup>32</sup>

#### **d. Pembinaan dan Pengembangan Karir Pegawai**

Pembinaan serta pengembangan karier pegawai sekolah merupakan upaya untuk mendayagunakan, memajukan, dan meningkatkan produktivitas kerja seluruh tenaga kependidikan di setiap tingkatan manajemen organisasi maupun jenjang pendidikan. Pengembangan karier sendiri merupakan proses pelaksanaan dari perencanaan karier, yang dapat dilakukan melalui dua jalur, yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun kegiatan di luar pelatihan formal (nondiklat).

1. Contoh-contoh pengembangan karir melalui cara diklat adalah:
  - a. Memberi pelatihan (di dalam atau di luar organisasi)
  - b. Memberi pelatihan sambil bekerja (on-the-job)

<sup>32</sup> *Ibid*, Hlm 129- 130.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.  
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.  
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.  
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.  
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

2. Contoh-contoh pengembangan karir melalui cara nondiklat adalah:

- a. Memberi penghargaan kepada pegawai
- b. Mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi.<sup>33</sup>

### e. Tahapan Pengembangan Karir Guru

Ada tiga tahapan pengembangan karir yang ada umumnya terjadi di dalam suatu lembaga pendidikan maupun suatu organisasi. Seperti penjelasan berikut ini:

1. Permulaan karir, tahapan permulaan karir di mulai ketika pegawai baru bergabung dengan sebuah lembaga setelah dia melewati proses rekrutmen dan seleksi. Dalam tahap ini pegawai baru masih mempelajari organisasi, mulai beradaptasi, dan mulai membuat dirinya nyaman untuk bekerja.
2. Pertengahan karir . Tahapan ini di tandai dengan dengan adanya pengalaman baru, penugasan khusus, transfer dan promosi serta kesempatan jenjang karir yang lebih tinggi. Dalam tahap ini pegawai mulai memiliki kompetensi dan keterampilan yang tinggi.

<sup>33</sup> Irjus Indrawan, et all, *Buku Ajar Manajemen Kearsipan dan personalia Sekolah*, (Pekanbaru : 2023), Hlm. 143.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.  
 2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.  
 3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.  
 4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.  
 5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

3. Akhir karir. Akhir karir ini merupakan tahap akhir seorang pegawai berada dalam sebuah lembaga, yaitu juga disebut sebagai pensiun.<sup>34</sup>

## f. Pelaksanaan dan Pengembangan Karier

Titik awal pengembangan karir di mulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Setelah komitmen pribadi di buat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat di lakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut mencakup.

### 1. Prestasi Kerja

Kegiatan yang paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik. Karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya.

### 2. Exposure

Kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure. Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan lainnya.

### 3. Mentors And Sponsors

<sup>34</sup> Jurnal Mursidah, *Manajemen Perkembangan Karir Guru*, Vol 1 (Juni 2023), Hlm. 53.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
  2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
  3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
- Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Seorang mentor adalah orang yang menarwakan bimbingan karier informal. Karyawan atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan diantara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karier.

4. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh kursus atau penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.<sup>35</sup>

**Tabel 2.1**  
**Tabel indikator dan sub indikator**

| No | Tema                              | Indikator    | Sub indikator                           |
|----|-----------------------------------|--------------|-----------------------------------------|
| 1. | Implementasi Manajemen Personalia | 1. Procuring | 1. Persiapan<br>2. Seleksi tenaga kerja |

<sup>35</sup> Adjunct Marniati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2020), Hlm. 121.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

**Universitas Islam Indragiri**

|                                      |                      |                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Dalam Pengembangan Karir Guru</p> | <p>2. Develoving</p> | <p>1. Pengembangan</p> <p>2. Penilaian karyawan</p> <p>3. Kompensasi</p> <p>4. Memajukan atau berbagi tenaga kerja</p> <p>5. Melatih dan mendidik tenaga kerja</p> <p>6. Mempromosikan dan memindahkan tenaga kerja</p> |
|                                      | <p>3. Mantaining</p> | <p>1. Promosi</p> <p>2. Pemisahan</p> <p>3. Terminasi</p>                                                                                                                                                               |



## B. Kajian Relavan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan kenyataan yang ada di lapangan dengan teori yang relavan, pendekatan penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Skripsi yang di tulis oleh Nur Maghfira Dengan judul “Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MTsn 1 KOTA PALU”.<sup>36</sup> Penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan kejadian atau fakta dan keadaan yang terjadi pada saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Teknik pengumpulan data melalui, wawancara, observasi, laporan dalam bentuk dokumen, dan media perantara. Hasil penelitian menunjukan bahwa proses implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan di MTsn 1 Kota Palu sudah di lakukan dengan baik dan mengikuti tahapan proses, yaitu mulai dari

<sup>36</sup> Nur Maghfira, *Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di Mtsn 1 Kota Palu*, Skripsi Manajemen Personalia, 2023





1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

proses pengadaan personalia, pengembangan dan pelatihan personalia, kompensasi dan pemberhentian personalia. Hal ini juga di dukung oleh hasil pengamatan penulis terutama pada pelaksanaan kegiatan yang terlihat bahwa mereka telah bekerja sama sesuai tupoksi masing-masing dan sangat antusias bekerjasama serta saling mendukung. Serta hambatan dalam implementasi manajemen personalia yaitu jumlah siswa melebihi jumlah ruangan yang ada. Meskipun penelitian diatas juga membahas tentang manajemen personalia namun pada penelitian penulis lebih fokus pada implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggulan di MTsn 1 Kota Palu. Namun peneliti di atas memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen personalia.

2. Skripsi yang di tulis oleh Taslima Tusoliha Dengan Judul “Manajemen Personalia Di SMA NEGERI 4 JEBONG ”.<sup>37</sup> Penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan kejadian atau fakta dan keadaan yang terjadi pada saat penelitian berlangsung dengan

<sup>37</sup> Taslima Tusoliha, *Manajemen Personalia Di SMA Negeri 1 Jebong*, Skripsi, 2023



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenai sanksi.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenai sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang sudah cukup baik memenuhi standar yaitu pendidikan sarjana starata satu sesuai dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing, dan untuk faktor penghambat manajemen personalia kurangnya disiplin dari tenaga pendidik dan kependidikan itu namun itu masih bisa di atasi. Persamaan dalam peneliti di atas yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen personalia, dan kurangnya kedisiplinan dari tenaga pendidik dan kependidikan.

3. Skripsi yang ditulis oleh ST. Fahrini Amnur Dengan judul “Hubungan Manajemen Personalia Sekolah Dengan Pengembangan Karir Guru Di SMK YPPK LIMBUNG KABUPATEN GOWA”.<sup>38</sup> Penelitian ini termasuk kedalam penelitian Kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisa hasil penelitian dengan analisis statistik deskripsi dan inferensial. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, dan angket.

---

<sup>38</sup> S.t Fahrini Amnur, *Hubungan Manajemen Personalia Sekolah Dengan Pengembangan Karir Guru Di SMK YPPK Limbung Kabupaten Gowa* : 2016



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen personalia oleh kepala sekolah di SMK YPPK Limbung Kabupaten gowa dapat diketahui bahwa kepala sekolah memperhatikan segala sesuatu yang menyangkut personalia, mulai dari merencanakan, merekrut, menyeleksi, meneliti untuk perbaikan dan sampai dengan memberhentikan kepada pada guru. Dan pengembangan karir guru di SMK YPPK Limbung telah berjalan dengan baik mulai dari guru biasa menjadi guru instruktur, dan dari guru biasa menjadi guru kelas. Terdapat hubungan yang sangat kuat sebesar 0,997 antara manajemen personalia dengan pengembangan karir guru di SMK YPPK Limbung. Dan terdapat persamaan anatar peneliti diatas dengan penulis yaitu samasama meneliti tentang manajemen personalia dan pengembangan karir guru.

4. Skripsi yang di tulis oleh Djazuli Dengan judul “Penerapan Manajemen Personalia di Sekolah dasar Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa”.<sup>39</sup> Penelitian ini termasuk kedalam penelitian Kualitatif dan menggunakan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian

<sup>39</sup> Djazuli, *Penerapan Manajemen Personalia Di Sekolah Dasar Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa*, Skripsi, 2019



menunjukkan bahwa manajemen personalia oleh kepala sekolah di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa sudah di lakukan dengan baik mulai dari pengadaan personalia, pengembangan dan pelatihan personalia, system kompensasi serta keputusan hubungan kerja, terdapat kesamaan masalah seperti masih ada guru-guru yang sering datang terlambat kesekolah.

5. Jurnal yang di tulis oleh Ahmad Fathol Arifin Dengan judul “Manajemen Personalia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Ramp IP Uji Kabupaten Jember”.<sup>40</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan personalia di Madrasah Tsanawiyah MTs Miftahul Ulum Rambipuji di lakukan menjelang tahun ajaran baru. Perencanaan di lakukan dengan mengecek jumlah guru dan pegawai yang tersedia, membandingkan antara rombel yang diterima dengan jumlah personalia yang ada, serta memprediksi jumlah personalia yang di butuhkan dan selanjutnya analisis kebutuhan tersebut di laporkan ke yayasan.

---

<sup>40</sup>Ahmad Fathol Arifin, *Penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan personalia di Madrasah Tsanawiyah MTs Miftahul Ulum Rambipuji*, Skripsi, 2018