

Hubungan Manajemen Personalia dengan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik

Leni Fitrianti

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, STAI Nurul Falah Airmolek, Indonesia

*Corresponding author : fitriantileni23@gmail.com

Article History:

Received : 27-05-2025

Accepted : 02-06-2025

Keywords: Manajemen Personalia; Pengembangan Karir; Tenaga Pendidik

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen personalia dengan pengembangan karir tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kelayang, Kecamatan Kelayang, Kabupaten Indragiri Hulu. Manajemen personalia di lingkungan pendidikan memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan institusi melalui pengelolaan tenaga pendidik yang profesional. Aspek-aspek manajemen personalia yang dikaji meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta promosi dan penghargaan dan pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan sejumlah guru sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelaksanaan manajemen personalia yang efektif dengan perkembangan karir guru. Pengelolaan personalia yang baik terbukti mendukung peningkatan kompetensi, motivasi, dan peluang karir tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Kelayang. Dengan demikian, manajemen personalia yang terencana dan terarah dapat menjadi faktor kunci dalam mendorong pengembangan profesionalisme guru.

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik merupakan elemen penting dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Keberhasilan lembaga pendidikan dalam menciptakan lulusan yang berkualitas sangat ditentukan oleh kompetensi dan profesionalisme para pendidiknya. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik melalui sistem manajemen personalia yang efektif menjadi suatu keharusan dalam rangka mendukung pengembangan karir dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Manajemen personalia berperan dalam mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga promosi dan pemberian penghargaan. Ketika manajemen personalia dijalankan secara profesional dan terarah, maka tenaga pendidik akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi, serta memiliki peluang karir yang lebih jelas dan terencana.

Di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), peran guru tidak hanya terbatas pada pengajaran teori, tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan karir guru SMK menjadi semakin penting untuk menjawab tantangan dinamika pendidikan vokasional yang terus berkembang. SMK Negeri 1 Kelayang sebagai salah satu lembaga pendidikan kejuruan di Kecamatan Kelayang, Kabupaten Indragiri

Hulu, menjadi objek yang relevan untuk diteliti guna melihat sejauh mana manajemen personalia yang diterapkan dapat mempengaruhi perkembangan karir tenaga pendidiknya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan pada hubungan manajemen personalia dengan pengembangan karir tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Kelayang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah kejuruan, khususnya dalam upaya pengembangan profesional tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional dipilih karena bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara manajemen personalia dengan pengembangan karir tenaga pendidik. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis data numerik secara sistematis, sehingga hubungan antara kedua variabel dapat diuji secara statistik.

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Kelayang yang terletak di Kecamatan Kelayang, Kabupaten Indragiri Hulu. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan dalam rentang tiga bulan, menyesuaikan dengan jadwal akademik dan ketersediaan responden di sekolah tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang aktif mengajar di SMK Negeri 1 Kelayang yang berjumlah 25 orang dan satu orang kepala sekolah.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan angket atau kuesioner tertutup yang diberikan kepada para guru. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan manajemen personalia dan pengembangan karir, seperti proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kesempatan promosi, dan dukungan institusional. Selain kuesioner, peneliti juga menggunakan teknik wawancara sebagai data pendukung, terutama kepada kepala sekolah atau pihak manajemen sekolah. Teknik dokumentasi juga digunakan untuk melengkapi data, seperti melihat data kepegawaian atau program pelatihan guru yang pernah dilakukan.

Sebelum instrumen digunakan dalam pengumpulan data utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis korelasi Pearson untuk melihat hubungan antara variabel manajemen personalia dan pengembangan karir. Jika diperlukan, analisis regresi linear sederhana juga dapat digunakan untuk melihat kontribusi manajemen personalia terhadap pengembangan karir tenaga pendidik.

Dengan metodologi ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana manajemen personalia yang diterapkan di SMK Negeri 1 Kelayang berpengaruh terhadap pengembangan karir guru-gurunya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 26 responden yang meliputi 25 orang tenaga pendidik dan satu orang kepala sekolah. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner untuk mengukur dua variabel utama: manajemen personalia sebagai variabel independen (X), dan

pengembangan karir sebagai variabel dependen (Y). Hubungan antara keduanya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Koefisien Korelasi Product Moment

		Correlations	
		Manajemen Personalia	Pengembangan Karir Tenaga Pendidik
Manajemen Personalia	Pearson Correlation	1	.448*
	Sig. (2-tailed)		.022
	N	26	26
Pengembangan Karir Tenaga Pendidik	Pearson Correlation	.448*	1
	Sig. (2-tailed)	.022	
	N	26	26

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi manajemen personalia dengan pengembangan karir tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kelayang Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu adalah 0,448. Kemudian tingkat probabilitas yang diperoleh adalah 0,022. Oleh karena skor tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada hubungan yang signifikan antara manajemen personalia dengan pengembangan karir tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kelayang. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui:

1. Tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang yaitu 0,448.
2. Kesimpulan pengujian hipotesis. Hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi “ada hubungan yang signifikan antara manajemen personalia dengan pengembangan karir tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kelayang Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu”. Dapat diterima, dengan sendirinya H_0 ditolak. Dari hasil $r_{xy} = 0,448$ dapat diketahui bahwa tingkat hubungan kedua variabel tersebut berada di antara 0,40- 0,70 dengan kategori sedang.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap kepala sekolah dan beberapa tenaga pendidik di Sekolah tersebut. Pertama, hasil angket menunjukkan kepala sekolah dan tenaga pendidik setuju dengan perlunya suatu perencanaan dalam melakukan perekrutan tenaga pendidik baru dan saat diwawancara mereka juga mengatakan bahwa mereka memang melakukan perencanaan itu secara bersama. Kedua, dalam pengadaan personalia, hasil angket kepala sekolah dan tenaga pendidik setuju terkait adanya pengumuman/informasi untuk perekrutan tenaga pendidik baru dan hasil wawancara mereka mengatakan bahwa mereka melakukan pengadaan personalia dengan menyebarkan pengumuman kepada khalayak umum. Ketiga, pengembangan personalia, pada hasil angket mereka sangat setuju dengan adanya pemberian pelatihan yang diberikan kepala sekolah dan ketika melakukan wawancara mereka mengatakan bahwa mereka diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada. Keempat, terkait pemberian kompensasi, pada hasil angket kepala sekolah dan tenaga pendidik sangat setuju terkait dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan kepala sekolah dan hasil wawancara mereka mengatakan bahwa mereka mendapatkan kompensasi itu berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kelima, adanya kesesuaian antara hasil angket

dengan wawancara, dimana dalam pemeliharaan personalia, pada hasil angket kepala sekolah dan tenaga pendidik sangat setuju dengan adanya pemeliharaan personalia dan ketika melakukan wawancara mereka mengatakan bahwa adanya pemeliharaan berupa gaji, tunjangan kesejahteraan dan penghargaan. Keenam, dalam pemutusan hubungan kerja, pada hasil angket kepala sekolah dan tenaga pendidik setuju terkait dengan adanya pemberhentian kerja dan ketika melakukan wawancara mereka mengatakan memang ada pemutusan hubungan kerja dikarenakan atas permintaan sendiri. Ketujuh, dalam penilaian personalia, pada hasil angket kepala sekolah dan tenaga pendidik setuju terkait adanya penilaian personalia yang dilakukan kepala sekolah dan ketika melakukan wawancara mereka mengatakan kepala sekolah melakukan penilaian dengan melihat kinerja tenaga pendidik. Delapan, dalam pengembangan karir guru, pada hasil angket kepala sekolah dan tenaga pendidik sangat setuju terkait pengembangan karir yang dilakukan dengan bentuk pendidikan dan pelatihan dan ketika melakukan wawancara mereka mengatakan memang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan. Sembilan, dalam pembinaan dan pengembangan karir tenaga pendidik, pada hasil angket kepala sekolah dan tenaga pendidik setuju terkait adanya pembinaan yang dilakukan kepala sekolah dan ketika melakukan wawancara mereka mengatakan memang ada penugasan yang diberikan kepala sekolah kepada tenaga pendidik.

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen personalia dengan pengembangan karir tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kelayang Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dibuktikan dengan perolehan angka indeks korelasi r_{xy} sebesar 0,448 baik secara perhitungan manual maupun dengan bantuan program *SPSS 26 for windows*. Dimana r_{xy} lebih besar dari pada r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan tabel panduan dalam memberikan interpretasi terhadap r_{xy} dengan cara sederhana diketahui bahwa angka 0,40- 0,70 menunjukkan bahwa hubungan antara manajemen personalia dengan pengembangan karir tenaga pendidik tersebut adalah sedang atau cukup.

Dengan demikian, semakin baik manajemen personalia yang diterapkan di sekolah, maka semakin besar peluang tenaga pendidik untuk berkembang secara profesional. Manajemen personalia yang terstruktur dan terukur dapat menjadi faktor penting dalam mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi, mengambil peran strategis, dan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisyah, S. (2019). *Kompensasi dan Komitmen Guru*. Pontinak: PGRI Kalbar.
- [2] Aliyyah, R. R. (2018). *Pengelolaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Bogor: Polimedia Publishing.
- [3] Bagea, I., dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- [4] Fitriyani, dkk. (2023). *Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- [5] Hidayat, U. S. (2016). *Model-Model Pembelajaran Efektif*. Yayasan Budhi Mulia Sukabumi.

- [6] Indrawan, I., dkk. (2020). *Manajemen Personalia dan Kearsipan Sekolah*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- [7] Mane, A. (2019). *Pengantar Manajemen*. Celebes: Media Perkasa.
- [8] Noor, Z. Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teori dan Praktis*. Jakarta: CV Budi Utama.
- [9] Romdloni. (2017). Manajemen Personalia sebagai Upaya dalam Meningkatkan Kualitas Personalia di Madrasah. *Evaluasi*, 1(1).
- [10] Susiloningtyas, R. (2023). *Etika & Profesi Keguruan*. Banten: Penerbit PT Sada Kurnia Pustaka.
- [11] Yanto, M. (2023). *Manajemen Pendidikan Implementasi Fungsi Manajemen dalam pengelolaan Lembaga Pendidikan*. CV. Eureka Media Aksara.