

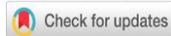


# PERAN ADMINISTRASI PERSONALIA DALAM PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Aulia Agustina<sup>1</sup>, Siska Shalshabilla<sup>2</sup>, Sesi Meriana<sup>3</sup> Johan Andriesgo<sup>4</sup>,  
Aziranaini<sup>5</sup>, Nur Hadana Afifah<sup>6</sup>, Safura<sup>7</sup>

1234567 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bengkalis, Indonesia

Email: [auliaat116@gmail.com](mailto:auliaat116@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i2.514>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 3 April 2025

Final Revised: 11 April 2025

Accepted: 18 May 2025

Published: 15 June 2025

### Keywords:

Personnel Administration

Professional Development

Teachers and Education

Personnel



## ABSTRACT

*The quality of education is highly dependent on the presence and professionalism of teachers and educational staff. This article aims to analyze the role of personnel administration in enhancing the professionalism of educators and educational personnel through a literature review approach. In the context of human resource management within education, personnel administration plays a strategic role that includes planning, recruitment, training, career development, and performance evaluation. The effective implementation of personnel administration can create a supportive work environment, boost motivation and employee performance, and contribute to the achievement of educational goals. The professionalism of teachers and educational staff is defined as the ability to meet the standards of pedagogical, professional, personal, and social competencies as regulated by existing legislation. Moreover, the relationship between personnel administration and human resource development is a crucial factor in improving the competitiveness of educators through continuous training and structured career management. This article also recommends that educational institutions optimize the function of personnel administration as a strategic tool for producing professional and high-quality educators.*

## ABSTRAK

*Mutu pendidikan sangat bergantung pada keberadaan serta tingkat profesionalisme guru dan tenaga kependidikan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran administrasi personalia dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendekatan studi pustaka (literature review). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia di dunia pendidikan, administrasi personalia memiliki peran strategis yang mencakup proses perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, hingga penilaian kinerja. Implementasi administrasi personalia yang optimal mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, serta membantu tercapainya tujuan pendidikan. Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan diartikan sebagai kemampuan dalam memenuhi standar kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang telah ditetapkan dalam regulasi yang berlaku. Di samping itu, keterkaitan antara administrasi personalia dan pengembangan sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam memperkuat daya saing tenaga pendidik melalui pelatihan berkelanjutan dan manajemen karier yang terarah. Artikel ini juga merekomendasikan agar institusi pendidikan memaksimalkan fungsi administrasi personalia sebagai alat strategis untuk mencetak tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas tinggi.*

**Kata Kunci:** *Administrasi personalia, Pengembangan Profesional, Guru dan Tenaga Kependidikan*

## PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada eksistensi dan profesionalitas tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Kedua elemen ini tidak hanya berperan sebagai pelaksana kurikulum, tetapi juga sebagai agen transformasi yang berkontribusi dalam membentuk lingkungan pembelajaran yang kreatif dan bermakna. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia melalui administrasi personalia memiliki kedudukan yang sangat strategis dan tidak dapat diabaikan. Administrasi personalia di lingkungan pendidikan mencakup serangkaian kegiatan yang terstruktur, seperti proses perekrutan, penempatan, pembinaan, serta evaluasi kinerja. Semua proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi pendidikan mampu memberikan kontribusi optimal guna mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. (Malayu, 2021, hlm. hal. 62)

Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan merupakan komponen esensial dalam upaya meningkatkan mutu serta efektivitas pelaksanaan pendidikan. Dalam konteks tersebut, administrasi personalia memiliki peran penting sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab terhadap berbagai aspek pengelolaan pegawai, seperti proses perekrutan, pelatihan, penempatan, pengembangan karier, hingga evaluasi kinerja. Pelaksanaan administrasi yang terstruktur dan tepat sasaran tidak hanya mendorong peningkatan performa individu, tetapi juga berkontribusi langsung pada pencapaian visi dan misi lembaga Pendidikan (Samal dkk., 2020).

Seiring dengan dinamika kebijakan pendidikan dan tantangan global yang semakin kompleks, tenaga pendidik dan kependidikan dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi profesional mereka secara konsisten. Oleh karena itu, diperlukan sistem administrasi personalia yang tidak hanya menjalankan fungsi administratif, namun juga mampu menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang responsif dan efisien. Administrasi personalia yang dikelola secara optimal mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat komitmen profesional di kalangan tenaga pendidikan.

Tujuan penulisan artikel ini untuk mengkaji peranan administrasi personalia dalam pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, menelaah implementasinya dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh, serta memberikan rekomendasi bagi instansi pendidikan untuk membentuk pendidik dan tenaga kependidikan yang professional dan berdaya saing.

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan ialah studi kepustakaan (Literatur Review), yaitu pendekatan ini tidak melibatkan pengumpulan data primer dari lapangan melainkan menelaah dan menganalisis berbagai jenis sumber informasi yang sudah ada. Menurut Hasibuan, Zainal A. dalam buku Achmad Jauhari, dkk literature review adalah uraian tentang teori, temuan dan bahan penelitian lain yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian. Dengan teknik pengumpulan data yaitu pengutipan dari buku, artikel, dan berita. Adapun teknik analisis data merupakan teknik statistik yang digunakan untuk merangkum dan menggambarkan data secara terperinci dengan menguraikan dan menganalisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengertian dan ruang Lingkup administrasi personalia

Pendidikan memiliki peran strategis sebagai fondasi utama dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia serta kemajuan suatu negara. Untuk menciptakan sistem pendidikan yang bermutu dan berjalan secara efektif, dibutuhkan proses pengelolaan yang terstruktur, sistematis, dan berkesinambungan. Dalam konteks inilah, administrasi pendidikan memegang peran yang sangat penting. Administrasi pendidikan tidak terbatas pada pencatatan administratif atau pengurusan dokumen semata, melainkan mencakup serangkaian fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan pendidikan. Melalui pendekatan administratif yang tepat, seluruh elemen dalam sistem pendidikan—termasuk tenaga pendidik, peserta didik, kurikulum, fasilitas, dan hubungan dengan masyarakat—dikelola secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal.

Administrasi personalia dalam bidang pendidikan merujuk pada berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Fatimah menjelaskan bahwa administrasi personalia mencakup tahapan seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan jenjang karier, serta evaluasi kinerja guru dan staf sekolah. Tujuan utamanya adalah untuk menjamin bahwa tenaga pendidik dan kependidikan dapat menjalankan tugasnya secara maksimal guna menunjang peningkatan mutu pendidikan.

Selain itu, administrasi personalia mencakup pengelolaan hubungan kerja yang harmonis antara tenaga pendidik, staf administrasi, serta pihak terkait lainnya di dalam lembaga pendidikan. Hal ini memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Sebagaimana dinyatakan oleh Suharsimi Arikunto, administrasi personalia merupakan proses penataan yang melibatkan pengadaan dan pemanfaatan tenaga kerja secara efisien guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya, administrasi personalia harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai dinamika dan tantangan yang senantiasa berkembang dalam bidang pendidikan, seperti perubahan kurikulum, kemajuan teknologi pendidikan, serta meningkatnya kebutuhan akan kompetensi guru yang semakin kompleks. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya berkontribusi pada peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja mereka. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan diwajibkan untuk menerapkan strategi administrasi personalia yang menyeluruh dan berkelanjutan guna memastikan peningkatan kualitas pendidikan yang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat.

Dalam pelaksanaan fungsi administrasi personalia, terdapat ruang lingkup yang meliputi beberapa aspek penting, antara lain perencanaan tenaga kerja (*personnel planning*), pengadaan tenaga kerja (*recruitment*), pengembangan atau pembiayaan tenaga kerja (*personnel development*), promosi dan mutasi, pemberhentian, pensiun, serta kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, pelaksanaan fungsi administrasi personalia di lembaga pendidikan mencakup berbagai kegiatan, seperti pengelolaan administrasi personel untuk persiapan atau pengadaan pegawai, pengaturan penempatan atau pengangkatan personel, kenaikan pangkat, pelaksanaan ujian angka kredit untuk kenaikan jabatan fungsional guru, pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengembangan personel, serta penilaian pelaksanaan tugas PNS.

## **Konsep Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan**

Profesionalisme adalah keadaan, arah, nilai, tujuan, dan atribut pengetahuan dan kekuatan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Oleh karena itu, definisi profesionalisme adalah dedikasi seorang profesional untuk terus meningkatkan keterampilan profesionalnya. Istilah "profesional" mengacu pada karier yang dicita-citakan atau ingin dijalani seseorang. Profesi adalah pekerjaan apa pun yang membutuhkan pengetahuan, bakat, dan keterampilan khusus yang diperoleh dengan sengaja untuk kepentingan orang lain. Intinya, seorang guru profesional adalah orang yang sepenuhnya dan secara kolektif menyadari perannya sebagai seorang pendidik (Jailani, 2014).

Guru yang mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan memiliki kualitas sebagai ahli dalam teori dan praktik mengajar, secara teori, dianggap sebagai guru profesional. Guru profesional adalah guru yang ahli dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan menguasai materi pelajaran. Dengan kata lain, guru profesional adalah guru yang mampu menyampaikan informasi secara efektif kepada siswanya dalam bidang keahliannya (Yulmasita Bagou & Sukung, 2020).

Pada hakikatnya, kriteria profesionalisme di tempat kerja menguraikan berbagai kualitas yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Tenaga kependidikan yang profesional sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan memastikan kelancaran operasionalnya. Karena semua sistem sekolah, termasuk manajemen, akan saling terhubung dan berhasil melalui pendidikan itu sendiri jika ada tenaga kependidikan yang terampil. Untuk meningkatkan standar pendidikan, para staf pengajar berdedikasi dan profesional dalam pekerjaan mereka. (Arasyiah & Rohiat, 2020) Untuk dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan yang profesional, seseorang harus memenuhi kualifikasi akademik yang memadai, yaitu lulusan program sarjana atau diploma empat, serta menguasai empat kompetensi utama: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting sebagai pemangku kepentingan utama dalam dunia pendidikan yang turut menentukan arah dan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi untuk mengatur dan membina profesionalisme para pendidik dan tenaga kependidikan secara sistematis. Melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pemerintah mengatur profesionalisme pendidik dengan menetapkan standar kualifikasi serta kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan untuk disebut profesional (Andre Surya Wijaya, 2024).

Profesi guru dalam undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengharuskan sebuah komponen pokok yang harus dimiliki seorang guru profesional, kompetensi tersebut adalah:

1. Kompetensi Profesional guru

Kompetensi profesional guru berasal dari dua kata yaitu kompetensi dan profesional. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Dalam arti lain kompetensi profesional guru ialah kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya, artinya guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional. Kompetensi profesional merupakan pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk pendidikan tertentu (Najmi, 2021).

2. Kompetensi pedagogik guru

Pedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya. Dilihat dari proses pembelajaran kompetensi pedagogik

merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan perkembangan pembelajaran peserta didik. Hal ini harus mampu diwujudkan oleh setiap guru untuk kehidupan bangsa.

### 3. Kompetensi sosial guru

Merupakan kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai, anggota masyarakat dan warga negara. Dengan memahami dan menerapkan nilai dan norma yang berlaku dimasyarakat karen guru merupakan bagian dari masyarakat, selain itu dalam hal memenuhi tanggungjawab sebagai mana yang diatur, dalam pembukaan undang-undang dasar negara Republik Indonesia pada alinea keempat.

### 4. Kompetensi kepribadian guru

Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru yaitu kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia dan mengembangkan diri secara berkelanjutan (Renaldi, 2024)..

Beberapa program pemerintah yang dapat dilihat sebagai upaya untuk memutus kebuntuan dari beberapa gagasan lama dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah mengimplementasikan gagasan profesionalisme. Pemerintah juga menetapkan standar kualifikasi dan kemampuan tenaga kependidikan melalui sejumlah peraturan menteri. Standar tersebut meliputi standar administrasi sekolah (Peraturan Menteri No. 24/2008), pengawas sekolah (Peraturan Menteri No. 12 Tahun 2007), kepala sekolah (Peraturan Menteri No. 13/2007), pegawai perpustakaan (Peraturan Menteri No. 25/2008), dan konselor (Peraturan Menteri No. 27/2008). Sejumlah peraturan tersebut diharapkan dapat membantu para pendidik dan tenaga kependidikan lainnya menjadi lebih profesional dan meningkatkan mutu pendidikan. Bagi para pendidik, menjadi seorang profesional menjadi hal yang penting

## **Hubungan Antara Administrasi Personalia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen personalia saling terkait erat dan saling melengkapi. Administrasi personalia berfokus pada pengelolaan administrasi dan prosedur yang terkait dengan karyawan, seperti rekrutmen, gaji, tunjangan, dan manajemen kinerja. Melalui pelatihan, pengembangan karier, dan inisiatif pengembangan lainnya, pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan.

Memahami dan menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan tepat merupakan tujuan manajemen personalia di sekolah. Dari sudut pandang pendidikan, manajemen personalia guru yang efektif mengutamakan pengembangan kompetensi dan kesejahteraan guru di samping pertimbangan operasional. Prosedur administratif yang dipikirkan dengan matang dan terorganisasi dapat meningkatkan kinerja dan motivasi guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil belajar siswa. Namun pada kenyataannya, ada sejumlah kendala yang harus diatasi, termasuk kebijakan pendidikan nasional, praktik perekrutan, dan kendala keuangan yang dapat memengaruhi manajemen staf pengajar.

Sebagaimana telah diketahui, bahwa sebuah lembaga atau organisasi tidak berada dalam kondisi statis, melainkan harus terus bergerak dan menyesuaikan diri dengan dinamika perkembangan zaman yang semakin rumit dan penuh persaingan, terutama dalam menghadapi kemajuan teknologi yang pesat. Dalam konteks ini, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat krusial dan memainkan peran yang sangat vital. Bahkan, SDM sering kali dipandang sebagai faktor penentu utama keberhasilan organisasi dalam

menjalankan berbagai aktivitasnya. Supaya SDM dapat berperan secara optimal, mampu berfungsi secara efektif, dan memiliki daya saing tinggi, maka diperlukan kompetensi yang mumpuni. Kompetensi menjadi syarat mutlak yang tidak boleh diabaikan, karena hanya melalui kompetensi yang kuat seseorang dapat menunjukkan kapasitas dan kemampuan sebagaimana yang diharapkan. Dalam hal ini, kompetensi mencakup tingkat penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau perilaku yang dimiliki individu dalam menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya di dalam organisasi. Menurut Boyatzis, kompetensi dapat didefinisikan secara luas sebagai karakteristik dasar yang melekat pada seseorang. Karakteristik ini bisa berupa dorongan batin (motif), sifat kepribadian, keterampilan teknis, citra diri, peran sosial, maupun pengetahuan yang digunakan dalam pelaksanaan tugas".

Berikut hubungan antara administrasi personalia dan pengembangan SDM:

1. Administrasi personalia sebagai dasar pengembangan SDM:
  - Manajemen personalia berperan dalam menyediakan berbagai informasi dan data yang dibutuhkan untuk merancang serta menjalankan program peningkatan kualitas SDM. Contohnya meliputi data mengenai performa pegawai, kebutuhan akan pelatihan, serta kompetensi yang diperlukan untuk jabatan tertentu.
  - Manajemen kepegawaian turut bertanggung jawab dalam menjamin pelaksanaan program pengembangan SDM agar selaras dengan ketentuan dan kebijakan yang ditetapkan, termasuk memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan standar dan memenuhi kriteria yang diperlukan.
2. Pengembangan SDM sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan kinerja karyawan:
  - Tujuan dari program peningkatan SDM adalah untuk memperkuat kemampuan dan keahlian para pegawai, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih optimal dan produktif. Dampaknya, hal ini akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.
  - Melalui program pengembangan SDM, karyawan cenderung menjadi lebih termotivasi dan merasa diakui keberadaannya, yang pada akhirnya mendorong meningkatnya loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.
3. Pengembangan SDM dapat mendukung manajemen personalia dalam hal rekrutmen dan penempatan karyawan:
  - Pelaksanaan program pengembangan SDM memungkinkan perusahaan untuk membentuk tenaga kerja yang lebih terampil dan siap ditempatkan pada posisi yang diperlukan.
  - Selain itu, program pengembangan SDM turut mendukung proses penempatan karyawan secara tepat, sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.
4. Administrasi personalia dapat mendukung pengembangan SDM dalam hal data dan informasi:
  - Manajemen personalia bertugas menghimpun dan mengatur informasi yang berkaitan dengan pegawai, seperti riwayat pendidikan, pelatihan yang diikuti, pengalaman kerja, serta catatan kinerja. Informasi ini menjadi landasan penting dalam merancang dan menjalankan program pengembangan sumber daya manusia.
  - Manajemen personalia juga berperan dalam mengevaluasi efektivitas program pengembangan SDM, misalnya dengan mengumpulkan informasi mengenai

peningkatan performa karyawan setelah mereka mengikuti pelatihan.

Contoh:

- Suatu perusahaan dapat menyelenggarakan program pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan komunikasi para karyawannya. Dalam hal ini, bagian administrasi personalia memiliki peran penting dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan komunikasi, menyusun rencana pelatihannya, serta menilai keberhasilan program yang telah dijalankan.

Manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia merupakan dua aspek yang saling melengkapi. Manajemen kepegawaian bertugas menjamin kelancaran proses administrasi, sedangkan pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kemampuan dan pengetahuan karyawan agar mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi. Jika kedua fungsi ini dijalankan secara harmonis, maka organisasi dapat lebih mudah meraih kesuksesan jangka panjang.

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, yang secara alami memiliki kecenderungan untuk hidup dalam kelompok. Kehidupan berkelompok ini kemudian melahirkan berbagai bentuk organisasi atau lembaga sosial dalam masyarakat. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat vital, karena perannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, SDM harus senantiasa diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Agar mampu mewujudkan tujuan tersebut, SDM dalam sebuah organisasi harus memiliki sejumlah karakteristik penting, seperti semangat kerja, sikap positif, pemahaman terhadap diri sendiri, pengetahuan, serta keterampilan yang memadai. Di samping itu, dalam menghadapi tuntutan dunia kerja, SDM juga harus memiliki kemampuan menjalankan berbagai peran strategis, seperti melakukan analisis jabatan, menyusun perencanaan tenaga kerja, merekrut individu yang kompeten, serta mengelola sumber daya keuangan dan tugas-tugas lainnya secara efektif.

Dalam dunia pendidikan, esensi manajemen personalia terletak pada bagaimana organisasi tersebut dikelola secara sistematis melalui berbagai tindakan yang berkaitan dengan aspek organisasi, ekonomi, dan sosial, yang semuanya berkontribusi pada proses pengadaan, distribusi, hingga redistribusi tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah menciptakan kondisi yang mendukung penggunaan tenaga kerja secara optimal, memastikan operasional berjalan secara efisien dan efektif, serta mengembangkan potensi karyawan secara menyeluruh di setiap unit kerja.

Sistem manajemen personalia mencakup berbagai teknik, metode, dan pendekatan teknologi yang digunakan untuk mengatur dan mengelola pekerjaan serta personel. Oleh sebab itu, pembenahan sistem kepegawaian dalam lembaga pendidikan sangat penting untuk menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Di lingkungan sekolah, hal-hal seperti umpan balik yang konstruktif, kerja sama tim yang solid, motivasi kerja yang tinggi, iklim organisasi yang mendukung, kondisi psikologis dan material yang beragam, sistem penggajian serta insentif yang sesuai, partisipasi aktif seluruh individu dalam berbagai kegiatan, serta pelayanan yang prima dan berkualitas adalah faktor-faktor penting yang akan mendorong terwujudnya institusi pendidikan yang unggul dan bermutu.

Dalam bidang pendidikan, manajemen sumber daya manusia memainkan peranan kunci dalam meningkatkan kualitas SDM suatu negara. Beberapa masalah yang masih dihadapi dalam sistem pendidikan di Indonesia antara lain rendahnya kualitas guru, seringnya perubahan kurikulum, efektivitas ujian nasional yang diragukan, serta kurangnya fasilitas yang memadai. Untuk mengatasi tantangan tersebut, pengelolaan tenaga pendidik

perlu memperhatikan berbagai aspek, seperti proses rekrutmen, penempatan tenaga kerja, dan pengaturan hak pensiun. Untuk mengatasi rendahnya kualitas pengajaran, lembaga pengelola pendidikan perlu menjalankan proses rekrutmen guru dengan lebih baik. Proses ini meliputi pencarian kandidat yang memenuhi kriteria dan seleksi yang ketat untuk memastikan kualitas tenaga pengajar yang optimal. Selain itu, manajemen tenaga kependidikan harus memastikan kualitas materi ajar yang sesuai dengan kurikulum terbaru. Setelah tenaga pendidik direkrut, mereka harus diberikan pengarahan dan bimbingan agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Pengelolaan tenaga pendidik juga harus memperhatikan tujuan individu dari pegawai, seperti retensi, pensiun, dan motivasi. Jika tujuan-tujuan pribadi ini tidak tercapai, maka kinerja dan kepuasan pegawai bisa terganggu, yang akhirnya berisiko menyebabkan mereka meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan harus mampu merespons kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan pendekatan yang etis dan sosial, serta meminimalkan dampak negatif terhadap pegawai yang memasuki masa pensiun. Dengan demikian, pengelolaan tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM di negara ini, melalui proses rekrutmen yang selektif, penempatan staf yang tepat, serta pengelolaan manfaat pensiun yang adil

## **KESIMPULAN**

Administrasi personalia dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung tercapainya keberhasilan sistem pendidikan, terutama melalui pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan secara sistematis dan berkesinambungan. Cakupannya meliputi berbagai kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga pengelolaan kesejahteraan pegawai. Lebih dari sekadar urusan administratif, administrasi personalia juga menitikberatkan pada terwujudnya hubungan kerja yang harmonis, peningkatan profesionalisme guru, serta pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan kompetitif. Profesionalisme guru merupakan elemen penting dalam administrasi personalia, yang ditentukan oleh penguasaan terhadap kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Semua ini telah diatur melalui regulasi-regulasi nasional yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Guru yang profesional berperan langsung dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Administrasi personalia dan pengembangan sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat serta saling melengkapi dalam membentuk tenaga pendidik yang berkualitas dan berdedikasi tinggi. Pengelolaan personalia yang tepat dan terorganisasi mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga memudahkan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian, penerapan administrasi personalia yang strategis, responsif terhadap perubahan zaman, dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat, menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul.

## **REFERENSI**

- Achmad, J., Anamisa, D. R., & Mufarroha, F. A. (2023). *Metodologi Penelitian Pendekatan Informatika*. Media Nusa Creative.
- Agustina, N. (2024). *Administrasi Personalia Pendidikan*. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan Agama Islam*, Vol. 1. No. 2.

- Andre Surya Wijaya, A. (2024). Kajian Pemikiran Islam Tentang Sertifikasi Pendidik dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Perspektif UU. No 14 Tahun 2005. *Edukais : Jurnal Pemikiran Keislaman*, 8(2), 170–181. <https://doi.org/10.61595/edukais.2024.8.2.170-181>
- Arasyiah, A., & Rohiat, R. (2020). KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 14(2), 1–9. <https://doi.org/10.33369/mapen.v14i2.11375>
- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28–34. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/4>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/2>
- Abiyusuf, I., Hafizi, M., Pakhrurrozi, P., Saputra, W., & Hermanto, E. (2024). Critical Analysis of The Rejection of Richard Bell's Thoughts on The Translation of The Qur'an in The Context of Orientalism. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 48–60. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.6>
- Amir, A., Afnita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36–42. Retrieved from <https://jerit.unimika.ac.id/index.php/jerit/article/view/5>
- Anwar, C., Septiani, D., & Riva'i, F. A. (2024). Implementation Of Curriculum Management Of Tahfidz Al-Qur'an at Al-Qur'an Islamiyah Bandung Elementary School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.11>
- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. Retrieved from <https://jerit.unimika.ac.id/index.php/jerit/article/view/10>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Efendi, E., Ramadhani, R., Kamil, R. A., & Rahman, I. (2024). THE EFFECT OF BUILDING THE ISLAMIC CHARACTER OF STUDENTS AT WISMA PADANG STATE UNIVERSITY. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 7(3), 271–280. Retrieved from <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/153>
- Efendi, E., Ridha, A., Zahara, A., & Rudiamon, S. (2023). Teacher Strategies for Increasing Students' Interest in Religious Learning. *Al-kayyis: Journal of Islamic Education*, 1(1), 31–36.
- Fatimah, M., Bahij, A., Nurachman, A., & Setiawan, R. (2024). Optimalisasi Mutu Pendidikan Melalui Administrasi Personalia Yang Efisien: Pilar Utama Keberhasilan Institusi Sekolah. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, Vol. 4, No. 6, hal. 3833.
- Hade, A. (2019). Administrasi Personalia Dalam Pendidikan. *Jurnal Administrasi*

Pendidikan, Vol. 6. No.2.

- Hidayatullah, R. R., Kamali, M. F., & T, . N. A. (2024). Innovative Dakwah Strategies Through Social Media: Case Study of Islamic Communication Approaches in Indonesia. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 16–27. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/3>
- Islam, I., & Ishaq, M. (2024). Development of Journalism Development Strategies in The Digital Era at Darul Mukhlisin High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 71–79. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.11>
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13>
- Iswandi, I., Syarnubi, S., Rahmawati, U., Lutfiyani, L., & Hamrah, D. (2024). The Role of Professional Ethics Courses in Producing Prospective Islamic Religious Education Teachers with Character. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 71–82. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.9>
- Jailani, M. S. (2014). Guru Profesional dan Tantangan Dunia Pendidikan. *Al-Ta lim Journal*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.15548/jt.v21i1.66>
- Malayu, S. P. H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, H. E. (2015). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Najmi, A. (2021). Konsep Profesionalisme Guru Dalam Pendidikan. <https://doi.org/10.31219/osf.io/85bj4>
- Renaldi, F. S. (2024). Keunggulan dan Kelemahan Penyusunan dan Pelaksanaan Kurikulum 2006 (Analisis Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005). *Intelektualita*, 12(2). <https://doi.org/10.22373/ji.v12i2.19126>
- Samal, A. L., Dukalang, K., & Papatungan, N. (2020). Pendampingan Pelatihan Administrasi Personalia Pendidikan di MTS N 1 Bolaang Mongondow. *Tarsius : Jurnal Pengabdian Tarbiyah, Religius, Inovatif, Edukatif dan Humanis*, Vol. 2. No. 2, hal 3.
- Yulmasita Bagou, D., & Sukung, A. (2020). Analisis Kompetensi Profesional Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 122–130. <https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.522>

---

---

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**