

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 1, Nomor 12, Halaman 496-502****Licensed by CC BY-SA 4.0****E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10447105)****DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10447105>**

Penerapan Fungsi *Staffing* Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan

Muhammad Fichri Septiandy¹, Aqsol Arizki², Wahit Gunadi Harahap³, Yudha Akbar Nasution⁴

¹²³⁴Tadris Bahasa Indonesia, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: Muhammad0314221005@uinsu.ac.id¹, aqsol0314222037@uinsu.ac.id², wahit0314223019@uinsu.ac.id³, yudha0314222021@uinsu.ac.id⁴

Abstrak

Artikel ini membahas penerapan fungsi *staffing* dalam mencapai tujuan pendidikan. Fokus utama adalah penempatan sumber daya manusia berkualitas dan pengembangan staf administrasi untuk mendukung operasional sekolah. Melalui penerapan *staffing* yang tepat, jurnal ini menekankan pentingnya menyelaraskan kompetensi sumber daya manusia dengan kebutuhan pendidikan. Selain itu, peran pegawai juga diperhatikan untuk memastikan bahwa setiap individu mendukung efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, jurnal ini menyoroti relevansi penerapan fungsi *staffing* dalam mencapai tujuan pendidikan. Tulisan ini juga mendeskripsikan pengertian *staffing* dalam administrasi pendidikan, prinsip dalam *staffing*, dan fungsi *staffing* yang terdiri dari perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan, penempatan dan pemberhentian personil. Metodologi yang diterapkan dalam penyusunan artikel ini memakai pendekatan deskriptif kualitatif serta menggunakan metode studi literatur sehingga dapat mendeskripsikan data yang ditemui dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, makalah penelitian dan sumber lainnya yang mendukung.

Kata Kunci: *Staffing*, Administrasi, Pendidikan

Abstract

This article discusses the application of the staffing function in achieving educational goals. The main focus is the placement of quality human resources and development of administrative staff to support school operations. Through the implementation of appropriate staffing, this journal emphasizes the importance of aligning human resource competencies with educational needs. Apart from that, the role of employees is also considered to ensure that each individual supports the effectiveness of learning. Thus, this journal highlights the relevance of implementing the staffing function in achieving educational goals. This article also describes the meaning of staffing in educational administration, principles of staffing, and staffing functions which consist of human resource planning, recruitment, selection, education and training, placement and dismissal of personnel. The methodology applied in preparing this article uses a qualitative descriptive approach and uses literature study methods so that it can describe data found from various sources such as books, scientific journals, research papers and other supporting sources.

Keyword: *Staffing*, Administration, Education

Article Info

Received date: 30 November 2023

Revised date: 12 December 2023

Accepted date: 25 December 2023

PENDAHULUAN

Pemahaman mendalam tentang kebutuhan pendidikan dan pembelajaran menjadi landasan bagi lembaga pendidikan untuk merancang kebijakan *staffing* yang efektif. Keterampilan minimal yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu jabatan harus selaras dengan misi dan visi lembaga pendidikan, menciptakan harmoni antara tujuan pendidikan dan perekrutan.

lembaga pendidikan harus mampu mengidentifikasi perubahan dan perkembangan dalam dunia pendidikan dan dunia kerja. Ini mencakup pemahaman terhadap perkembangan teknologi, tren

industri, dan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat menyesuaikan keterampilan minimal yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan sesuai dengan tuntutan zaman.

Selanjutnya, mekanisme seleksi dan penempatan personel di lembaga pendidikan perlu mendapat perhatian serius. Proses ini harus transparan, adil, dan objektif untuk memastikan bahwa individu yang dipilih benar-benar memenuhi kriteria keterampilan minimal yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, lembaga pendidikan harus mengadopsi pendekatan yang komprehensif dan inklusif.

lembaga pendidikan harus mendorong pengembangan profesional terus-menerus bagi staf dan tenaga pendidik. Pendidikan berkelanjutan ini memberikan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan terbaru dalam bidangnya.

penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan keterampilan adalah kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan menempatkan guru dan staf sesuai dengan bidang keahlian mereka, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa siswa menerima bimbingan yang sesuai dan kompeten. Guru yang memiliki keterampilan dan pengalaman dalam mata pelajaran tertentu dapat memberikan pembelajaran yang lebih mendalam dan relevan.

Selain itu, staffing yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung. Guru yang ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka cenderung lebih termotivasi dan efektif dalam mengajar, yang pada gilirannya dapat menciptakan suasana kelas yang dinamis dan inspiratif. Hal ini dapat merangsang minat belajar siswa dan meningkatkan partisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

Penempatan pegawai yang sesuai juga berkontribusi pada pengembangan profesionalisme guru dan staf pendidikan. Dengan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, pegawai pendidikan memiliki kesempatan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka dan tetap terhubung dengan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan. Hal ini dapat meningkatkan daya saing lembaga pendidikan dalam menyediakan pendidikan yang berkualitas.

Selanjutnya, pentingnya penempatan pegawai sesuai keterampilan juga terkait dengan upaya meningkatkan efisiensi operasional lembaga pendidikan. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif, lembaga pendidikan dapat meminimalkan potensi konflik dan ketidakseimbangan dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Hal ini dapat mengoptimalkan produktivitas dan fokus pada pencapaian tujuan pendidikan.

Demikian pula, penempatan pegawai sesuai keterampilan juga memiliki dampak positif pada hubungan antara staf pendidikan, siswa, dan orang tua. Guru yang berada di lingkungan yang sesuai dengan keahlian mereka lebih cenderung berkomunikasi secara efektif dengan siswa dan orang tua. Hal ini memperkuat kerjasama antara semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan.

Akhirnya, peran staffing dalam penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan dapat dilihat sebagai investasi jangka panjang dalam kualitas pendidikan. Dengan menyelaraskan keahlian staf dengan kebutuhan lembaga pendidikan, kita tidak hanya menciptakan lingkungan belajar yang optimal tetapi juga membentuk fondasi untuk mencetak generasi yang terampil dan berdaya saing tinggi.

METODE

Metodologi yang diterapkan dalam penyusunan artikel ini memakai pendekatan deskriptif kualitatif serta menggunakan metode studi literatur. Pendekatan kualitatif dengan data deskriptif berupa catatan tertulis dan lisan serta perilaku seseorang yang diamati pada penelitian ini (Moleong, 2006). Menurut Anggito (2018), penelitian kualitatif juga yaitu pengumpulan data-data dengan tujuan mendeskripsikan fenomena yang berlangsung sedangkan peneliti adalah sebagai instrument kunci dalam pengutipan contoh sumber data.. Metode yang digunakan untuk penyusunan artikel ini yaitu metode studi literatur dimana metode ini melibatkan pembacaan dan analisis bahan literatur untuk mengidentifikasi permasalahan, konsep, dan temuan yang terkait dengan topik penelitian. Dalam metode ini, penulis dapat menggunakan berbagai jenis bahan literatur seperti buku, jurnal, makalah, dan artikel ilmiah sebagai sumber referensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian *Staffing* dalam Administrasi Pendidikan

Staffing adalah proses manajemen yang melibatkan identifikasi, perekrutan, pelatihan, penempatan, dan retensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pentingnya *staffing* terletak pada kemampuannya untuk memastikan bahwa organisasi memiliki personel yang tepat, dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai, untuk mencapai tujuan dan misi yang telah ditetapkan.

Proses *staffing* mencakup langkah-langkah seperti perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, perekrutan karyawan potensial, seleksi calon yang paling sesuai, pengembangan keterampilan melalui pelatihan, penempatan di posisi yang tepat, dan upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi.

Sebagai elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, *staffing* tidak hanya mencakup aspek operasional tetapi juga strategis. Melalui *staffing* yang efektif, organisasi dapat menciptakan tim kerja yang produktif, beragam, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang.

Staffing ialah fungsi manajemen yang berkaitan dengan penarikan pegawai, penempatan pegawai, pemberian latihan, dan pengembangan anggota-anggota organisasi dalam bidang-bidang pekerjaan yang akan dilakukan dan penempatan tenaga-tenaga yang sesuai. Menurut Yusuf (2001), *Staffing* adalah salah satu fungsi administrasi berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi mulai dari merekrut pegawai, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga kerja memberikan daya guna yang maksimal bagi organisasi.

Syafaruddin(2014) juga mengungkapkan bahwa *Staffing* adalah keunggulan suatu organisasi bergantung pada orang-orang yang menjadi anggotanya. *Staffing* melalui berbagai proses yaitu rekrutmen atau merekrut, *training* (pelatihan) , dan pengembangan sumber daya manusia kepada anggota agar dapat berkontribusi pada setiap kegiatan organisasi. *Staffing* dalam administrasi pendidikan merujuk pada proses manajemen sumber daya manusia yang mencakup pengadaan, pengembangan, pemberhentian, dan penempatan personel pendidikan. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan personel, perekrutan tenaga pendidik dan non-pendidik, serta manajemen kinerja untuk memastikan efektivitas organisasi pendidikan. *Staffing* juga mencakup aspek pengelolaan sumber daya manusia seperti pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir untuk memastikan kualitas dan produktivitas personel dalam konteks pendidikan.

Prinsip dalam *Staffing*

Dalam *staffing* memiliki prinsip utama yaitu “*The Right Man in The Right Place and Time*” yang berarti bahwa setiap pegawai harus diposisikan pada bidang kerja yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan nya, dengan demikian maka pekerjaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam unit kerja tersebut dilakukan oleh orang yang tepat dan tercapai hasil pekerjaan yang diinginkan. Jika prinsip ini tidak dilakukan oleh yang bukan keahliannya, maka upaya pencapaian tujuan administrasi itu sendiri akan terjadi hambatan dan hasil dari pekerjaan tersebut cenderung kurang berdaya guna bagi organisasinya .

Dalam konteks pendidikan, prinsip *Staffing* sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan proses pembelajaran. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka adalah langkah strategis untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan memperhatikan keterampilan minimal, institusi pendidikan dapat memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung pembelajaran dan perkembangan siswa.

Pertama, penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan memberikan keunggulan dalam penyelenggaraan kurikulum. Dengan menempatkan guru atau staf administrasi pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka, institusi dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan mendukung pengembangan potensi siswa. Ini membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan positif.

Kedua, penempatan yang tepat juga dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai. Ketika seseorang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minatnya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Guru yang menikmati dan merasa kompeten dalam tugas mereka lebih cenderung memberikan kontribusi positif terhadap pembelajaran siswa. Terakhir, penempatan pegawai berdasarkan keterampilan minimal membantu mengatasi tantangan dan

perubahan dalam dunia pendidikan. Dengan memahami kebutuhan khusus setiap posisi, institusi dapat menyesuaikan strategi *staffing* mereka untuk menghadapi perubahan kurikulum, teknologi, dan tuntutan lainnya. Inilah yang membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan responsif terhadap perkembangan zaman.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hadits yang berkaitan dengan *staffing* penempatan kerja, amanah, dan tanggung jawab sebagai berikut :

“Jika amanah telah disia-siakan, maka tunggulah hari Kiamat,” dia (Abu Hurairah) bertanya, ‘Wahai Rasulullah, bagaimanakah menyia-nyiakan amanah itu?’ Beliau menjawab, ‘Jika satu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah hari Kiamat!’” (H.R. Bukhari).

Hadits tersebut mengandung pesan bahwa jika amanah atau tanggung jawab diserahkan kepada orang yang tidak kompeten atau bukan ahlinya, maka hasil yang didapat akan sia-sia dan tidak tercapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks *staffing* atau pengelolaan sumber daya manusia, hal ini menekankan pentingnya menempatkan individu yang sesuai dengan keahlian dan kualifikasi dalam tugas atau tanggung jawab tertentu. Kesalahan dalam penempatan personel akan membuat hasil yang kurang memuaskan yang dapat berdampak negatif pada hasil kerja dan keberlanjutan organisasi.

Fungsi Staffing

1. Perencanaan Sumber daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan memperkirakan/menghitung kebutuhan sumber daya manusia kemudian merumuskan upaya-upaya yang akan dilakukan untuk mencapai upaya tersebut. Astuti (2016) , mengungkapkan bahwa upaya tersebut mencakup kegiatan persiapan dan pelaksanaan untuk memastikan bahwa jumlah dan kualifikasi personel yang diperlukan tersedia pada waktu yang tepat dan di lokasi yang tepat sesuai kebutuhan.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu langkah strategis yang penting dalam mengelola tenaga kerja di berbagai organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Fungsi *Staffing*, sebagai bagian dari perencanaan SDM, memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki personel yang tepat untuk mencapai tujuan dan visi mereka. Pertama, perencanaan SDM dalam konteks lembaga pendidikan melibatkan identifikasi kebutuhan personel yang diperlukan untuk mendukung berbagai program dan kegiatan pendidikan. Dalam hal ini, langkah awal adalah memahami tujuan pendidikan, kebijakan sekolah, dan harapan masyarakat terhadap lembaga tersebut. Dengan memahami elemen-elemen ini, lembaga dapat merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai.

Kedua, aspek penting dari perencanaan SDM dalam fungsi *Staffing* adalah perekrutan dan seleksi. Lembaga pendidikan perlu mencari individu yang tidak hanya memiliki kualifikasi akademis yang memadai tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai dan misi institusi. Melalui proses seleksi yang cermat, lembaga dapat memastikan bahwa personel yang direkrut memiliki kompetensi dan dedikasi yang diperlukan untuk mencapai keunggulan pendidikan.

Selanjutnya, perencanaan SDM juga melibatkan pengembangan karyawan. Lembaga pendidikan harus memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan agar personel dapat terus berkembang sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan dan tuntutan pekerjaan. Pengembangan ini tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan akademis tetapi juga pengembangan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan.

Terakhir, evaluasi kinerja menjadi tahap penting dalam perencanaan SDM. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan dalam manajemen sumber daya manusia. Evaluasi kinerja membantu lembaga untuk melakukan penyesuaian, baik dalam hal pengembangan karyawan maupun dalam peningkatan efisiensi operasional secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2011) ada enam proses perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Menentukan dengan jelas kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dibutuhkan.
- B. Mengumpulkan data dan informasi personel
- c. Mengumpulkan data, informasi dan menganalisisnya
- d. Identifikasi beberapa alternatif

- e. Memilih opsi terbaik di antara alternatif yang tersedia menjadi rencana
- f. Memberi informasi kepada karyawan tentang proyek yang akan dilakukan

2. Rekrutmen

Rekrutmen sumberdaya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan memiliki peran krusial dalam menjaga kualitas dan kelangsungan institusi tersebut. Proses ini tidak hanya berkaitan dengan pencarian individu yang berkualifikasi, tetapi juga melibatkan strategi untuk menarik, memilih, dan mempertahankan talenta yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Pendidikan sebagai fondasi pembangunan masyarakat membutuhkan SDM yang kompeten dan berintegritas, sehingga pendekatan rekrutmen harus diselaraskan dengan tujuan pendidikan yang diemban oleh lembaga.

Akilah (2018) mengatakan bahwa rekrutmen (pengadaan) tenaga pengajar dan kependidikan merupakan serangkaian kegiatan dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah orang yang memenuhi syarat pada waktu yang tepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga masyarakat dan sekolah dapat menentukan pilihan yang berbeda. berdasarkan kepentingan terbaik setiap orang dalam jangka panjang dan pendek. Proses rekrutmen SDM dalam lembaga pendidikan dimulai dengan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan spesifik lembaga tersebut. Ini mencakup identifikasi keahlian dan keterampilan yang diperlukan, serta memahami nilai-nilai dan budaya organisasi. Dengan memahami secara jelas kebutuhan lembaga, proses rekrutmen dapat difokuskan untuk menarik individu yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai lembaga pendidikan.

Kemudian transparansi dan partisipasi aktif dari seluruh komunitas pendidikan sangat penting dalam memastikan keberhasilan rekrutmen SDM. Melibatkan dosen, staf, dan pihak terkait dalam proses pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap perekrutan dan memastikan bahwa kebutuhan semua pihak terpenuhi. Kolaborasi ini memperkuat kesesuaian individu yang direkrut dengan lingkungan pendidikan yang dinamis. Inovasi dan adaptabilitas juga menjadi aspek penting dalam rekrutmen SDM di lembaga pendidikan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan dinamika pendidikan, lembaga perlu mencari individu yang tidak hanya memiliki pemahaman mendalam terhadap bidangnya, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan menerapkan solusi inovatif untuk memajukan pendidikan. Dengan demikian, rekrutmen SDM di lembaga pendidikan bukan hanya tentang menutup kekosongan jabatan, tetapi juga membangun fondasi yang kokoh untuk pengembangan dan kemajuan pendidikan.

3. Seleksi

Seleksi sumber daya manusia (SDM) dalam konteks administrasi pendidikan adalah aspek krusial yang membentuk fondasi keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Administrasi pendidikan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa individu yang direkrut untuk berkontribusi dalam lingkungan pendidikan memiliki kualifikasi, kompetensi, dan nilai yang sesuai dengan visi dan misi lembaga tersebut. Proses seleksi SDM mencakup langkah-langkah seperti pengumuman lowongan, penilaian aplikasi, wawancara, dan uji keterampilan, dengan tujuan untuk menemukan individu yang tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga nilai moral dan komitmen terhadap pendidikan.

Selain itu, seleksi SDM dalam lembaga pendidikan harus mampu mengakomodasi dinamika perubahan dalam dunia pendidikan. Seiring perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan masyarakat, lembaga pendidikan perlu memastikan bahwa staf yang dipilih memiliki fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi. Oleh karena itu, proses seleksi harus dirancang untuk menilai kemampuan individu untuk berinovasi, bekerja sama, dan menyampaikan materi pembelajaran dengan pendekatan yang relevan. Keseluruhan, seleksi SDM bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini, tetapi juga mempersiapkan lembaga pendidikan untuk menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Ulfatin, dkk (2016) ada banyak jenis metode seleksi dalam manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut meliputi: (a) wawancara, (b) surat rekomendasi, resume dan formulir lamaran, (c) tes kemampuan fisik, (d) tes kemampuan kognitif, (e) tes kepribadian, (f) tes sampel pekerjaan dan (g) tes narkoba dan integritas

4. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan memberikan dasar pengetahuan yang diperlukan, sementara pelatihan memberikan pengalaman praktis yang meningkatkan keterampilan. Keduanya bersinergi untuk membentuk SDM yang kompeten dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks fungsi

staffing, pendidikan dan pelatihan membantu memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualifikasi, produktif, dan siap menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan staf. Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga mendukung proses rekrutmen dan seleksi dengan memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Dengan demikian, integrasi yang efektif antara pendidikan, pelatihan, dan fungsi *staffing* membentuk fondasi yang kuat untuk pengelolaan sumber daya manusia yang berhasil.

5. Penempatan

Penempatan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah krusial untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Proses ini melibatkan penempatan individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di berbagai posisi dalam lembaga tersebut. Dengan memperhatikan kompetensi dan kebutuhan lembaga, penempatan SDM dapat meningkatkan efisiensi operasional, memberikan pengalaman belajar yang berkualitas, dan mendukung perkembangan institusi pendidikan secara keseluruhan.

Dalam konteks lembaga pendidikan, penempatan SDM tidak hanya mencakup aspek kualifikasi akademis, tetapi juga keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan adaptabilitas. Guru yang ditempatkan dengan tepat dapat menjadi katalisator untuk membentuk lingkungan belajar yang positif, merangsang kreativitas siswa, dan memperkuat hubungan antara lembaga dan masyarakat. Selain itu, manajemen SDM yang efektif juga melibatkan pengembangan karir dan pelatihan berkelanjutan untuk memastikan bahwa para pendidik terus berkembang sejalan dengan perkembangan pendidikan dan teknologi.

6. Pemberhentian personil

Pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu proses yang memerlukan pertimbangan dan kebijaksanaan dalam dunia pendidikan. Keputusan untuk menghentikan seorang tenaga pendidik bisa dipicu oleh berbagai faktor, termasuk kinerja yang tidak memenuhi standar, pelanggaran etika, keinginan organisasi, perubahan kebijakan institusi, PHK, meninggal, pensiun atau kontrak kerja yang sudah habis. Proses pemberhentian harus dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

Pentingnya kependidikan dalam konteks ini menjadi landasan utama, di mana setiap keputusan harus diarahkan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pemberhentian tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan standar dapat berdampak negatif pada pembelajaran dan perkembangan siswa. Oleh karena itu, pendekatan yang bijaksana dan adil diperlukan untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil mempertimbangkan dampaknya terhadap lingkungan pendidikan.

SIMPULAN

Staffing dalam administrasi pendidikan adalah proses manajemen yang mencakup identifikasi, perekrutan, pelatihan, penempatan, dan retensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Prinsip utama *staffing* adalah "*The Right Man in The Right Place and Time*," menekankan penempatan pegawai sesuai keahlian. Fungsi *staffing* melibatkan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan, penempatan, serta pemberhentian personil. Perencanaan sumber daya manusia yaitu melibatkan perencanaan kebutuhan personel, perekrutan, seleksi, pengembangan, dan evaluasi kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Rekrutmen yaitu proses mencari individu berkualifikasi dan berintegritas untuk menjaga kualitas dan kelangsungan lembaga pendidikan. Seleksi adalah memastikan individu yang direkrut memiliki kualifikasi, kompetensi, dan nilai yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Pendidikan dan pelatihan yaitu memastikan sumber daya manusia memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan mendukung rekrutmen serta seleksi. Penempatan yaitu menempatkan individu pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensi mereka untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pembelajaran. Dan terakhir pemberhentian personil yaitu melakukan pemberhentian kerja terhadap pegawai berdasarkan faktor-faktor seperti pemutusan kontrak kerja, PHK, pensiun, atau meninggal.

REFERENSI

- Astuti, (2016) *Manajemen Pendidikan*, Cet. I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu
 Anggito, Albi & Johan Setiawan. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Jejak.

- Akilah, Fahma, (2018) penerapan fungsi staffing dalam lembaga pendidikan , *Adaara: Jurnal manajemen pendidikan Islam*, Vol 7 no 1.
- Moleong, L.J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafaruddin dan Asrul, (2014) *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*. Bandung, Citapustaka Media.
- Yusuf. (2001). *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pt Insan Cendekiawan.