

Praktik Administrasi Kepegawaian Sekolah dan Manajemen SDM

Putri Melati Taufik^{1*}

¹ Departemen Geografi, Universitas Negeri Padang, Kota Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel:

Dikirim pada tanggal 31 Januari 2026

Direvisi pada tanggal 20 Februari 2026

Diterima pada tanggal 7 Maret 2026

Terbit online pada tanggal 30 April 2026

Kata kunci:

Administrasi Kepegawaian, Sekolah,
Manajemen Sumber Daya Manusia,
Pendidikan



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Administrasi kepegawaian sekolah merupakan salah satu aspek fundamental dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Sekolah sebagai organisasi pendidikan formal sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, pengelolaan kepegawaian tidak dapat dilakukan secara sederhana dan administratif semata, melainkan harus didukung oleh penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sistematis dan berkelanjutan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam praktik administrasi kepegawaian sekolah serta keterkaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme pegawai sekolah. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah studi kepustakaan dengan menelaah berbagai buku, jurnal ilmiah, dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik administrasi kepegawaian sekolah meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian kinerja, kesejahteraan, dan pemberhentian pegawai. Penerapan manajemen SDM yang efektif dalam administrasi kepegawaian sekolah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Penulis Korespondensi:

Putri Melati Taufik

Email: putrimelatitaufig@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan nasional. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berakarakter, dan berdaya saing. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, sekolah memerlukan sistem pengelolaan yang baik, salah satunya melalui administrasi kepegawaian yang efektif.

Administrasi kepegawaian sekolah berkaitan erat dengan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Guru dan tenaga kependidikan merupakan komponen utama yang secara langsung berperan dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan kepegawaian harus dilakukan secara profesional, terencana, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi. Mulyasa (2013) menyatakan bahwa administrasi kepegawaian sekolah tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan pencatatan dan pengarsipan data pegawai, tetapi juga sebagai upaya strategis untuk meningkatkan mutu kinerja dan profesionalisme tenaga pendidikan.

Dalam praktiknya, administrasi kepegawaian sekolah tidak dapat dipisahkan dari konsep manajemen sumber daya manusia. MSDM memberikan kerangka kerja yang sistematis dalam mengelola pegawai agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, pembahasan mengenai praktik

administrasi kepegawaian sekolah perlu dikaitkan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh.

2. KAJIAN TEORI

Administrasi kepegawaian merupakan bagian dari administrasi pendidikan yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi pendidikan. Menurut Sutisna (2015), administrasi kepegawaian adalah serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks sekolah, administrasi kepegawaian diarahkan untuk mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa administrasi kepegawaian harus dilaksanakan berdasarkan prinsip *the right man on the right place*, yaitu penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Prinsip ini penting diterapkan di sekolah karena berpengaruh langsung terhadap kualitas proses pembelajaran dan layanan pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016). MSDM menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi yang harus dikelola secara strategis.

Dessler (2020) menekankan bahwa MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan potensi pegawai secara berkelanjutan. Dalam lingkungan sekolah, penerapan MSDM bertujuan meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Perencanaan kepegawaian merupakan langkah awal dan sangat penting dalam administrasi kepegawaian sekolah. Kegiatan ini bertujuan untuk menentukan jumlah, jenis, dan kualifikasi tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang dibutuhkan. Perencanaan kepegawaian dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah peserta didik, kurikulum yang diterapkan, beban mengajar guru, serta visi dan misi sekolah (Mangkunegara, 2016).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta sehat jasmani dan rohani. Oleh karena itu, proses seleksi guru harus memperhatikan aspek kualifikasi dan kompetensi secara menyeluruh.

Menurut Siagian (2018), pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai. Dalam konteks sekolah, pengembangan guru dan tenaga kependidikan sangat penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. METODE, DATA, ANALISIS

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Metode ini digunakan untuk mengkaji dan menganalisis konsep, teori, serta praktik administrasi kepegawaian sekolah dan manajemen sumber daya manusia berdasarkan sumber-sumber tertulis yang relevan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan penulis untuk memahami fenomena secara mendalam melalui interpretasi terhadap berbagai pandangan ahli dan regulasi yang berlaku.

Data yang digunakan dalam artikel ini adalah data sekunder. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis yang memiliki keterkaitan dengan topik pembahasan. Sumber data tersebut meliputi buku teks administrasi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia, jurnal ilmiah nasional maupun internasional, hasil penelitian terdahulu, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kepegawaian dan pendidikan, seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Pemilihan sumber data dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi, kredibilitas, dan kemutakhiran sumber agar data yang digunakan dapat dipertanggung jawabkan secara akademik.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan metode analisis isi (*content analysis*). Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) mengidentifikasi dan mengumpulkan sumber-sumber pustaka yang relevan; (2) membaca dan memahami isi sumber secara mendalam; (3) mengklasifikasikan data berdasarkan tema-tema utama, seperti administrasi kepegawaian sekolah, manajemen sumber daya manusia, dan praktik pengelolaan SDM di sekolah; (4) menafsirkan data dengan mengaitkan teori dan konsep yang ditemukan; serta (5) menarik kesimpulan secara sistematis berdasarkan hasil analisis.

Melalui teknik analisis ini, penulis berupaya menyajikan pembahasan yang runtut, logis, dan komprehensif mengenai praktik administrasi kepegawaian sekolah dan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai sumber literatur yang relevan, diperoleh beberapa temuan utama terkait praktik administrasi kepegawaian sekolah dan penerapan manajemen sumber daya manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa administrasi kepegawaian sekolah pada dasarnya telah mencakup fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, hingga penilaian kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa perencanaan kepegawaian di sekolah dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan jumlah guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan jumlah peserta didik, kurikulum, serta beban kerja. Sekolah yang menerapkan perencanaan kepegawaian secara sistematis cenderung mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien.

Dalam aspek rekrutmen dan seleksi, hasil kajian menunjukkan bahwa proses yang dilakukan secara transparan dan berbasis kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas tenaga pendidik yang dihasilkan. Rekrutmen yang mengacu pada standar kualifikasi dan kompetensi, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, mampu meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi sekolah. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, seminar, dan pendidikan lanjutan terbukti meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan manajerial tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam hal penilaian kinerja dan kesejahteraan, hasil kajian menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan sistem penilaian kinerja secara objektif dan berkelanjutan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian kesejahteraan yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, turut meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap sekolah. Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dalam administrasi kepegawaian sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan mutu layanan pendidikan.

Pembahasan

Pembahasan ini menguraikan hasil kajian yang telah diperoleh dengan mengaitkannya pada teori dan konsep administrasi kepegawaian sekolah serta manajemen sumber daya manusia. Pembahasan dilakukan untuk memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai makna temuan dan implikasinya terhadap praktik pengelolaan kepegawaian di sekolah.

Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan kepegawaian merupakan fondasi utama dalam administrasi kepegawaian sekolah. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM berfungsi untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks sekolah, perencanaan kepegawaian yang baik memungkinkan pembagian tugas yang proporsional serta mendukung kelancaran proses pembelajaran.

Dalam aspek rekrutmen dan seleksi, hasil kajian memperkuat teori Hasibuan (2017) yang menekankan pentingnya prinsip objektivitas dan kesesuaian kompetensi dalam pengadaan pegawai. Rekrutmen guru dan tenaga kependidikan yang berbasis kualifikasi dan kompetensi terbukti mampu meningkatkan profesionalisme dan kualitas layanan pendidikan. Hal ini juga sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menegaskan standar kualifikasi dan kompetensi guru.

Pembahasan mengenai penempatan dan pengembangan pegawai menunjukkan bahwa penerapan prinsip *the right man on the right place* berdampak positif terhadap kinerja pegawai sekolah. Temuan ini mendukung pendapat Siagian (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi strategis organisasi. Melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, sekolah dapat meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan dalam menghadapi dinamika perubahan pendidikan.

Selanjutnya, dalam hal penilaian kinerja dan kesejahteraan, hasil kajian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Dessler (2020) menyatakan bahwa penilaian kinerja yang disertai dengan penghargaan dan kesejahteraan yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Dalam konteks sekolah, hal ini berimplikasi pada

terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa praktik administrasi kepegawaian sekolah yang terintegrasi dengan manajemen sumber daya manusia mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Pengelolaan kepegawaian yang profesional tidak hanya berdampak pada kinerja individu pegawai, tetapi juga pada efektivitas organisasi sekolah secara menyeluruh.

5. KESIMPULAN

Praktik administrasi kepegawaian sekolah yang didukung oleh penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan faktor kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara profesional, sistematis, dan berkelanjutan akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Oleh karena itu, sekolah perlu terus meningkatkan kualitas administrasi kepegawaian dan manajemen SDM guna mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pengampu mata kuliah yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga artikel ini dapat disusun dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para penulis dan peneliti sebelumnya yang karya-karyanya menjadi sumber rujukan dalam penulisan artikel ini.

Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan dan pihak lain yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga artikel ini dapat diselesaikan. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang administrasi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sagala, S. (2017). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutisna, O. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Afriansyah, H. (2019). *Administrasi kepegawaian dalam peningkatan mutu pendidikan*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(2), 145–156.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kurniadin, D., & Machali, I. (2016). *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryosubroto, B. (2010). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suparman, M. A. (2012). *Desain Instruksional Modern*. Jakarta: Erlangga.