



Peran Manajemen Personalia Dalam Mendorong Perfoma Guru PAI di Sekolah Menengah Pertama

Neysa Salsabila Felasufa Amadea¹, Lintang Ahmad Mustika Aji², Kory Aznam Ashari³ Muhammad Nurul Ikhsan⁴, Krisna Rasyid Al Fittoh⁵, Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Ahmad Dahlan

Abstrak

Received: 15 Januari 2023
Revised: 19 Januari 2023
Accepted: 28 Januari 2023

The quality of education in Indonesia is arguably still very low. This is very influential for the younger generation in the future, especially for educators, improving the quality of education is very important to do because there are many inhibiting factors to achieve the quality of education in Indonesia until now. This is in line with the research objective, which is to describe the teacher's role in supporting and improving the quality of education at SMP N 3 Godean. This research was conducted at SMP N 3 Godean. This research is a qualitative research using a descriptive approach. The research instrument used interviews. Respondents research vice principals and teachers BK. By using this approach, the author can describe the role of personnel management in improving teacher performance.

keywords: *Personel Management, Education Quality, Teacher Performance*

(*) Corresponding Author: nsalsabilafa@gmail.com

How to Cite: Amadea, N. S., Aji, L. A., Ashari, K., Ikhsan, M., Al Fittoh, K., & Yuliana, A. T. R. (2023). Peran Manajemen Personalia Dalam Mendorong Perfoma Guru PAI di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(6), 354-363. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7783652>

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi peran penting dalam suatu negara untuk mencapai keberhasilan pembangunan bangsa. Sederhananya, secara umum pendidikan adalah usaha seseorang yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam menghasilkan pendidikan yang bermutu juga perlu adanya sistem pendukung dari komponen-komponen yang meliputi; guru, peserta didik, kurikulum, sarana atau prasarana, media pembelajaran, manajemen, biaya dan lingkungan sekolah yang mana apabila terjadi kerja sama dari semua komponen tersebut akan menjadi faktor pendukung keberhasilan kualitas pendidikan (Ratnasari, 2020).

Masalah yang sering dijumpai dalam lembaga pendidikan salah satunya ialah pengelolaan sumber daya manusia khususnya guru berkaitan pada proses rekrutmen, penyeleksian, dan pengembangan karir yang kurang baik tidak hanya itu namun juga kesejahteraan guru turut diperhatikan sehingga menurunnya kualitas pendidikan dapat juga diakibatkan lemahnya sumber daya manusia dalam artian dibutuhkannya peningkatan akan hal tersebut. Dalam hal ini perlu dibutuhkan pengelolaan manajemen pendidikan yang efektif agar dalam mengupayakan sumber daya manusia itu terlaksananya dengan baik di lembaga pendidikan (sekolah).



Di dalam manajemen sumber daya sekolah atau personalia terdapat tiga unsur bagian dalam pengelolaan manajemen pendidikan diantaranya *pertama* menyusun program kerja untuk memenuhi kebutuhan personel pendidikan yang dibutuhkan sekolah dalam melaksanakan sistem pendidikan, *kedua* proses merekrut dalam upaya mencari calon pegawai yang dibutuhkan sekolah dalam menjalankan sistem pendidikan, *ketiga* tahap penyeleksian terhadap calon personel baru yang bermutu, dapat melengkapi standar kepentingan sekolah dan selanjutnya pengembangan staf sebagai usaha dalam meningkatkan potensi personel mulai dari profesi dan keunggulan personalia selagi bertugas di sekolah (I, 2019). Jadi utamanya dari manajemen personalia itu mengoptimalkan perbaikan kualitas guru yang diharapkan mereka dapat mengembangkan kecakapan sosial dan profesional agar menunjang kebutuhan pendidikan.

Eksistensi sumber daya manusia menjadi bagian terstruktur dalam kehidupan suatu pendidikan terlebih bagian dari mereka memiliki peranan tersendiri dengan demikian kepala sekolah sebagai pemegang kendali dalam suatu sekolah atau biasa dikenal orang yang menduduki jabatan tertinggi di sebuah lembaga pendidikan (sekolah) yang mana beliau memiliki peran andil dalam memastikan kemajuan sekolah dengan upaya meningkatkan perfoma kerja guru melewati pendekatan penguatan kemampuan tenaga kependidikan.

SMP N 3 Godean, merupakan sekolah negeri yang bertepatan di Kecamatan Godean Kabupaten Sleman menjadi tempat peneliti melakukan observasi untuk mencari data pendukung. Dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan diperlukan pemimpin yang mampu mengkoordinir segenap potensi sekolah supaya berjalan dengan efektif sehingga terlaksananya visi sekolah (Nilda et al., 2020). Meskipun sekolah ini terletak lumayan jauh namun berbagai prestasi yang diraih sangat banyak meskipun terlihat banyak guru tidak, bagaimana kerjasama antara guru senior atau tetap, penyesuaian diri guru honorer pasti adanya beberapa kendala yang ditemui. Dengan demikian disinilah peran manajemen personalia ditujukan melalui peranan keberadaan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Maka tujuan penulisan dalam penelitian ini ialah mengetahui bagaimana peran manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja guru PAI, kemudian apa saja yang menjadi faktor penghambat dan pendorong serta upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kerja guru PAI di sekolah SMP N 3 Godean tersebut.

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yakni penelitian yang bersumber pada paradigma yang berlaku, cenderung menggunakan analisis dilakukan untuk menguji atau meneliti sebuah objek dalam penulisan penelitian (Pahlawan et al., 2022). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan menjelaskan dan memberikan pendapat yang tumbuh, dan proses yang sedang berlangsung ditempat observasi untuk mengumpulkan sebuah data atau fenomena yang terjadi (Nurhayati, 2015).

Lokasi tempat observasi kami berada di SMP N 3 Godean. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengamatan, *interview*, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul akan kami analisis secara interaktif dengan melakukan beberapa tahapan seperti data

collection, pemilahan data, *display data* serta menarik kesimpulan sesuai dengan peristiwa di lokasi penelitian (Rijali, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Manajemen Personalia dalam Mendorong Perfoma Guru PAI di SMP N 3 Godean.

Manajemen personalia merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berkembang dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja lembaga Pendidikan. Untuk meningkatkan lembaga pendidikan tersebut dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang professional. Hal ini bertujuan untuk dapat mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada suatu lembaga pendidikan tersebut (Agung & Suhartiningsih, 2022).

Saat ini generasi yang diperlukan oleh bangsa Indonesia di masa yang akan datang yaitu generasi yang cakap dan siap menghadapi ketatnya persaingan dengan negara atau bangsa lain di dunia ini. Lahirnya generasi yang cerdas dan berkualitas berawal dari guru yang senantiasa mendidik dan mentransferkan ilmunya dengan harapan dapat menjadi generasi yang dapat diandalkan. Di dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting untuk menjalankan kepemimpinannya guna meraih tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu, kepala sekolah menjadi jantung dalam segala proses dan aktivitas yang akan menentukan keberhasilan sekolah atau sebuah lembaga, baik itu dalam administrasi persekolahan, kependidikan, dan pembinaan terhadap tenaga pendidik lainnya termasuk pada guru PAI (Permadanti, 2021).

Di dalam sekolah maupun lembaga pendidikan Islam, Guru PAI memiliki fungsi serta kedudukan yang sangat strategis dalam membimbing, mendidik dan membekali siswa agar menjadi generasi yang tumbuh dan menghasilkan kualitas pendidikan bermutu dan berakhlakul karimah. Dalam hal ini guru PAI sangat diperlukan untuk menjunjung tinggi pendidikan dan membekali peserta didik ilmu dan akhlak yang baik untuk masa yang akan datang.

Setiap pegawai di sekolah harus memiliki pengetahuan dan pemahaman akan penerapan manajemen personalia beserta tahapan-tahapan yang harus dilakukannya untuk dapat memudahkan pelaksanaan tugasnya masing-masing (Zulkifli, 2018). Peran manajemen personalia dalam meningkatkan kinerja guru di SMP N 3 Godean dapat dilihat dari pihak sekolah sebagai supervisor yang menekankan pada guru PAI mahir dalam mengolah informasi dan mengaplikasikan teknologi (IT) yang diikuti oleh setiap guru dalam mengikuti pelatihan workshop. Kebanyakan penggunanya merupakan guru muda honorer. Hal tersebut terjadi ketika awal pandemi di SMP N 3 Godean diharuskan dalam memanfaatkan media digital karena seiring perkembangan zaman.

Mutu pendidikan di SMP N 3 Godean dapat dilihat dari sekolahnya yang menunjukkan sekolah Adiwiyata nasional yang dapat mendukung upaya pemerintah dalam menjaga lingkungan sekitar khususnya sekolah. Hal ini dapat diamati dari peran peserta didik yang sangat tinggi dalam mengolah sampah plastik menjadi hasil karya yang dapat dimanfaatkan. Selain mengolah karya-karya dari sampah tersebut, peserta didik juga membuat spanduk maupun poster yang berisi anjuran untuk mengurangi penggunaan bahan plastik dalam aktivitas

sehari-hari. Kebiasaan atau perilaku itu menjadi salah satu cerminan sifat terpuji dan peduli akan kebersihan lingkungan.

Peranan pendidikan sangat berpengaruh dalam pengupayaan personalia. Kualitas pada sekolah akan menghasilkan pendidikan serta sumber daya manusia yang bermutu. Di dalam hal ini, kepala sekolah harus berupaya untuk mengatur seluruh ranah sumber daya manusia berdasarkan fungsi dan tugasnya tersendiri (Sa'adah, 2009). Kegiatan manajemen personalia yang dilakukan di SMP N 3 Godean diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Rekrutmen personil (pengadaan pegawai)

Pelaksanaan rekrutmen manajemen personalia atau sumber daya manusia tidak bisa diabaikan demi menjaga mutu dan kesesuaian segala hal yang ingin dicapai (Zulkifli & Wiriyani, 2020). Proses rekrutmen atau proses seleksi adalah langkah awal untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berprestasi, sehingga dapat menjadikan tujuan suatu lembaga tercapai dengan baik (Winatha, 2018). Rekrutmen dapat mendukung setiap proses personalia, hal ini disebabkan karena rekrutmen tersebut dapat menghasilkan setiap personalia akan masuknya bakat-bakat ataupun gagasan-gagasan yang baru, pengalaman yang berbeda, serta beragam keterampilan dan Pendidikan yang diperlukan dalam proses berlangsungnya pelaksanaan perubahan-perubahan yang belum terlaksana.

Dalam menentukan kebijakan pengadaan pegawai, dibutuhkan kesepakatan dalam melangsungkan seleksi penerimaan tenaga pegawai baru, seperti halnya dilaksanakan tes khusus yang berhubungan dengan keterampilan kependidikan (Ii, n.d.). Hal tersebut sangat dibutuhkan sebagai sebuah langkah upaya dalam proses peningkatan kualitas pendidikan, karena dengan langkah tersebutlah sebuah sikap profesionalisme ditumbuhkan di dalam setiap diri para peserta seleksi pegawai baru, yang diharapkan sikap tersebut akan terus melekat sehingga menyatu dengan dia dan kegiatan yang ia jalani. (Narimo & Irawan, 2019).

Disebutkan di dalam peraturan pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 pasal 13 bahwasannya pengembangan dan penyediaan tenaga kependidikan di sekolah menengah pertama yang dilangsungkan oleh pemerintah merupakan tanggung jawab menteri dan kebudayaan. Pengadaan kepegawaian tersebut tidak hanya saat didirikannya instansi atau lembaga, melainkan dapat terjadi juga pada sebuah instansi atau lembaga yang sudah lama berdiri. Rekrutmen personel atau pengadaan personil baru tersebut terjadi apabila:

1. Terdapat sebuah perluasan pekerjaan yang harus dicapai karena besar atau bertambahnya beban-beban tugas yang tidak cukup dipikul untuk oleh tenaga kerja yang ada di dalam lembaga atau instansi tersebut.

2. Adanya salah satu ataupun lebih pegawai yang mutasi ke kantor lain atau keluar, ataupun karena hal lain yang menyebabkan harus keluar dari kantor seperti halnya meninggal, sehingga menyebabkan dibukanya lowongan kerja untuk formasi baru. Oleh karena itu, pengadaan pegawai baru sangat dibutuhkan demi menjaga kualitas di dalam pendidikan lembaga atau instansi tersebut agar tidak terjadi kekurangan ataupun tidak maksimal dalam bekerja. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam proses pelaksanaan seleksi tersebut diantaranya:

a. Penerimaan pelayanan pelamar

b. Tes penerimaan anggota baru

- c. Wawancara seleksi
- d. Penerimaan referensi
- e. Tes kesehatan
- f. Tanya jawab oleh penyelenggara
- g. Hasil keputusan

Hal yang harus diperhatikan agar mendapatkan guru PAI berpotensi dengan memperhatikan latar belakang pribadi yang mencakup pengalaman kerja serta pendidikan yang ada di dalam diri tersebut, termasuk bakat dan minat yang dimiliki.

b) Pengangkatan Personil

Sebuah pengangkatan personil termasuk pada tanggungjawab daripada pimpinan, karena pimpinan tersebut tentunya sangat mengetahui kriteria dan tipe staf yang dibutuhkan dengan kondisi serta situasi sekolah atau instansi tersebut. Di dalam pengangkatan atau penambahan tenaga pendidik sekolah menengah, beberapa hal yang harus dicermati antara lain adalah:

1. Persyaratan kelengkapan berkas
2. Lamaran
3. Seleksi dapat berupa ujian tertulis
4. Penetapan anggota personel

c) Penempatan personel

Peletakan tenaga kerja merupakan fungsi manajemen yang harus segera dilangsungkan agar pihak yang bersangkutan dapat memahami ruang lingkup pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 25 yang berbunyi:

- Penetapan dan peletakan guru dilakukan secara obyektif dan gamblang sesuai dengan peraturan terbuka sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah diatur dengan peraturan pemerintah
- Pengangkatan dan penempatan guru pada satuan Pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan yang bersangkutan

d) Pembinaan personel

Pembinaan personel atau pengembangan pegawai yaitu usaha yang dilakukan demi meningkatkan dan memajukan mutu serta kualitas tenaga personil yang terdapat di lingkungan sekolah tersebut, baik tenaga administratif maupun tenaga edukatif. Pelaksanaan manajemen personalia dalam pembinaan personel berorientasi pada pencapaian standar minimal, maksud nya dapat melakukan tugasnya sesuai dengan perannya. Dengan itu bentuk pembinaan pada lapangan dapat dilihat dari pelatihan workshop, webinar, dan diklat. Pembinaan tersebut dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

- Memulai usaha sendiri seperti halnya belajar melalui kursus atau dengan membaca buku
- Melalui kelompok profesi seperti kelompok bidang studi PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia)

- *In service training* seperti Sekolah Staf Pimpinan Administratif
- Rapat kerja, seminar dan sejenisnya

e) Pemberhentian Personil

Pemberhentian personil diartikan sebagai masa jabatan seorang karyawan yang berakhir karena suatu kebijakan (Nurmalasari & Syah, 2019). Dalam manajemen personalia tendik dan kependidikan dapat diberhentikan dengan dilakukan berbagai tahapan yang harus sesuai dengan ketentuan yang sudah dibuat seperti peneguran, peringatan sampai pada tahap pengeluaran dari suatu lembaga. Penerapan pemberhentian personil tersebut dapat diukur dan dilakukan dengan pelanggaran seperti kurangnya sifat disiplin dan tanggung jawab terhadap wewenang yang telah di emban, pegawai tidak mempunyai skill, baik *soft skill* dan *hard skill* dalam melaksanakan tugas dengan baik (Misbahul, 2019).

Pemberhentian pegawai kerja dalam suatu organisasi diakibatkan karena beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang berhenti atas permintaannya sendiri
2. Adanya pegawai yang berhenti diluar kemauannya sendiri seperti berkurangnya struktur organisasi
3. Adanya pegawai yang secara paksa diberhentikan dengan tidak terhormat
4. Adanya pegawai yang meninggal dunia
5. Adanya pegawai yang mencapai masa pensiun

Faktor Penghambat dan Pendorong Kinerja Guru di SMP N 3 Godean

a. Faktor Penghambat

Setiap kegiatan di dalam sebuah lembaga atau sekolah tentu tidak akan lepas dari sebuah permasalahan ataupun faktor-faktor berupa pengaruh positif ataupun pengaruh negatif. Faktor penghambat yang terjadi di SMP N 3 Godean di antaranya yaitu pada ketika guru-guru akan melangsungkan rapat, sering terhambat pada fasilitas di dalam sekolah, yang dimana ruangan satu dengan yang lainnya masih terpisah-pisah, sehingga menjadi sulit ketika akan mengadakan rapat guru ataupun pertemuan guru. Dalam hal ini SMP N 3 Godean kebanyakan tenaga pendidik yang digunakan merupakan tenaga pendidik yang berstatus honorer. Hanya saja potensi dari guru honorer tersebut lebih baik, tetapi dana yang diberikan kepada guru honorer masih dirasa sangat kurang, karena sebagian dana dialokasikan untuk kegiatan program sekolah.

Beberapa faktor penghambat yang ada di SMP N 3 Godean yaitu kurangnya tenaga pendidik sehingga ada beberapa guru yang bekerja dalam double waktu. Selain itu, secara umum beberapa faktor yang masih sering menjadi penyebab terhambatnya manajemen personalia diantara lain adalah: (1) kesulitan dalam memprediksi hal klasik yang sering menimpa kegiatan di sekolah, karena pada dasarnya keadaan merupakan suatu hal yang sulit untuk bisa diprediksi, (2) Kesulitan dalam pendanaan. sehingga otomatis pembiayaan yang dibutuhkan untuk masa mendatang sulit juga untuk diprediksi. (3) Sulit memperoleh data atau informasi. Jika yang diandalkan hanya informasi yang sifatnya administratif dan berita saja, maka hal tersebut dapat terjadi kemungkinan untuk tidak akurat. Namun juga harus disertai dengan penelitian karena hal tersebut menyangkut kepada tenaga ahli dan juga pembiayaan yang akan dibutuhkan. (4) Kurangnya

kerjasama dan tujuan yang kurang matang untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Seperti halnya visi dan misi yang belum difokuskan sehingga menimbulkan kendala-kendala yang sangat serius dalam proses pelaksanaan manajemen personalia di sekolah karena hanya akan menjadikan kesan apa adanya tanpa adanya semangat untuk berproses dalam mencapai tujuan bersama dari sekolah tersebut (Nanda, 2022).

b. Faktor Pendorong

Di dalam peningkatan mutu pendidikan, faktor pendorong dikelompokkan dari seluruh sumber daya manusia yang terdapat dalam lembaga atau sekolah baik kepala, staf, seluruh guru dan juga para siswa di sekolah. Adapun faktor pendukung di manajemen personalia di SMP N 3 Godean di antaranya yaitu seorang pendidik yang memiliki kompetensi dan semangat yang kuat dalam dirinya yaitu dalam melaksanakan wewenang, sehingga dapat menjalankannya dengan baik dalam membimbing, mengajarkan, menstimulasi siswa. Karena dorongan motivasi dalam diri guru akan berpengaruh pada sikap seorang pendidik dalam mendidik. Apabila dorongan emosional dalam dirinya rendah secara langsung cara mengajarnya tidak akan berjalan secara maksimal. Selain itu seorang pendidik mendapatkan apresiasi dari kepala sekolah karena dapat memberikan layanan pendidikan yang baik untuk peserta didik serta memiliki semangat dalam belajar dan mengajar.

Secara umum, faktor pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja guru diantara lain adalah lingkungan atau lokasi dari sekolah itu sendiri apakah berada di lokasi yang pelosok ataukah berada di lokasi yang mudah jangkauannya, dan kepemimpinan kepala sekolah selaku jantung di dalam suatu sekolah yang senantiasa memberikan perhatiannya yang cukup terhadap kinerja Pendidikan termasuk dalam memperdayakan guru (Iv, 1991).

Upaya Manajemen Personalia dalam Mendorong Perfoma Guru PAI di SMP N 3 Godean

Kinerja guru diartikan sebagai keahlian kerja seorang guru selaku tenaga pendidik ketika melangsungkan pekerjaannya dengan profesional atau optimal agar tujuan dan yang dicitakan dalam suatu lembaga terlaksana dengan baik. Seorang guru memiliki peran strategis di sekolah baik dalam aktivitas pembelajaran maupun menerapkan kurikulum dengan konsisten (Adi, 2021).

Dalam meningkatkan kinerja guru PAI yang berjumlah 6 guru, manajemen personalia memiliki kedudukan strategis untuk terus memperbaiki dan menjunjung kualitas sumber daya manusia yang baik. Oleh sebab itu, apabila setiap jajaran personil dari manajemen personalia tersebut melaksanakan setiap tugasnya dengan baik, maka seluruh komponen yang ada di sekolah atau lembaga tersebut akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang ingin dicapai, direncanakan dan target yang sudah ditentukan. Dalam hal ini, manajemen personalia dituntut untuk senantiasa mengelola sebaik mungkin anggota personel yang ada di dalam sekolah, termasuk juga guru PAI yang mana merupakan ujung tombak dalam pembinaan akhlak siswa. Dalam proses meningkatkan kinerja guru PAI, kepala sekolah sebagai manajemen juga memiliki tanggungjawab untuk berupaya agar dapat mendekatkan diri kepada bawahan untuk dapat selalu berkomunikasi dan bertukar pendapat serta memberi nasehat dengan cara

memberi ruang kesetaraan dengan guru untuk dapat mengemukakan pendapatnya sehingga diantara keduanya memiliki kerjasama yang baik (Permadanti, 2021).

Peningkatan sebuah kualitas pendidikan dipengaruhi oleh anggota personel di dalam sekolah yang bersangkutan. Personil sekolah seperti guru PAI tentunya sangat penting untuk selalu mendapatkan motivasi demi meningkatkan kinerjanya masing-masing. Ketika guru PAI memiliki keahlian yang baik dalam menjalankan segala tanggungjawab baik di kelas maupun di luar kelas, maka pendidikan yang diberikan kepada siswa akan optimal serta sesuai dengan kurikulum yang ditentukan. Ketika pembelajaran tercapai dengan baik maka kualitas belajar serta Pendidikan di sekolah akan tercapai dengan baik juga (Supriadi et al., 2022). Proses tersebut dikatakan juga sebagai upaya dalam pembentukan karakter yang baik dan berakhlakul karimah kepada siswa berdasarkan pengajaran yang disuguhkan di persekolahan.

Adapun usaha-usaha manajemen personalia dalam meningkatkan mutu kinerja guru PAI di SMP N 3 Godean sebagaimana informasi yang diperoleh dari wawancara antara lain yakni berupa faktor pendukung dari lembaga atau sekolah dan faktor pendukung dari dalam personil itu sendiri. Faktor pendukung yang ada di sekolah tersebut adalah berupaya sebaik mungkin untuk mengatasi kurangnya motivasi kerja guru berupa selalu memberikan apresiasi penghargaan dari hasil evaluasi kerja, kenaikan pangkat berupa sertifikat yang diumumkan dalam sebuah forum ataupun di depan seluruh siswa, serta diadakannya penilaian dari siswa di sekolah. Sedangkan faktor pendukung dari dalam peronil guru itu sendiri adalah berupa semangat dan motivasi kerja yang tinggi.

Kedua faktor tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan suksesnya kinerja guru PAI dan tercapainya pengajaran kurikulum peserta didik yang optimal. Karena kehadiran guru PAI dengan keahlian yang baik dalam pengajaran akan membuahkan psetasi dan akhlak yang baik juga dalam diri peserta didik.

KESIMPULAN

Pelaksanaan manajemen personalia di SMP N 3 Godean dipegang kendali oleh pimpinan sekolah, karena selain menjadi kepala sekolah beliau juga pengawas sekolah. Kemudian manajemen personalia memiliki peran yaitu, meningkatkan kinerja guru PAI dapat dilihat dari pihak sekolah sebagai pengawas yang menekankan pada guru PAI supaya mahir dalam mengolah informasi dengan menyediakan pelatihan, *workshop*.

Adapun faktor penghambat di SMP N 3 Godean di antaranya yaitu, ketika guru-guru akan melaksanakan rapat, sering terhambat pada fasilitas di dalam sekolah, sehingga menjadi sulit ketika akan mengadakan rapat guru ataupun pertemuan guru. Dalam hal ini SMP N 3 Godean kebanyakan memiliki tenaga pendidik yang berstatus honorer. Selain itu faktor pendukung adalah seorang pendidik atau guru cukup memiliki semangat yang kuat dalam diri pendidik, yaitu ketika melaksanakan tugasnya, dapat bertanggung jawabnya dengan baik dalam membimbing, mengajarkan, dan menstimulasi siswa. Karena dorongan semangat dalam dirinya sangat berdampak pada cara seorang pendidik mengajar.

Dalam meningkatkan kinerja guru PAI yang berjumlah 6 guru, manajemen personalia memiliki kedudukan strategis untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas anggota personel yang baik. Peningkatan sebuah kualitas

pendidikan dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan seperti guru PAI tentunya sangat penting untuk selalu mendapatkan motivasi demi meningkatkan kinerjanya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, W. 2021. *Manajemen Komunikasi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Pai Di Sma Yp Unila Bandar Lampung*. [http://repository.radenintan.ac.id/15473/%0Ahttp://repository.radenintan.ac.id/15473/1/BAB 1-2 DAPUS.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/15473/%0Ahttp://repository.radenintan.ac.id/15473/1/BAB%201-2%20DAPUS.pdf)
- Agung, W., & Suhartiningsih. 2022. Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Waratsah- Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman Dan Socioliguistik*, 08(01), 73–83.
- I, S. H. 2019. *Samsul Hadi*. 4, 1–15.
- Ii, B. A. B. (n.d.). 2005. *Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahnya* Bandung, : PT Syamil Cipta Media,
- Iv, B. A. B. 1991. *Bab iv*. 48.
- Misbahul, F. 2019. Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan: MA Darul Ihsan Samarinda Dan SMA YPM Diponegoro Tenggara. *Syamil: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 27–37.
- Nanda, P. F. 2022. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di SMP Serunting Kota Bengkulu*. 1–102.
- Narimo, S., & Irawan, E. P. 2019. Manajemen Ekstra Kurikuler Hizbul Wathan Dalam Pengembangan Nilai-Nilai Karakter di SMK. *Manajemen Pendidikan*, 13(2), 210–215. <https://doi.org/10.23917/jmp.v13i2.7489>
- Nilda, N., Hifza, H., & Ubabuddin, U. 2020. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 12–18.
- Nurhayati, E. 2015. Implementasi kurikulum berbasis lingkungan di sekolah adiwiyata: Studi kasus si SMP Negeri 16 Surabaya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 3.
- Nurmalasari, I., & Syah, M. 2019. Manajemen Personalia Dalam Pemberdayaan Sekolah Di SMP Muslimin 5 Kota Bandung. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 68–83. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2756>
- Pahlawan, U., Tambusai, T., Perwitasari, D., & Fatayan, A. (2022). *Jurnal Pendidikan dan Konseling di Sekolah Dasar Islam*. 4, 2556–2560.
- Permadanti, G. A. 2021. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI Di SD Integral Luqman Al Hakim Mataram*. November.
- Ratnasari, S. L. 2020. *Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru?* 7(1), 119–125.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Sa'adah, N. H. 2009. Manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Skripsi*, Hal. 1-126.
- Supriadi, H. M., Sauri, S., & Soro, S. H. 2022. Peran Kepemimpinan Kepala

- Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 dan SMPN 33 Kota Bandung. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 705–713. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.455>
- Winatha, J. K. 2018. Analisis Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Parsimonia*, 5(2), 189–198.
- Zulkifli, M. 2018. Manajemen Personalial Lembaga Pendidikan Islam (Studi di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh). *Ibtida'iy: Jurnal Prodi PGMI*, 3(2), 31. <https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v3i2.530>
- Zulkifli, M., & Wiriyani, S. 2020. *Penerapan Manajemen Personalial dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah NW Korleko*. 1(1). <http://ejournal.iaihnw-lotim.ac.id/almujahidah/index.php/Al-mujahidah/article/download/19/43>