



SISTEM KEPEGAWAIAN SEKOLAH: KUNCI EFEKTIVITAS DAN KUALITAS PENDIDIKAN

SCHOOL PERSONNEL SYSTEM: THE KEY TO EDUCATION EFFECTIVENESS AND QUALITY

Aldya Framesti^{1*}, Nurhayati², Ima Rahmawati³

^{1,3}Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Institut Agama Islam Sahid, Bogor

²SMAN 1 DRAMAGA

*aldyaframesti@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the implementation of employee management systems at SMA Negeri 1 Dramaga using a qualitative descriptive method. The research focuses on the effectiveness of human resource management through five key stages: recruitment, training, performance evaluation, compensation, and career management. Findings reveal a rigorous selection process with micro-teaching tests, continuous training programs, and performance assessment systems based on employment status. The school implements standardized compensation for civil servants and provides promotion opportunities based on contribution. The research identifies primary challenges, including disparate treatment between civil servants and non-civil servants and infrastructure limitations. The conclusion emphasizes that an effective employee management system is crucial for enhancing educational quality.

Keywords: *employee management system, human resource management, educational effectiveness*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi sistem kepegawaian di SMA Negeri 1 Dramaga menggunakan metode deskriptif kualitatif. Fokus penelitian adalah efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui lima tahap: rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, dan manajemen karir. Hasil menunjukkan proses seleksi ketat dengan tes *micro teaching*, program pelatihan berkelanjutan, dan sistem penilaian kinerja berbasis status kepegawaian. Sekolah menerapkan kompensasi terstandarisasi untuk ASN dan memberikan kesempatan promosi berdasarkan kontribusi. Penelitian mengidentifikasi tantangan utama, yakni perbedaan perlakuan antara ASN dan non-ASN serta keterbatasan sarana. Kesimpulan menegaskan bahwa sistem kepegawaian efektif merupakan kunci peningkatan kualitas pendidikan.

Kata kunci: Sistem Kepegawaian, Manajemen SDM, Efektivitas Pendidikan.

PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan zaman yang begitu cepat, dunia pendidikan di Indonesia juga dihadapkan pada tantangan yang besar, yaitu peningkatan kualitas pendidikan yang secara langsung berpengaruh pada masa depan generasi muda. Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan kemajuan suatu bangsa. Oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta

perkembangan pembangunan nasional. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka upaya yang paling strategis adalah melalui pendidikan. Manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya, karena pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran.

Pengelolaan Sumber daya Manusia disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap kunci utama dalam meningkatkan mutu Pendidikan (WiraBhakti, 2019). Manajemen sumber daya manusia juga menyakuti desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Sistem kepegawaian yang baik mencakup beberapa elemen penting, seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang transparan. Sistem adalah kumpulan variabel atau komponen yang saling terkait, berfungsi bersama dalam suatu struktur yang terorganisir, dan berinteraksi secara aktif untuk mencapai tujuan tertentu (Darwanti et al., 2022).

Peran sistem kepegawaian sekolah menjadi sangat krusial sebagai penggerak utama proses pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga meliputi pengembangan profesional, peningkatan kompetensi, dan pembinaan berkelanjutan bagi seluruh komponen pendidikan. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan keputusan untuk memperjelas status pegawai non-ASN yang terdaftar dalam database BKN. Sebagai solusi, mereka akan dialihkan menjadi PPPK Paruh Waktu, yang diatur dalam Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025. Kebijakan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ASN, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan memberikan kepastian hukum bagi pegawai non-ASN. Mereka yang memenuhi syarat adalah mereka yang terdaftar di database BKN, telah mengikuti seleksi CPNS atau PPPK tahun 2024, tetapi tidak lulus atau tidak mendapatkan posisi (Zudan, 2025). Tujuan utama dari seluruh sistem ini adalah meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja tenaga pendidik, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian berbentuk deskriptif kualitatif yang dilihat melalui sudut pandang pendidikan dengan mengkaji tentang bagaimana implementasi sistem kepegawaian di SMA Negeri 1 Dramaga dan menggunakan studi literatur melalui pencarian teori-teori yang dijadikan rujukan dan teori yang sesuai dengan penemuan masalah yang ada di tempat penelitian. Studi literatur berhubungan dengan perpaduan teoritis-teoritis dan telaah referensi yang mencakup budaya, norma, dan nilai yang dijunjung tinggi pada kondisi sosial tertentu. Penelitian yang baik tentu tidak terlepas dari kajian literatur, hal ini dikarenakan para peneliti akan bergantung pada bantuan literatur atau kepustakaan Ilmiah yang membantu dalam penguatan teori penelitian (Mahagiyani & Sugiono, 2018). Respondennya adalah Bidang kepegawaian dan staf tata usaha sekolah. Data dikumpulkan melalui observasi langsung peran staf tata usaha, wawancara semi-terstruktur untuk menggali informasi lebih banyak, dan studi dokumentasi serta catatan lapangan. Data dianalisis dalam dua tahap: tahap pertama meliputi observasi partisipan (peneliti terlibat langsung), wawancara, dan studi dokumentasi; tahap kedua meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas dan kualitas dalam sistem kepegawaian sekolah

Efektivitas merupakan proses penggunaan sumber daya, sarana, dan prasarana yang telah direncanakan secara sistematis untuk mencapai target atau hasil tertentu dalam suatu kegiatan. Proses ini melibatkan pemanfaatan berbagai sumber daya yang ada secara optimal dan terarah guna menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian

efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan. Tingkat efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja, karena manajemen tenaga kerja yang menjadi bawahannya, dengan demikian manajemen tenaga kerja memiliki tanggung jawab besar terhadap efektivitas tenaga kerja.

Pengertian efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan. Tingkat efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja, karena manajemen tenaga kerja yang menjadi bawahannya, dengan demikian manajemen tenaga kerja memiliki tanggung jawab besar terhadap efektivitas tenaga kerja.

Kendala yang dihadapi oleh Kepala Sekolah SDN 015 Samarinda dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di sekolah yaitu kepala sekolah merasa kesulitan dalam memahami sifat atau karakter guru dan pegawai sehingga kesulitan pula dalam meningkatkan efektivitas kerjanya, serta kendala dalam sarana dan prasarana sekolah yang belum mendukung. Pengelolaan kepegawaian sekolah meliputi proses perekrutan, pengangkatan, pengelolaan data, pengembangan, evaluasi kinerja, dan manajemen sumber daya manusia lainnya. Pengelolaan kepegawaian yang baik akan memastikan tersedianya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas di sekolah (Andriani & Hidayat, 2023).

Implementasi sistem kepegawaian sekolah di SMA Negeri 1 Dramaga

Pengelolaan kepegawaian sekolah meliputi proses perekrutan, pengangkatan, pengelolaan data, pengembangan, evaluasi kinerja, dan manajemen sumber daya manusia lainnya. Pengelolaan kepegawaian yang baik akan memastikan tersedianya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas di sekolah (Andriani & Hidayat, 2023).

Tahap Pertama, Rekrutmen dan Seleksi, Proses rekrutmen dan seleksi yang ketat dan transparan menjadi langkah awal dalam membangun tim pendidik yang berkualitas. Sekolah perlu menetapkan kriteria yang jelas, menggunakan metode seleksi yang objektif, dan melibatkan pihak terkait untuk menjamin kualitas kandidat. Data menunjukkan bahwa SMAN 1 Dramaga menggunakan metode broadcast di media sosial untuk mencari kandidat guru dan staf. Kriteria seleksi yang ditetapkan menitik beratkan pada kualifikasi akademik, pengalaman, dedikasi, dan loyalitas. Proses seleksi melibatkan tes praktik micro teaching untuk guru dan tes kemampuan Microsoft Office untuk staf. Sistem ini dianggap efektif dalam mendapatkan kandidat yang memiliki kompetensi dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Tahap kedua, Pelatihan dan Pengembangan, Program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dan staf. Pelatihan perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan terkini, mencakup aspek pedagogik, profesional, dan personal, serta diikuti dengan evaluasi untuk mengukur dampaknya. SMAN 1 Dramaga menyediakan program pelatihan yang bersifat berkala, termasuk workshop, kegiatan character building, dan pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan proses belajar mengajar. Program pelatihan ini wajib diikuti oleh seluruh guru dan staf. Data menunjukkan bahwa program pelatihan dianggap efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan guru dan staf.

Tahap ketiga, Penilaian Kinerja, Sistem penilaian kinerja yang adil dan objektif menjadi alat penting untuk mengetahui keunggulan, kekurangan, dan potensi pengembangan guru dan staf. Penilaian perlu dilakukan secara berkala, dengan melibatkan guru dan staf dalam prosesnya, dan diberikan umpan balik yang konstruktif untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja. Sistem penilaian kinerja di SMAN 1 Dramaga berbeda berdasarkan status dan jabatan pegawai. ASN (PNS) diberikan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) secara berkala, sedangkan PPPK diberikan penilaian SKP Tahunan. Guru dan staf honor menerima penilaian berupa supervisi. Penilaian kinerja

digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan guru, staf, dan sekolah. Data menunjukkan bahwa guru dan staf dapat memberikan masukan terhadap sistem penilaian melalui diskusi sebelum sistem ditetapkan.

Tahap keempat, Kompensasi dan Kesejahteraan, Sistem kompensasi dan kesejahteraan yang kompetitif menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru dan staf. Kompensasi perlu disesuaikan dengan beban kerja, kualifikasi, dan kinerja, serta diimbangi dengan fasilitas dan benefit yang memadai. ASN menerima tunjangan tambahan penghasilan dari APBD Provinsi Jawa Barat, sedangkan guru dan staf honor menerima tambahan kompensasi dari komite sekolah. Kompensasi ASN dianggap sama dengan sekolah lain di Jawa Barat, sedangkan kompensasi non-ASN bervariasi tergantung pada penerimaan komite sekolah. Data menunjukkan bahwa kompensasi ASN terstandarisasi, tetapi kompensasi non-ASN mungkin tidak sekompetitif dengan sekolah lain

Tahap kelima, Manajemen Karir, Sekolah perlu memiliki jalur karir yang jelas bagi guru dan staf untuk memotivasi mereka berkembang dan berkontribusi. Jalur karir harus mencantumkan jabatan dan persyaratan yang jelas, serta menawarkan kesempatan promosi, rotasi, dan pengembangan profesional. SMAN 1 Dramaga memberikan kesempatan untuk promosi dan peningkatan jabatan bagi guru dan staf. Promosi diberikan berdasarkan kontribusi, dedikasi, dan loyalitas pegawai kepada sekolah. Sekolah juga mendukung pengembangan karir melalui promosi, rotasi, dan demosi jabatan. Data menunjukkan bahwa jalur karir yang jelas tersedia untuk ASN, tetapi jalur karir bagi non-ASN mungkin belum sejelas ASN.

Jadi, sistem kepegawaian yang baik dapat dilihat sebagai kunci untuk mencapai efektivitas dan kualitas pendidikan yang tinggi. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, upaya peningkatan mutu pendidikan akan sulit terwujud. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak yang terlibat dalam pendidikan untuk memahami bahwa keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas sistem kepegawaian yang diterapkan di sekolah.

PENUTUP

Efektivitas dalam sistem kepegawaian sekolah merupakan suatu proses sistematis penggunaan sumber daya untuk mencapai target kerja yang optimal. Dalam konteks SMA Negeri 1 Dramaga, hal ini direalisasikan melalui serangkaian strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Proses dimulai dengan rekrutmen ketat yang melibatkan tes micro teaching dan kemampuan teknis, bertujuan mendapatkan tenaga pendidik berkualitas. Selanjutnya, sekolah menerapkan program pelatihan berkelanjutan yang meliputi workshop dan kegiatan pengembangan karakter untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf. Sistem penilaian kinerja yang diterapkan berbeda berdasarkan status kepegawaian, dengan ASN menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan guru honor melalui supervisi. Kompensasi disesuaikan dengan status, dengan ASN menerima tunjangan terstandarisasi dari APBD Provinsi Jawa Barat. Manajemen karir memberikan kesempatan promosi berdasarkan kontribusi, dedikasi, dan loyalitas. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam perbedaan perlakuan antara ASN dan non-ASN serta keterbatasan sarana prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N., & Hidayat, M. (2023). Pengelolaan Administrasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(2), 215–220. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.195>
- Darwanti, N. A., Andriyanto, S., & Fujiyanti, L. (2022). Rancang Bangun Sistem Manajemen Kepegawaian SMK Negeri 1 Parittiga Berbasis Website. *JSITIK: Jurnal Sistem Informasi Dan Teknologi Informasi Komputer*, 1(1), 27–40. <https://doi.org/10.53624/jsitik.v1i1.153>
- Mahagiyani, & Sugiono. (2018). *Buku Ajar Buku Ajar*.

- WiraBhakti, A. (2019). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan The. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1, pp. 1–14). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Zudan, P. (2025). *Kepala BKN: PPPK Paruh Waktu sebagai Solusi Non-ASN Database BKN Mendapatkan Kepastian Hukum*. Publikasi.