

ADMINISTRASI PERSONALIA GURU DAN PEGAWAI

Meti Fatimah^{1*}, Fadhilah Wardatul Muslimah², Fatimah Az Zahrah³

^{1,2,3}Institut Islam Mamba'ul Ulum Surakarta

*Corresponding Email: fadhilah1707th@gmail.com

ABSTRAK

Administrasi personalia guru dan pegawai merupakan aspek strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan karena berkaitan langsung dengan kualitas sumber daya manusia pendidikan. Guru dan tenaga kependidikan sebagai aset utama lembaga pendidikan perlu dikelola secara profesional, sistematis, dan berkelanjutan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji konsep administrasi personalia, profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, serta hubungan antara administrasi personalia dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode library research dengan menelaah buku teori dasar, artikel ilmiah nasional, dan sumber pustaka relevan lainnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa administrasi personalia tidak hanya berfokus pada kegiatan administratif, tetapi merupakan proses manajerial yang mencakup perencanaan, pengadaan, pembinaan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pengelolaan administrasi personalia yang baik berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme, kepuasan kerja, dan kinerja sumber daya manusia pendidikan, sehingga berdampak pada peningkatan mutu lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

Kata kunci: administrasi personalia, guru, tenaga kependidikan, profesionalisme, pengembangan SDM

ABSTRACT

Personnel administration of teachers and educational staff is a strategic aspect of educational management as it directly affects the quality of human resources in education. Teachers and educational staff, as key assets of educational institutions, must be managed in a professional, systematic, and sustainable manner. This article aims to examine the concept of personnel administration, the professionalism of teachers and educational staff, and the relationship between personnel administration and human resource development. This study employs a library research method by reviewing foundational theoretical books, national scientific journal articles, and other relevant literature. The findings indicate that personnel administration is not merely an administrative function but a managerial process that includes planning, recruitment, development, performance evaluation, and career advancement of teachers and educational staff. Effective personnel administration contributes to improved professionalism, job satisfaction, and performance of educational human resources, ultimately supporting the continuous improvement of educational quality.

Keywords: *personnel administration, teachers, educational staff, professionalism, human resource development*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah jantung dari kemajuan suatu bangsa. Di balik setiap proses belajar-mengajar, ada manusia-manusia yang bekerja tanpa henti untuk menjamin kualitas pendidikan tersebut yaitu guru dan pegawai sekolah. Kedua kelompok personalia ini bukan sekadar tenaga kerja biasa; mereka merupakan aset utama yang menentukan apakah sebuah lembaga pendidikan mampu mencapai tujuan pendidikan yang telah dirancang. Untuk itulah, administrasi personalia guru dan pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen pendidikan yang harus dikelola secara profesional, sistematis, dan berkesinambungan (Meti, dkk., 2025)

Administrasi personalia pada hakikatnya adalah serangkaian proses yang direncanakan secara sengaja untuk mengelola seluruh aspek kehidupan kerja guru dan pegawai di lembaga pendidikan. Proses ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi pegawai baru, penempatan dan pengembangan sumber daya manusia, evaluasi kinerja, serta pembinaan karier sampai dengan administrasi pemberhentian atau pensiun. Semua kegiatan tersebut dilakukan dalam rangka memastikan bahwa organisasi pendidikan memiliki tenaga yang tepat, kompeten, dan termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Gunawan (1998), administrasi personalia adalah sebuah kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan secara terus-menerus untuk membina para pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa administrasi personalia bukan hanya sekadar urusan administratif, tetapi juga memiliki peran vital dalam pembentukan budaya kerja yang produktif (Siti Maisaroh & Danuri., 2020). Dalam konteks yang sama, Soetopo (1989) menyatakan bahwa administrasi personalia menangani semua masalah terkait kepegawaian dalam sebuah organisasi, termasuk di dalamnya pengadaan, pengembangan, dan pemberhentian pegawai secara adil dan objektif.

Administrasi personalia guru dan pegawai tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan tugas administratif semata, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pendidikan itu sendiri. Sebagai contoh, pelaksanaan rekrutmen yang selektif dan sistem pembinaan yang berkelanjutan telah terbukti meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, yang pada gilirannya menciptakan suasana belajar yang lebih kondusif serta responsif terhadap kebutuhan peserta didik (Aulia, dkk., 2025). Bahkan, penelitian-penelitian empiris menunjukkan bahwa praktik manajemen personalia yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa.

Tidak kalah pentingnya, administrasi personalia juga berkaitan erat dengan aspek kesejahteraan dan psikologis para pegawai. Penempatan yang sesuai dengan kompetensi, evaluasi kinerja yang adil, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier bukan hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap rasa keterikatan dan kepuasan kerja guru serta pegawai. Hal ini mencerminkan pendekatan yang manusiawi dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah, yakni memposisikan mereka bukan sebagai “nomor administratif” tetapi sebagai individu yang memiliki harapan, motivasi, dan potensi untuk tumbuh.

Di tengah dinamika dunia pendidikan yang terus berubah, tantangan yang dihadapi oleh administrasi personalia pun semakin kompleks. Selain tuntutan profesionalisme, institusi pendidikan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, kebijakan pendidikan nasional, dan kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Oleh karena itu, peran administrasi personalia menjadi semakin strategis – bukan hanya dalam melakukan pengaturan dokumen dan data, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan secara keseluruhan. Dengan memahami definisi dasar, ruang lingkup, serta perannya dalam konteks pendidikan, artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya administrasi personalia guru dan pegawai dalam upaya menciptakan sistem pendidikan yang efektif, efisien, dan bermartabat. Penekanan utama terdapat pada implementasi praktis yang manusiawi, inklusif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode library research atau studi kepustakaan. Library research merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji, menganalisis, dan menginterpretasikan berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk memperoleh pemahaman konseptual dan teoritis yang mendalam mengenai administrasi personalia, profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, serta hubungan administrasi personalia dengan pengembangan sumber daya manusia. Melalui library research, peneliti dapat menelusuri berbagai pemikiran ahli, hasil penelitian terdahulu, serta perkembangan konsep dan praktik administrasi personalia dalam konteks pendidikan, khususnya di Indonesia. Dengan menggunakan metode library research, penelitian ini diharapkan mampu memberikan landasan teoritis yang kuat, memperkaya wawasan keilmuan, serta menjadi rujukan akademik dalam pengembangan administrasi personalia guru dan pegawai di lembaga pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Administrasi Personalia

Administrasi personalia merupakan komponen fundamental dalam manajemen lembaga pendidikan yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik guru maupun pegawai sekolah. Secara umum, administrasi personalia mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, penempatan, pembinaan, hingga evaluasi kinerja sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, personalia bukan hanya sekadar urusan administratif, tetapi menjadi pilar pengelolaan sumber daya manusia yang berkontribusi langsung terhadap kualitas layanan belajar-mengajar.

Dalam kajian lebih mendalam, Fatimah, Wibowo, dan Suryani (2025) menyatakan bahwa administrasi personalia adalah aspek penting dalam manajemen pendidikan yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pembinaan, penilaian kinerja, promosi, dan pemberhentian guru serta pegawai secara sistematis dan berkelanjutan. Dengan demikian, setiap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dapat bekerja

sesuai kompetensi dan tanggung jawabnya untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Teori administrasi personalia juga menyebutkan bahwa administrasi personalia adalah proses penataan dan pemanfaatan tenaga kerja secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan. Menurut literatur klasik administrasi pendidikan, administrasi personalia mencakup pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja serta penilaian kerja untuk menunjang kesinambungan organisasi sekolah.

Hal penting yang perlu dipahami adalah administrasi personalia bukan sekadar urusan pencatatan atau pengurusan dokumen. Ia merupakan proses strategis yang menjamin bahwa human capital (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan) berada dalam posisi yang tepat, dibekali keterampilan yang sesuai, dan dimotivasi untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa sistem administrasi personalia yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memacu pertumbuhan profesionalisme di lingkungan sekolah (Aulia, dkk., 2025).

Konsep Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan

Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan merupakan upaya untuk memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam proses pendidikan memiliki kompetensi, komitmen, dan etika kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Profesionalisme ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis mengajar atau administrasi, tetapi juga mencakup sikap, etika, kepedulian terhadap perkembangan peserta didik, serta keterlibatan dalam pengembangan diri secara berkelanjutan.

Menurut penelitian Agustina dkk. (2025), profesionalisme guru dan tenaga kependidikan mencakup kemampuan untuk memenuhi standar kompetensi pedagogik, profesional, pribadi, dan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya ini tidak lepas dari fungsi administrasi personalia yang menyediakan ruang bagi pembinaan dan pelatihan berkelanjutan agar profesionalisme dapat terus ditingkatkan. Secara teoritis, guru profesional adalah individu yang memiliki kualifikasi akademik yang layak, keterampilan pedagogis yang unggul, pemahaman terhadap kurikulum, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pendidikan. Guru yang profesional juga menunjukkan komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat (*life long learning*) dan adaptif terhadap tantangan era global.

Selain itu, profesionalisme tenaga kependidikan mencakup kemampuan administratif, manajerial, dan pelayanan yang mendukung proses belajar-mengajar, seperti dalam tata usaha dan layanan administrasi sekolah. Keberadaan tenaga kependidikan yang profesional akan membantu terciptanya lingkungan sekolah yang efektif dan efisien sehingga guru dapat fokus pada fungsi utamanya sebagai pendidik. Peningkatan profesionalisme bukan proses satu kali, tetapi merupakan perjalanan berkelanjutan yang memerlukan dukungan sistematis dari institusi pendidikan maupun stakeholder terkait. Hal ini mencakup pemberian pelatihan, evaluasi kinerja, serta kesempatan pengembangan karier yang terencana dalam administrasi personalia.

Hubungan Antara Administrasi Personalia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Administrasi personalia dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah dua hal yang saling berkaitan erat dalam konteks organisasi pendidikan. Administrasi

personalia tidak hanya memproses kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk mengembangkan kapasitas dan kualitas SDM pendidikan secara berkelanjutan. Dalam artikel Agustina et al. (2025), ditegaskan bahwa administrasi personalia memainkan peran strategis dalam perencanaan karier, pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja serta pengembangan kompetensi yang pada akhirnya meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan. Sistem administrasi personalia yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan SDM sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Pengembangan SDM sendiri melibatkan proses pengenalan kebutuhan kompetensi, penyediaan pelatihan dan pembinaan, serta evaluasi berkelanjutan terhadap hasil pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik maupun kependidikan. Administrasi personalia memberi struktur dan sistem untuk melaksanakan rangkaian proses ini secara konsisten dan terprogram. Dengan kata lain, administrasi personalia berfungsi sebagai jembatan antara perencanaan strategis dan implementasi nyata dalam pengembangan SDM. Tanpa administrasi personalia yang kuat, upaya pengembangan kompetensi seperti pelatihan, mentoring, atau penilaian kinerja akan sulit dijalankan secara efektif karena tidak memiliki landasan sistem maupun kebijakan yang jelas.

Oleh karena itu, administrasi personalia bukan sekadar fungsi administratif biasa, tetapi merupakan alat manajerial yang berkontribusi langsung pada kualitas SDM pendidikan. Sekolah yang menerapkan administrasi personalia dengan baik akan cenderung memiliki guru dan tenaga kependidikan yang kompeten, termotivasi, serta siap menghadapi tantangan pendidikan di masa depan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Administrasi personalia guru dan pegawai merupakan komponen strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang berperan penting dalam meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Administrasi personalia tidak hanya berkaitan dengan urusan administratif, tetapi mencakup proses manajerial yang sistematis mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, pembinaan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pelaksanaan administrasi personalia yang baik mampu menciptakan kejelasan peran, pembagian tugas yang adil, serta lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru dan pegawai dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, profesionalisme guru dan tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh sistem administrasi personalia yang mendukung, terutama melalui program pembinaan, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan. Hubungan antara administrasi personalia dan pengembangan sumber daya manusia menunjukkan keterkaitan yang erat, di mana administrasi personalia menjadi sarana utama dalam meningkatkan kualitas, kapasitas, dan komitmen sumber daya manusia pendidikan. Dengan demikian, pengelolaan administrasi personalia yang profesional, manusiawi, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan merupakan kunci dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas, efektif, dan mampu menjawab tantangan pendidikan di masa depan.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, disarankan agar lembaga pendidikan memperkuat sistem administrasi personalia secara lebih terencana, profesional, dan berkelanjutan dengan menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai prioritas utama. Pihak sekolah dan pemangku kebijakan perlu meningkatkan kompetensi pengelola administrasi personalia melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia serta menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan. Selain itu, guru dan tenaga kependidikan diharapkan berperan aktif dalam mengembangkan kompetensi dan profesionalisme diri. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji implementasi administrasi personalia secara empiris untuk memperkaya temuan teoretis yang telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Shalshabilla, S., Meriana, S., Andriesgo, J., Aziranaini, A., Afifah, N. H., & Safura, S. (2025). Peran administrasi personalia dalam pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 486–495.
- Arikunto, S. (1990). *Administrasi pendidikan. (Teori dasar administrasi).*
- Educational Personnel Administration (2024). *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research.*
- Fatimah, M., Wibowo, A. S., & Suryani, I. A. (2025). Administrasi personalia guru dan pegawai. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 3(3), 40–46.
- Murni, M. (2025). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. *Intelektualita: Journal of Education Sciences and Teacher Training.*
- Octavia, R., Puji, B., Saleha, N., & Syifa, S. N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme kerja. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 110–114.
- Personnel Management Practices in Relation to Teachers' Teaching and School Performance (2024). *IJELS.*
- Syukri, M., et al. (2025). Administrasi personalia pendidikan di Madrasah Aliyah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran.*