



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 3903-3909

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Administrasi Kepegawaian di MTs Negeri 1 Palembang

M. Resi Aji Maulana¹, Kris Setyaningsih², Asep Rohman³

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Fatah Palembang

¹mresiajimaulanamaulana@gmail.com, ²krissetyaningsih_uin@radenfatah.ac.id, ³aseprohman_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh peran krusial administrasi kepegawaian dalam mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan madrasah, yang mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penggajian, penilaian kinerja, disiplin, serta administrasi cuti, absensi, dan mutasi pegawai. Observasi awal pada Juli 2025 mengungkap bahwa meskipun beberapa aspek seperti analisis jabatan, penggajian, kompensasi, hubungan kepegawaian, dan pengelolaan organisasi SDM berjalan baik, terdapat kendala signifikan pada pengembangan kepegawaian yang belum menyeluruh, ketidaksesuaian penempatan berdasarkan keahlian, pengawasan kinerja dan disiplin yang kurang memadai, serta administrasi cuti dan mutasi yang belum sepenuhnya sesuai regulasi. Rumusan masalah difokuskan pada: (1) bagaimana pelaksanaan administrasi kepegawaian di MTs Negeri 1 Palembang, dan (2) faktor pendukung serta penghambatnya. Tujuan penelitian mencakup penggambaran proses administrasi kepegawaian dan identifikasi faktor-faktor tersebut, dengan manfaat teoritis berupa kontribusi pada ilmu administrasi kepegawaian di madrasah serta praktis berupa rekomendasi perbaikan bagi pengelola madrasah untuk meningkatkan profesionalisme pegawai. Metodologi penelitian bersifat kualitatif deskriptif melalui studi lapangan, dengan pengumpulan data primer dari observasi, wawancara terstruktur dengan informan kunci (kepala tata usaha) dan pendukung (kepala madrasah, staf kepegawaian), serta dokumentasi, dilakukan mulai Desember 2025 selama 6 bulan di lokasi MTs Negeri 1 Palembang (Jl. Jend. Sudirman No. 2, Palembang). Analisis data menggunakan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, dengan triangulasi sumber serta teknik untuk memastikan keabsahan data. Temuan utama menegaskan bahwa proses penempatan pegawai dilakukan tepat pasca-seleksi dengan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang jelas, mendukung efektivitas kerja dan mutu layanan pendidikan, meskipun faktor penghambat seperti pengawasan lemah dan pengembangan karir terbatas masih perlu perbaikan strategis. Penelitian ini direkomendasikan untuk pengambilan kebijakan madrasah guna optimalisasi SDM pendidikan.

Kata kunci: Administrasi Kepegawaian, MTs Negeri 1 Palembang, Manajemen SDM Madrasah, Pengembangan Pegawai, Penempatan Jabatan, Penelitian Kualitatif Deskriptif.

1. Latar Belakang

Sekolah sebagai institusi pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Sekolah diharapkan dapat berperan secara positif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan berpikir, pengembangan potensi secara maksimal, aspek spiritualitas, karakter pribadi, serta keterampilan sosial peserta didik. Dengan demikian pengelolaan sekolah harus dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien guna memastikan tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Selanjutnya untuk menunjang kelancaran proses belajar mengajar, dibutuhkan adanya unit pendukung, yaitu administrasi. Administrasi di sekolah berfungsi sebagai alat pelayanan yang membantu dalam pengaturan data, informasi, dan administrasi yang dibutuhkan guna menjamin bahwa jalannya proses pendidikan sesuai dengan perencanaan.[1]

Administrasi kepegawaian adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan dan penggunaan pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.[2] Administrasi kepegawaian sangat penting untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan serta mutu layanan pendidikan, yang meliputi indikator-indikator utama seperti analisis klasifikasi dan evaluasi jabatan untuk memastikan penempatan yang tepat, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai yang sesuai kebutuhan, serta pengembangan kepegawaian melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi. Selain itu, pengelolaan penggajian dan kompensasi yang adil, penilaian kinerja dan disiplin pegawai secara konsisten, pemeliharaan

hubungan kepegawaian yang harmonis, dan administrasi cuti, absensi, pengobatan, serta penguatan pegawai juga menjadi bagian penting. Terakhir, pengelolaan organisasi sumber daya manusia yang terencana dan terpelihara mendukung efektivitas operasional madrasah dalam mencapai visi dan misinya secara optimal.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi lapangan deskriptif untuk memahami secara mendalam pelaksanaan administrasi kepegawaian di MTs Negeri 1 Palembang. Pada pendekatan ini peneliti menelusuri fenomena secara alami dan kontekstual serta melihat bagaimana interaksi pengelola madrasah membentuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Khususnya terkait proses, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan kendala yang dihadapi dalam mewujudkan administrasi kepegawaian yang optimal. Penelitian berlangsung pada tanggal 16 Desember 2025 sampai selesai dalam kurun waktu 6 bulan mengikuti seluruh kegiatan administrasi sehingga proses pengumpulan data berjalan intensif, terkontrol, dan sesuai dinamika yang terjadi di lapangan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas administrasi kepegawaian seperti penempatan pegawai dan pendelegasian wewenang, lalu wawancara dilakukan secara terstruktur dengan kepala tata usaha, kepala madrasah, dan staf kepegawaian, dokumentasi dilakukan dengan cara mengambil berupa catatan lapangan, pengarsipan data pegawai, dan dokumen sekolah lainnya juga menjadi sumber data primer. Selain itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen madrasah seperti analisis jabatan, laporan penggajian, catatan kinerja pegawai, serta referensi teori administrasi kepegawaian dari buku, jurnal, dan skripsi terkait.

Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling. Kepala tata usaha ditetapkan sebagai informan kunci. Kepala tata usaha, sebagai pengelola utama administrasi kepegawaian, memiliki gambaran menyeluruh mengenai proses rekrutmen, penempatan, dan pengembangan pegawai, serta bertanggung jawab dalam mengawasi efektivitasnya. Kepala madrasah dan staf kepegawaian menjadi informan pendukung yang memberikan perspektif praktis terkait implementasi di tingkat operasional.

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan peneliti memahami hubungan temuan secara sistematis. Pada tahap akhir, peneliti melakukan verifikasi untuk memastikan konsistensi makna dan menarik kesimpulan berdasarkan keseluruhan data yang telah dianalisis.

Untuk menjamin keabsahan data dilakukan dengan cara melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari informan kunci dan pendukung. Triangulasi teknik dilakukan dengan mengecek kesesuaian hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi waktu diterapkan dengan pengumpulan data pada berbagai situasi seperti proses seleksi pegawai, penilaian kinerja, serta administrasi cuti agar data yang diperoleh kredibel, stabil, dan sesuai keadaan sebenarnya.

3. Hasil dan Diskusi

Pelaksanaan merupakan suatu proses penting dalam manajemen pendidikan karena menjadi tahap aktualisasi dari seluruh rencana yang telah disusun sebelumnya. Pelaksanaan adalah proses menerjemahkan perencanaan menjadi tindakan nyata yang dilakukan secara sistematis agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.[3] Pada tahap ini, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kejelasan program, tetapi juga oleh konsistensi tindakan dan kemampuan seluruh pihak dalam menjalankan fungsi serta perannya masing-masing. Pelaksanaan juga menuntut adanya koordinasi antarkomponen organisasi, pemanfaatan sumber daya secara optimal, serta mekanisme monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan.[4] Dengan demikian, pelaksanaan menjadi aspek yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan pendidikan karena menghubungkan antara ide, konsep, dan kebijakan dengan hasil yang dapat dirasakan secara nyata oleh peserta didik dan seluruh warga sekolah.

Administrasi kepegawaian merupakan elemen krusial dalam lingkungan pendidikan karena menjadi landasan dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Administrasi kepegawaian adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan dan penggunaan pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Nilai dan norma tersebut berfungsi sebagai pedoman bersikap dan berperilaku yang menciptakan lingkungan kerja yang efektif, profesional, dan mendukung mutu layanan pendidikan. Administrasi kepegawaian tercermin melalui bentuk interaksi sosial, proses rekrutmen dan penempatan, pengawasan kinerja, penggunaan prosedur disiplin, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta berbagai aktivitas pengelolaan SDM yang dilakukan secara berulang sehingga membentuk kebiasaan yang melekat pada organisasi madrasah. Apabila administrasi kepegawaian dijalankan secara konsisten, maka akan terbentuk kinerja positif, produktivitas meningkat, serta terbangun rasa tanggung jawab dan kebersamaan yang kuat antar seluruh pegawai madrasah.

Pelaksanaan administrasi kepegawaian sendiri diartikan sebagai penerapan proses pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai secara terencana melalui program dan kegiatan pengelolaan yang berlangsung terus-menerus dan melibatkan seluruh elemen madrasah, baik pimpinan, tata usaha, maupun tenaga pendidik.[5] Pelaksanaan tersebut tidak hanya menekankan kedisiplinan terhadap prosedur, tetapi juga bagaimana setiap pegawai berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas organisasi. Tujuan utama dari pelaksanaan administrasi kepegawaian yaitu menumbuhkan profesionalisme pegawai yang berkompeten, meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui penguatan koordinasi, dukungan pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam konteks manajemen madrasah, pelaksanaan administrasi kepegawaian harus memperoleh dukungan dari kepala madrasah serta komitmen seluruh personel agar proses pengelolaan SDM dapat benar-benar terinternalisasi pada organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan uraian lengkap mengenai hasil temuan empiris terkait administrasi kepegawaian di MTs Negeri 1 Palembang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lingkungan madrasah untuk melihat kondisi nyata pelaksanaan administrasi kepegawaian yang berlangsung dalam kehidupan sehari-hari pegawai. Selain itu, data juga diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Tata Usaha sebagai informan kunci yang memahami secara mendalam kebijakan, strategi, serta tantangan dalam penerapan administrasi kepegawaian. Seluruh informasi dianalisis secara mendalam dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang berfokus pada pemaknaan temuan sesuai konteks di lapangan. Analisis dilakukan dengan cara mengkategorikan data, mengidentifikasi pola keterlaksanaan administrasi kepegawaian, serta mengaitkan temuan penelitian dengan teori-teori yang relevan untuk memberikan penjelasan ilmiah yang komprehensif. Melalui analisis tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif mengenai sejauh mana pelaksanaan administrasi kepegawaian dijalankan secara konsisten, keberhasilan yang telah dicapai, serta hambatan yang masih memerlukan solusi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di MTs Negeri 1 Palembang.

a. Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di MTs Negeri 1 Palembang, administrasi kepegawaian berjalan melalui proses pengelolaan sumber daya manusia yang dijadikan rutinitas bagi seluruh warga madrasah dalam aktivitas sehari-hari. Proses penempatan dan pendelegasian wewenang diterapkan melalui kegiatan seleksi lulusan yang langsung diikuti penugasan jabatan, di mana setiap pegawai wajib menerima tugas pokok dan fungsi sebelum memulai pekerjaan. Kegiatan ini bukan hanya simbol penempatan formal, tetapi juga menjadi sarana memperkuat tanggung jawab pegawai terhadap jabatan, menciptakan suasana kerja yang profesional,

serta membiasakan pegawai untuk selalu bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan. Selain itu, sebelum proses pengelolaan dimulai, seluruh pegawai melakukan koordinasi dengan kepala tata usaha secara berjamaah sebagai bentuk internalisasi nilai disiplin dan koordinasi yang diharapkan dapat menuntun perilaku kerja, sikap profesional, serta komitmen pegawai dalam menjalani tugas sepanjang hari.

Dalam hal pengawasan kinerja, hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai telah menerapkan berbagai prosedur seperti analisis jabatan tepat, penggajian sesuai ketentuan, menjaga absensi, serta mengikuti evaluasi dengan tertib. Pembiasaan ini bukan hanya sekadar mengikuti aturan formal, tetapi bertujuan membentuk karakter tanggung jawab, profesionalisme pribadi, dan konsistensi dalam kinerja. Walaupun masih terdapat sebagian kecil pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi prosedur seperti pengembangan karir dan administrasi cuti secara konsisten, pimpinan selalu memberikan pendekatan pembinaan, pengawasan, dan teguran yang bersifat konstruktif agar pegawai semakin memahami pentingnya administrasi yang baik bagi keberhasilan madrasah.

Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha, Bapak Yuswardi, S.Pd., menegaskan bahwa administrasi kepegawaian merupakan salah satu upaya strategis madrasah dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten. Kepala tata usaha memandang bahwa administrasi kepegawaian tidak dapat berlangsung efektif tanpa adanya keteladanan yang nyata dari seluruh pimpinan madrasah. Oleh karena itu, kepala tata usaha selalu mendorong staf untuk tidak hanya menjalankan tugas administrasi, namun juga melalui perilaku sehari-hari yang dapat mendukung efektivitas organisasi. Komitmen kepala tata usaha dalam memastikan pelaksanaan administrasi kepegawaian berjalan dengan baik terlihat dari pembinaan yang terus dilakukan kepada staf, serta komunikasi yang intensif dengan kepala madrasah guna menciptakan kerja sama dalam pengelolaan SDM.

Kepala madrasah berperan sebagai garda terdepan dalam pengawasan dengan memberikan arahan, motivasi, dan bimbingan melalui interaksi langsung di rapat maupun di luar rapat. Kepala madrasah mengajarkan nilai-nilai koordinasi saat berkomunikasi, melatih kemampuan kerja sama, meningkatkan rasa percaya diri pegawai, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menunjukkan kinerja sesuai indikator administrasi kepegawaian. Dengan demikian, pegawai tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga mengembangkan aspek kompetensi dan profesionalisme secara seimbang.

Staf kepegawaian pun menjadi pelaksana utama dalam menjalankan administrasi kepegawaian melalui berbagai kegiatan seperti pengarsipan data, pengolahan cuti dan absensi, serta mengikuti proses rekrutmen yang terjadwal. Kegiatan tersebut tidak hanya membentuk rasa peduli terhadap data pegawai, tetapi juga melatih kebiasaan kerja akurat, kerja sama, dan solidaritas antar tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keteraturan pengelolaan administrasi yang rapi dan terdokumentasi menciptakan kenyamanan dalam operasional, memengaruhi peningkatan fokus dan produktivitas pegawai setiap hari.

Selain kepala madrasah dan staf, tenaga tata usaha juga memiliki andil dalam menjaga keamanan data, ketertiban arsip, serta kelancaran sarana administrasi madrasah. Mereka memastikan seluruh dokumen mendukung pelaksanaan pengelolaan SDM dan indikator administrasi kepegawaian diterapkan secara menyeluruh. Kekompakan seluruh elemen madrasah membuktikan bahwa administrasi kepegawaian merupakan upaya kolektif yang membutuhkan dukungan bersama serta komitmen kuat dari seluruh pihak.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa administrasi kepegawaian di MTs Negeri 1 Palembang telah memberikan pengaruh positif yang signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Perubahan sikap pegawai ke arah lebih baik tampak dalam koordinasi, profesionalisme, dan pelaksanaan tugas yang semakin terbentuk. Meski demikian, tantangan berupa kurangnya konsistensi pada pengembangan karir, penempatan sesuai keahlian, dan administrasi cuti yang terpengaruh regulasi luar masih menjadi fokus perhatian madrasah. Oleh karena itu, pihak madrasah berupaya melakukan perbaikan secara berkelanjutan, memperkuat peran pengawasan, serta meningkatkan sinergi dengan Kementerian Agama agar proses administrasi kepegawaian semakin tertanam dan mampu menjadi sistem pengelolaan SDM yang melekat pada organisasi madrasah dalam kehidupan sehari-hari, baik di tingkat operasional, manajemen, maupun pelayanan pendidikan secara luas.

b. Diskusi

Dalam penelitian mengenai Administrasi Kepegawaian di MTs Negeri 1 Palembang, ditemukan bahwa penguatan pengelolaan sumber daya manusia melalui proses rutin telah berjalan secara sistematis, terencana, dan konsisten dari waktu ke waktu. Administrasi kepegawaian terlihat bukan hanya sebagai prosedur formal yang wajib dipatuhi, melainkan sudah menjadi bagian dari kultur yang terbentuk melalui proses internalisasi nilai pada seluruh pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa administrasi kepegawaian merupakan seni memilih pegawai baru dan mengoptimalkan pengelolaan pegawai yang telah ada guna mencapai kualitas dan kuantitas hasil kerja serta pelayanan yang maksimal. Di MTs Negeri 1 Palembang, praktik proses penempatan pasca-seleksi, koordinasi dengan kepala tata usaha sebelum tugas dimulai, dan pembiasaan analisis jabatan terus diterapkan sebagai rutinitas yang sarat makna. Pembiasaan ini tidak hanya membentuk suasana kerja yang profesional, terkoordinasi, serta efektif, tetapi juga menjadi identitas kolektif yang mencerminkan karakter khas madrasah tersebut.

Pembentukan administrasi kepegawaian yang baik juga didukung oleh keteladanan yang ditunjukkan kepala tata usaha dan tenaga kependidikan. Keteladanan menjadi aspek penting karena menjadi contoh nyata yang dapat langsung diamati dan ditiru oleh pegawai dalam kehidupan sehari-hari. Kepala tata usaha yang menjalankan prosedur tepat waktu, berkomunikasi profesional, mengelola data rapi, dan memperlihatkan sikap koordinatif akan memberikan pengaruh kuat terhadap perilaku pegawai. Dengan demikian, pegawai tidak hanya memahami nilai-nilai profesionalisme secara teoritis, tetapi belajar mempraktikkannya melalui interaksi dan pengamatan langsung terhadap figur-figur teladan di madrasah. Hal ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia Hasibuan yang menekankan pentingnya pendelegasian wewenang dalam pembentukan karakter kerja melalui proses meniru perilaku yang positif.

Selain pembiasaan penempatan dan koordinasi, pengawasan kinerja menjadi aspek yang sangat ditekankan dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian. Sikap profesional yang diterapkan melalui prosedur yang jelas, evaluasi yang tegas namun konstruktif, serta konsistensi pelaksanaannya, membantu pegawai dalam mengelola diri, mematuhi indikator administrasi, dan menghargai tanggung jawab. menegaskan bahwa pengawasan merupakan unsur fundamental dalam menciptakan iklim kerja yang tertib dan efektif. Di MTs Negeri 1 Palembang, pengawasan diterapkan melalui berbagai sistem yang melibatkan kepala madrasah, staf kepegawaian, hingga evaluasi rutin. Dengan begitu, proses operasional dapat berlangsung optimal, tujuan madrasah tercapai, serta perkembangan kompetensi pegawai dapat diarahkan secara maksimal.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan memegang peran sentral dalam keberhasilan pelaksanaan administrasi kepegawaian. Menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penentu dalam mengarahkan seluruh elemen madrasah untuk mencapai tujuan bersama. Kepala madrasah bertindak sebagai pengambil keputusan, pembina kompetensi, motivator, sekaligus role model yang memberikan praktik nyata dalam penerapan indikator administrasi kepegawaian. Kepemimpinan yang visioner, komunikatif, serta mampu menjalin hubungan baik dengan tata usaha dan pegawai menjadikan seluruh warga madrasah merasa memiliki tanggung jawab bersama dalam menjaga sistem pengelolaan SDM yang positif. Melalui strategi supervisi, pembinaan, dan pemberian apresiasi yang tepat, kepala madrasah berhasil memperkuat kohesi antarwarga madrasah sehingga administrasi kepegawaian bukan hanya kebijakan, melainkan kesadaran kolektif.

Faktor lingkungan kerja madrasah juga menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan administrasi kepegawaian. Lingkungan yang terdokumentasi rapi, terstruktur dengan baik, serta penuh dengan prosedur moral dan profesional, memberikan stimulus psikologis positif bagi pegawai. (menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas, konsentrasi, dan kenyamanan dalam beraktivitas organisasi. Sebagai bentuk implementasi administrasi yang peduli data, pegawai dilibatkan dalam pengarsipan rutin, pengolahan absensi, menjaga keakuratan dokumen, serta membuang arsip usang pada tempatnya sebagai wujud nyata karakter teliti dan peduli organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pembentukan profesionalisme tidak hanya berlangsung melalui prosedur atau teori, tetapi melalui praktik langsung dan pengalaman nyata dalam kehidupan madrasah.

Namun demikian, pelaksanaan administrasi kepegawaian tetap menghadapi berbagai tantangan yang perlu mendapatkan perhatian. Salah satu kendala terbesar adalah adanya pengaruh negatif dari regulasi luar madrasah, terutama dari Kementerian Agama, perubahan kebijakan, dan kurangnya pengawasan serta pengembangan karir pegawai. Dalam beberapa temuan, terdapat pegawai yang menunjukkan kinerja kurang optimal atau prosedur yang belum sesuai ketika berada di luar pengawasan rutin. menjelaskan bahwa

pengelolaan SDM idealnya merupakan tanggung jawab bersama antara madrasah dan instansi induk. Tanpa dukungan regulasi sebagai pedoman utama, indikator administrasi yang ditanamkan madrasah bisa terhambat, tidak bertahan lama, atau bahkan tidak terinternalisasi dengan baik dalam organisasi.

Meskipun terdapat hambatan tersebut, penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan seluruh komponen madrasah mulai dari kepala madrasah, kepala tata usaha, staf kepegawaian, hingga pegawai telah membawa perubahan positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai yang menyeluruh. Hasibuan menyebutkan bahwa administrasi kepegawaian yang diterapkan secara konsisten dan kolaboratif akan membentuk profesionalisme pegawai yang kuat, mencakup aspek kompetensi, koordinasi, emosional, organisasional, serta kedisiplinan. Ketika administrasi kepegawaian telah menjadi kebiasaan, pegawai akan terbiasa menerapkan indikator tersebut dalam kehidupan sehari-hari, baik di madrasah maupun di luar tugas. Dampak jangka panjangnya adalah pegawai tumbuh menjadi pribadi yang profesional, mampu beradaptasi dengan organisasi, serta memiliki bekal kompetensi untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Secara keseluruhan, pelaksanaan administrasi kepegawaian di MTs Negeri 1 Palembang telah menunjukkan hasil yang signifikan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang positif dan kompeten. Proses penempatan, pengawasan kinerja, koordinasi, dan pengelolaan data menjadi pilar utama dalam peningkatan profesionalisme pegawai. Dengan komitmen seluruh warga madrasah, pelaksanaan administrasi kepegawaian terus diperkuat sebagai identitas dan ciri khas madrasah dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, bertanggung jawab, dan mampu berkontribusi positif bagi pendidikan. Upaya peningkatan tetap diperlukan, terutama dalam memperkuat kerja sama dengan Kementerian Agama dan meningkatkan pengembangan karir agar internalisasi indikator administrasi dapat terus berlanjut di luar lingkungan madrasah, sehingga mutu pengelolaan SDM dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan serta penelitian di MTs Negeri 1 Palembang mengenai administrasi kepegawaian, dapat disimpulkan bahwa administrasi kepegawaian telah diterapkan dengan baik melalui berbagai bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara rutin setiap hari, seperti kegiatan penempatan pasca-seleksi sebagai wujud profesionalisme dan tanggung jawab pegawai terhadap jabatan, penerapan pengawasan kinerja seperti analisis jabatan tepat, penggajian sesuai ketentuan, mengelola absensi dengan benar, serta mengikuti seluruh prosedur yang telah ditetapkan untuk membentuk rasa tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan kinerja. Selain itu, pelaksanaan koordinasi dengan kepala tata usaha sebelum tugas dimulai juga menjadi bagian penting dalam menanamkan nilai-nilai disiplin dan koordinasi kepada pegawai agar memiliki karakter yang berlandaskan profesionalisme dan komitmen organisasi yang kuat. Implementasi pengelolaan rutin tersebut telah memberikan dampak yang nyata dalam membentuk perilaku pegawai menjadi lebih profesional, menghargai prosedur, serta mampu berkoordinasi secara baik dalam lingkungan madrasah, sehingga suasana kerja menjadi lebih efektif dan harmonis. Namun demikian, administrasi kepegawaian masih memiliki hambatan, karena masih terdapat sebagian pegawai yang belum konsisten menerapkannya secara optimal, terutama pada pengembangan karir, penempatan sesuai keahlian, dan administrasi cuti akibat pengaruh regulasi luar dan kurangnya pengawasan intensif. Oleh sebab itu, pihak madrasah terus berupaya untuk memperkuat pembinaan melalui peningkatan keteladanan pimpinan, pengawasan yang lebih intensif, serta kerja sama yang efektif bersama Kementerian Agama, sehingga seluruh indikator administrasi kepegawaian dapat terus tertanam dan berkembang menjadi kebiasaan yang melekat dalam diri pegawai baik di madrasah maupun di kehidupan organisasi mereka sehari-hari di lingkungan pendidikan.

Referensi

1. Y. Firnanda, "SEKOLAH RUJUKAN (Studi Evaluatif di SMKN 1 Kota Bengkulu)," *J. Manajer Pendidik.*, vol. 14(1), 2020.
2. Enceng, *Pengertian dan Ruang Lingkup Administrasi Kepegawaian*, vol. 1, no. membahas pengertian dan ruang lingkup. 2015. [Online]. Available: <http://repository.ut.ac.id/3996/1/ADPU4430-M1.pdf>
3. M. S. . Hasibuan, *Manajemenn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
4. D. Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
5. Wakur, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013.
6. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. "Kegiatan Layanan Administrasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah." *KAK Kegiatan Layanan Adm. Kepegawaian*, 2020.
7. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
8. Dessler, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
9. E, Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
10. Eka, Febriansah dan Rizky. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: UMSIDA Press, 2018.
11. Enceng. *Pengertian Dan Ruang Lingkup Administrasi Kepegawaian*. ADPU4430. Vol. 1, 2015.

12. Erlis Milta Rin Sondole, Dkk. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Pertamina BBM Bitung,." *Jurnal EMBA* 3 (2015).
13. Fatiha. "Pengertian Administrasi Kepegawaian." *PPID*, 2024.
14. Febriansah, Rizky Eka. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: UMSIDA Press, 2018.
15. Firnanda, Yoga. "Sekolah Rujukan (Studi Evaluatif Di SMKN 1 Kota Bengkulu)." *Jurnal Manajer Pendidikan* 14(1) (2020).