

Peran Administrasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Mendukung Efektivitas Pembelajaran di Sekolah

Terbit Peria Noma Pasaribu¹, Ali Mustopa Yakub Simbolon², Satwika Hartanti Harahap³, Fariza Putri Ramadhani Siregar⁴, Mazdalifah Harahap⁵

¹⁻⁵ UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary, Padangsidempuan,
Email: ¹terbitperiapasaribu@gmail.com, ² alimustopa794@gmail.com,
³wikaharahap4@gmail.com, ⁴ farizaputriramadhanisrg6@gmail.com,
⁵mazdalipaharahap@gmail.com

Tersedia Online di

<https://jurnal.educ3.org/index.php/pendagogia>

Sejarah Artikel

Diserahkan: 12 September 2025
Disetujui: 30 November 2025
Dipublikasikan: 31 Desember 2025

Kata Kunci:

Administrasi pendidikan, Tenaga pendidik, Tenaga kependidikan, Efektivitas pembelajaran

Abstrak: The administration of educators and education personnel plays a vital role in improving the quality of education through professional human resource management. This research aims to analyze the contribution of personnel administration to learning effectiveness using a literature review method. The findings indicate that systematic administrative management—encompassing recruitment, development, and evaluation—enables teachers to minimize non-academic burdens and focus more on teaching activities. This positively impacts teacher performance and student learning outcomes. Success indicators are observed through improved performance, professionalism, and work motivation. In conclusion, well-planned administrative governance contributes significantly to creating a productive school climate, making it a strategic element in achieving effective, efficient, and sustainable education.

Keywords: *educational administration, teaching staff, educational personnel, learning effectiveness, human resource management*

Abstrak: Administrasi tenaga pendidik dan kependidikan (PTK) memegang peran vital dalam peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen sumber daya manusia yang profesional. Penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi administrasi PTK terhadap efektivitas pembelajaran menggunakan metode studi kepustakaan (literature review). Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan administrasi yang sistematis—meliputi rekrutmen, pengembangan, hingga evaluasi—memungkinkan guru meminimalkan beban non-akademis dan lebih fokus pada kegiatan mengajar. Hal ini berdampak positif pada kinerja guru dan hasil belajar siswa. Indikator keberhasilan terlihat dari peningkatan kinerja, profesionalisme, dan motivasi kerja. Kesimpulannya, tata kelola administrasi yang terencana berkontribusi signifikan menciptakan iklim sekolah yang produktif, menjadikannya elemen strategis dalam mewujudkan pendidikan yang efektif, efisien, dan berkelanjutan. dalam mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan teknologi yang pesat, efektivitas pembelajaran di sekolah menjadi aspek krusial dalam mengupayakan peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh (Asri Fauzi, 2023). Namun, dalam praktiknya, banyak sekolah yang menghadapi kendala serius terkait pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang optimal, sehingga dukungan yang dapat diberikan kepada guru dan staf tenaga kependidikan kurang memadai. Kondisi ini

berdampak langsung terhadap kinerja pembelajaran yang tidak berjalan secara maksimal dan menyulitkan pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Oleh sebab itu, peran administrasi dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan menjadi sangat penting untuk menjamin kelancaran proses pembelajaran yang berkualitas dan efisien (Yanti et al., 2024).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memuat ketentuan yang menegaskan bahwa tenaga pendidik wajib menjalankan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya guna mendorong peningkatan mutu pendidikan nasional. Peran tenaga pendidik sebagai ujung tombak pendidikan mensyaratkan adanya administrasi yang terorganisir dan memadai, sehingga guru dapat bekerja optimal. Dengan demikian, pengelolaan administrasi yang baik terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sangat vital sebagai salah satu aspek strategis dalam penyelenggaraan pendidikan berkualitas (Handayani et al., 2024).

Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional juga mensyaratkan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, terutama tenaga pendidik dan kependidikan, dilakukan secara sistematis dan terencana demi menciptakan mutu pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Pengelolaan tersebut mencakup perencanaan, perekrutan, pembinaan, serta pengembangan yang harus sesuai dengan pedoman pemerintah agar pelaksanaan pembelajaran berlangsung lancar, efektif, dan efisien. Sistem administrasi yang terimplementasi secara baik menjadi fondasi utama untuk menghasilkan pembelajaran yang efektif dan memenuhi standar nasional (Mariffa et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan di SMPN 56 Surabaya, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi proses seleksi, pelatihan berkala, dan evaluasi kinerja terbukti memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran serta kesejahteraan tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang kondusif dan manajemen SDM yang efektif menjadi faktor utama yang memastikan proses pembelajaran berjalan dengan optimal dan hasil belajar siswa meningkat. Temuan ini menegaskan pentingnya tata kelola yang terstruktur dan berkelanjutan dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan (Windasari et al., 2024).

Penelitian lain di SMP Muhammadiyah Al-Kautsar Program Khusus juga menemukan bahwa kesesuaian perencanaan tenaga pendidik dengan perubahan kurikulum dan kebutuhan sekolah berkontribusi besar dalam peningkatan mutu pembelajaran. Adaptasi perencanaan tenaga pendidik yang responsif terhadap kebutuhan lapangan menjadi kunci keberhasilan administrasi SDM pendidikan. Studi ini mengindikasikan perlunya pengelolaan administrasi yang adaptif dan berorientasi pada perubahan untuk mendukung efektivitas pembelajaran (Rangga Raihan Saputra et al., 2025).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen secara umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian tenaga kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan rangkaian keputusan terpadu mengenai hubungan dalam bidang ketenagakerjaan yang mempengaruhi kinerja pegawai dan lembaga secara keseluruhan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah memastikan pemanfaatan yang efisien dari tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan (Harbes et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran administrasi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menunjang efektivitas pembelajaran di sekolah. Fokus utama

adalah pada tata kelola sumber daya manusia pendidikan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, dan evaluasi sehingga proses pembelajaran yang berjalan dapat menjadi optimal dan berdampak positif pada peningkatan hasil belajar siswa sebagai tujuan utama pendidikan (Ismaya et al., 2024).

METODE

Penelitian ini menerapkan metode studi kepustakaan (literature review) untuk menelaah secara mendalam peran administrasi tenaga pendidik dan kependidikan dalam ekosistem sekolah. Sumber data sekunder diperoleh melalui penelusuran literatur ilmiah pada pangkalan data digital terakreditasi seperti *Google Scholar*, *Garuda*, dan *ERIC*. Proses pencarian literatur menggunakan kombinasi kata kunci spesifik meliputi "administrasi PTK", "manajemen tenaga kependidikan", dan "efektivitas pembelajaran" dalam Bahasa Indonesia maupun Inggris. Untuk menjaga relevansi dan kemutakhiran data, kriteria inklusi dibatasi pada publikasi artikel dan buku yang diterbitkan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir.

Artikel yang terkumpul selanjutnya melalui tahap penyaringan (*screening*) berdasarkan judul dan abstrak untuk memastikan kesesuaian substansi dengan topik dukungan administratif sekolah. Data yang terpilih kemudian diekstraksi dan dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) guna mengklasifikasikan bentuk-bentuk dukungan administrasi terhadap proses belajar. Temuan dari berbagai studi terdahulu disintesis secara naratif untuk menghubungkan variabel tata kelola administrasi dengan capaian efektivitas pembelajaran siswa. Akhirnya, kesimpulan ditarik secara deskriptif untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai kontribusi strategis manajemen administrasi dalam peningkatan mutu pendidikan.

HASIL

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pengelolaan administrasi sumber daya manusia di sekolah memiliki peran krusial dalam menjamin proses pembelajaran yang lancar dan efektif. Proses administrasi yang meliputi perencanaan, seleksi, pembinaan profesional, penilaian kinerja, dan pengelolaan kesejahteraan mampu meningkatkan kinerja dan motivasi tenaga pendidik sehingga guru dapat lebih fokus pada pengajaran dan operasional sekolah menjadi lebih teratur (Devi Syukri et al., 2025).

Administrasi tenaga pendidik dan kependidikan merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Di era Society 5.0, pengelolaan administrasi ini semakin menuntut integrasi teknologi informasi untuk meningkatkan layanan dan produktivitas tenaga pendidik serta tenaga kependidikan (Vica Aulia Zetra et al., 2024).

Proses pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan dimulai dari rekrutmen hingga seleksi ketat dengan kriteria standar kompetensi yang harus dipenuhi. Penempatan yang tepat dan orientasi yang baik menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa tenaga pendidikan dapat beradaptasi dengan cepat dan bekerja secara optimal. Selain itu, pembinaan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan juga diupayakan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik (Hanifah Novindari & Kharis Syuhud Mujahada, 2023).

Penilaian kinerja secara periodik dan sistematis dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini termasuk penggunaan instrumen seperti Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS)

yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran dan manajemen sekolah secara keseluruhan (Anis Fauzi, 2022). Kesejahteraan tenaga pendidik meliputi pemberian gaji, tunjangan, serta penghargaan yang merupakan faktor motivasi utama dalam meningkatkan dedikasi dan profesionalitas mereka. Pengelolaan kesejahteraan ini penting agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat konsisten memberikan pelayanan terbaik dalam proses pembelajaran (Seto & Merdja, 2020).

Studi lapangan menunjukkan bahwa administrasi yang baik dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran. Pengurangan beban administrasi bagi guru memungkinkan mereka lebih fokus pada kegiatan pengajaran sehingga berdampak positif terhadap prestasi siswa (Fatimah et al., 2024a). Secara keseluruhan, administrasi tenaga pendidik dan kependidikan merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh dan sistematis dalam pendidikan. Keberhasilan administrasi ini juga sangat bergantung pada kolaborasi semua pihak dan dukungan teknologi untuk menghadapi tantangan perkembangan zaman (Cahyati et al., 2024).

PEMBAHASAN

Pengertian Administrasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Secara etimologis, administrasi berasal dari bahasa latin “ad” yang berarti “kepada” dan “ministrare” yang berarti “melayani” atau “membantu” (Roberta et al., 2021). Dalam konteks pendidikan, administrasi diartikan sebagai kegiatan mengatur, mengelola, serta melayani seluruh proses pendidikan agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Pidarta, administrasi pendidikan merupakan keseluruhan proses kerja sama dua orang atau lebih dalam bidang pendidikan yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, administrasi tenaga pendidik dan kependidikan adalah bagian dari administrasi pendidikan yang secara khusus menitik beratkan pada pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan (Mustari, 2022).

Tenaga pendidik adalah individu yang bertugas sebagai pendidik atau pengajar, seperti guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, serta tenaga lain yang secara langsung terlibat dalam proses pembelajaran (Undang-Undang Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen, 2005). Sedangkan tenaga kependidikan adalah individu yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan, seperti kepala sekolah, laboran, pustakawan, dan tenaga administrasi (UU No. 20 Tahun 2003).

Dengan demikian, administrasi tenaga pendidik dan kependidikan dapat diartikan sebagai serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengembangan, penilaian, hingga pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan agar mereka dapat bekerja secara profesional dan produktif dalam mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Andriani & Hidayat (2023) administrasi ini mencakup berbagai aspek, antara lain: (a) perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan; (b) rekrutmen dan pengadaan sesuai standar kompetensi yang dibutuhkan; (c) pengembangan profesi dan kompetensi melalui pelatihan, workshop, atau sertifikasi; (d) penilaian kinerja untuk memastikan mutu dan profesionalitas; dan (e) kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai motivasi kerja.

Oleh karena itu, administrasi tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya berfokus pada pencatatan dan pendataan, tetapi juga menjadi upaya strategis untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional.

Ruang Lingkup Administrasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Administrasi tenaga pendidik dan kependidikan pada hakikatnya mencakup seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, baik yang berfungsi sebagai pendidik maupun tenaga penunjang (Satrio et al., 2021). Menurut Purwanto, ruang lingkup administrasi tenaga pendidik dan kependidikan mencakup perencanaan, pengadaan, pembinaan, penilaian, dan pemberhentian, yang semuanya bertujuan untuk menciptakan tenaga profesional dalam melaksanakan tugas pendidikan (Yunus et al., 2024). Ruang lingkup administrasi tenaga pendidik dan kependidikan meliputi seluruh siklus manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan hingga pemberhentian. Ruang lingkup ini bersifat menyeluruh karena tujuan utamanya adalah menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, berkualitas, dan mampu menunjang mutu pendidikan nasional (Putra & Asmendri, 2022).

Ruang lingkup administrasi tenaga pendidik dan kependidikan dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) perencanaan (*planning*); (2) pengadaan (*recruitment & selection*); (3) pembinaan dan pengembangan (*deplopment*); 4. penilaian kerja (*performance appraisal*); (5) kesejahteraan dan penghargaan (*welfare & reward system*); (6. pemberhentian (*termination*)).

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan meliputi penentuan kebutuhan jumlah tenaga, kualifikasi akademik, serta kompetensi yang sesuai dengan standar pendidikan nasional. Perencanaan ini penting untuk menghindari ketidakseimbangan jumlah guru dan tenaga kependidikan di sekolah (Sumampow, 2024). Proses pengadaan meliputi rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik serta kependidikan yang memenuhi persyaratan. Hal ini diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D4 dan sertifikat pendidik.

Tenaga pendidik dan kependidikan perlu mendapat pembinaan serta pengembangan melalui pelatihan, workshop pendidikan berkelanjutan, serta program sertifikasi profesi. Menurut Mulyasa, pembinaan yang sistematis dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja guru maupun tenaga kependidikan. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tenaga pendidik dan kependidikan melaksanakan tugas sesuai standar. Penilaian ini dapat menggunakan instrumen seperti PKG (Penilaian Kinerja Guru) atau PKKS (Penilaian Kinerja Kepala Sekolah).

Administrasi juga mencakup pemberian gaji, tunjangan, penghargaan, serta jaminan kesejahteraan lainnya. Hal ini berfungsi sebagai motivasi agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat bekerja dengan penuh dedikasi. Administrasi juga mengatur prosedur pemberhentian, baik karena pensiun, pengunduran diri, ataupun pelanggaran kode etik.

Peran Administrasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Mendukung Efektivitas Pembelajaran di Sekolah

Mutu pendidikan pada dasarnya ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kualitas tenaga pendidik dan kependidikan (Bakhruddin, 2021). Menurut Mulyasa, tenaga pendidik dan kependidikan merupakan komponen inti dalam sistem pendidikan karena mereka berhubungan langsung dengan proses pembelajaran dan manajemen

sekolah (Rony et al., 2023). Oleh karena itu, administrasi yang baik terhadap tenaga pendidik dan kependidikan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pendidikan.

Dalam proses pembelajaran administrasi tenaga pendidik dan kependidikan sangat penting dalam mendukung efektivitas pembelajaran, yang meliputi: (1) pendayagunaan ketenagaan; (2) mendukung guru untuk fokus mengajar; dan (3) memastikan kelancaran operasional sekolah

Pertama, melalui administrasi tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif, pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah diarahkan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan mereka, sehingga mendukung pencapaian tujuan pembelajaran secara optimal (Ushansyah, 2017). Kedua, dengan mengelola sumber daya manusia secara strategis, sekolah dapat meminimalkan tugas-tugas administratif yang membebani para pendidik. Kebijakan ini memungkinkan guru untuk lebih berfokus pada inti pekerjaan mereka: membimbing dan mengajar siswa. Ketiga kelancaran operasional sekolah dapat dijamin melalui tata kelola yang terorganisasi dan sistematis terhadap seluruh personel, yang mencakup tenaga pendidik dan kependidikan.

Tabel 1. Detail Komponen tata Kelola Pendidikan

NO	Singkatan/ Akronim	Kepanjangan	Penjelasan
1	SDM	Sumber Daya Manusia	Individu yang bekerja dalam lembaga pendidikan
2	PKG	Penilaian Kinerja Guru	Instrumen penilaian kinerja guru
3	PKKS	Penilaian Kinerja Kepala Sekolah	Instrumen penilaian kepala sekolah
4	UU	Undang-Undang	Dasar hukum pengaturan pendidikan
5	PNS	Pegawai Negeri Sipil	Status kepegawaian tenaga pendidikan

Satuan

Pengertian Administrasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan: (a) administrasi yaitu kegiatan mengatur, mengelola, melayani proses pendidikan sesuai tujuan; (b) tenaga pendidik: individu yang mengajar langsung (guru, dosen, konselor, dll); (c) tenaga kependidikan: individu yang mendukung administrasi dan pelayanan pendidikan (kepala sekolah, pustakawan, laboran, dll); (d) administrasi tenaga pendidik dan kependidikan: proses manajemen SDM pendidikan dari perencanaan hingga pemberdayaan untuk profesionalitas dan produktivitas.

Ruang Lingkup Administrasi: (a) perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan; (b) pengadaan (rekrutmen dan seleksi sesuai standar); (c) pembinaan dan pengembangan profesi (pelatihan, workshop, sertifikasi); (d) penilaian kinerja untuk profesionalitas tenaga. Kesejahteraan dan penghargaan untuk motivasi kerja; dan (e) pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan.

Peran dalam Efektivitas Pembelajaran Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan: (a) memudahkan guru fokus pada proses mengajar tanpa beban administratif berlebih; dan (b) menjamin kelancaran operasional sekolah melalui pengelolaan SDM yang sistematis.

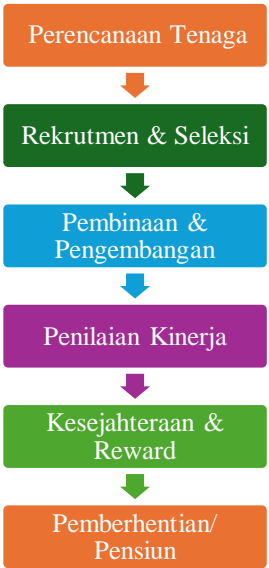
Rumus efektivitas administrasi pendidikan dapat digambarkan secara konseptual sebagai berikut:

$$E = \frac{K + P + M}{3}$$

Keterangan:
E = Efektivitas administrasi tenaga pendidik dan kependidikan
K = Kinerja tenaga pendidik (PKG/PKKS)
P = Profesionalisme tenaga (hasil pelatihan/sertifikasi)
M = Motivasi kerja (dilihat dari kesejahteraan & penghargaan)
Semakin tinggi nilai K, P, dan M, maka efektivitas administrasi semakin optimal.

Tabel 2. Komponen Ruang Lingkup Administrasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	Komponen	Tujuan	Bentuk Kegiatan
1	Perencanaan	Menentukan kebutuhan tenaga	Analisis beban kerja, formasi tenaga
2	Pengadaan	Memenuhi kebutuhan SDM	Rekrutmen & seleksi berdasarkan kompetensi
3	Pembinaan	Meningkatkan kompetensi	Pelatihan, workshop, sertifikasi
4	Penilaian	Menilai kinerja profesional	PKG, PKKS, supervisi
5	Kesejahteraan	Meningkatkan motivasi kerja	Gaji, tunjangan, penghargaan
6	Pemberhentian	Pengelolaan SDM akhir masa kerja	Pensiun, pengunduran diri, evaluasi etik



Gambar 1. Sistem Kesejahteraan dan Penghargaan bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pertama, administrasi tenaga pendidik dan kependidikan melibatkan berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, hingga pemberdayaan agar mereka dapat menjalankan tugasnya secara maksimal dan profesional sesuai tujuan pendidikan (Khoirul Bariyyah, 2023).

Kedua, pengelolaan yang efektif terhadap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah. Dengan administrasi yang baik, tenaga pendidik dapat lebih fokus pada kegiatan mengajar karena beban tugas administratif dapat diminimalkan, dan ini secara langsung mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang optimal (Fatimah et al., 2024b).

Ketiga, lingkup administrasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan mencakup perencanaan jumlah dan kebutuhan kualifikasi, proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan standar kompetensi, pengembangan melalui pelatihan dan sertifikasi, penilaian kinerja yang sistematis, pengelolaan kesejahteraan sebagai motivasi kerja, serta proses pemberhentian yang teratur (Dian Suci Oktafiami & Miftahir Rizqa, 2024).

Keempat, tingkat efektivitas administrasi dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan dapat diukur melalui tiga aspek utama, yaitu kinerja yang dihasilkan, peningkatan profesionalisme yang diperoleh dari pelatihan dan sertifikasi, serta motivasi kerja yang didorong oleh kondisi kesejahteraan dan penghargaan yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan (Zhao, 2024).

KESIMPULAN

Administrasi tenaga pendidik dan kependidikan merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, evaluasi, kesejahteraan, hingga pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan. Proses ini bertujuan untuk memastikan SDM pendidikan bekerja secara profesional, efisien, dan produktif, demi mencapai tujuan pendidikan nasional. Administrasi yang baik juga membantu menyesuaikan kebutuhan institusi dengan kompetensi tenaga pendidik, serta menjaga keseimbangan antara jumlah dan kualitas staf (Fatimah et al., 2024b). Administrasi yang terstruktur dan efisien terbukti meningkatkan motivasi, kinerja, dan profesionalisme guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Pengelolaan SDM yang baik juga meminimalkan beban administratif guru, memfasilitasi pengembangan kompetensi, dan memastikan operasional sekolah berjalan lancar (Anshari Mas & Ady, 2023).

SARAN

Sekolah disarankan agar memperkuat sistem administrasi sumber daya manusia dengan memberikan perhatian khusus pada pengembangan kompetensi dan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan dan kesejahteraan terhadap motivasi kerja. Evaluasi kinerja yang adil dan jelas juga sangat diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

Andriani, N., & Hidayat, M. (2023). Pengelolaan Administrasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(2), 215–220. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.195>

- Anis Fauzi, N. S. A. J. R. (2022). Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, Vol. 5, 80–91.
- Anshari Mas, A., & Ady, A. D. (2023). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal the Role of Human Resource Management in Enhancing the Professionalism of Educators*. 6(1).
- Asri Fauzi, U. A. N. R. (2023). Efektivitas Pembelajaran Berbasis Ethnomathematics Dengan Pendekatan Budaya Sasak Ditinjau Dari Pemahaman Konsep Matematika. *PENDAGOGIA: Jurnal Pendidikan Dasar*, 3, 167.
- Bakhrudin, M. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Tenaga Pendidik. *EL-Islam: Jurnal Education, Learning, and Islamic*, 3(2), 1–32.
- Cahyati, E., Miranda, D., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). Manajemen Efektif Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Menciptakan Pembelajaran yang Berkualitas. *TSAQOFAH*, 4(3), 1510–1521. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2891>
- Devi Syukri Azhari, R. E. S. U. K. (2025). Konsep Dasar Administrasi Pendidikan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8, 5597–5601.
- Dian Suci Oktafiami, & Miftahir Rizqa. (2024). Peran Guru Sebagai Administrator di Sekolah. *Semantik : Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 2(3), 132–141. <https://doi.org/10.61132/semantik.v2i3.783>
- Fatimah, M., Bahij, A., Nurachman, A., & Setiawan, R. (2024a). Optimalisasi Mutu Pendidikan melalui Administrasi Personalia yang Efisien: Pilar Utama Keberhasilan Institusi Sekolah. *TSAQOFAH*, 4(6), 3831–3840. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i6.3860>
- Fatimah, M., Bahij, A., Nurachman, A., & Setiawan, R. (2024b). Optimalisasi Mutu Pendidikan melalui Administrasi Personalia yang Efisien: Pilar Utama Keberhasilan Institusi Sekolah. *TSAQOFAH*, 4(6), 3831–3840. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i6.3860>
- Handayani, E. F., Lutfiya, K., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). Pentingnya Peran Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Efektivitas Administrasi Sekolah di SMP Negeri 34 Surabaya. *Tsaqofah*, 4(3), 1448–1458. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2818>
- Hanifah Noviandari, & Kharis Syuhud Mujahada. (2023). Manajemen Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 239–251. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.567>
- Harbes, B., Sesmiarni, Z., Zakir, S., Mustopa, A., Simbolon, Y., Devi, I., Syafitri, A., Daya, M. S., Pendidik, T., Pembangunan, S., Beni, B., & 1☐, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 3683–3697.
- Ismaya, P., Aisyah, A., Sibuea, J. M., & Marini, A. (2024). Mengoptimalkan Manajemen Pendidikan SD yang Efektif dengan Teknologi dan Standar Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 11. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.530>
- Khoirul Bariyyah, F. R. M. M. T. (2023). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Enggang: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 4, 534–556.
- Mariffa, S., Desviandy, F. A., & Windasari, W. (2024). Efisiensi Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Standar Pembelajaran di SMP

- Negeri 59 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 10. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.454>
- Mustari, M. (2022). *Administrasi Manajemen Pendidikan Sekolah* (Vol. 17). Penerbit: Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Putra, J., & Asmendri, A. (2022). Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 1(2), 241–246. <https://doi.org/10.31004/jpion.v1i2.49>
- Rangga Raihan Saputra, Zulia Ningsih, FiQi Haikal Huda, Fahim Mulabi, Amiratul Naafi, & Nur Rohman. (2025). Optimalisasi Peran Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Proses Pembelajaran di Lingkungan Sekolah Dasar. *Jurnal Motivasi Pendidikan Dan Bahasa*, 3(3), 89–96. <https://doi.org/10.59581/jmpbwidyakarya.v3i3.5372>
- Roberta Uron Hurit, Tasdin Tahrir, Rahmawida Putri, Darmanto, Sri Yanti, Ni Luh Purnamasuari Prapnuwanti, ramsah A. (2021). *Administrasi Pendidikan* (CV. A. Pustaka, Ed.).
- Rony Sandra Yofa Zebua, Andi Hamsiah, Putu Ari Dharmayanti, Suharyatun, Lely Indah Kurnia, S. (2023). *BUKU AJAR MANAJEMEN PENDIDIKAN*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Satrio, S., Hasibuan, L., Anwar Us, K., & Rizki, A. F. (2021). Administrasi Kurikulum, Kesiswaan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Tinjauan Administasi Sekolah. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 4(2), 92. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v4i2.13057>
- Seto, S., & Merdja, J. (2020). Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru Honor. *PEDAGOGIKA*, 11, 42–48.
- Sumampow, Z. F. (2024). *Buku Ajar Manajemenn Pendidikan*. Selat Media Partners.
- Undang-Undang Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen, 1 (2005).
- Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. 20 (2003).
- Ushansyah. (2017). Pentingnya Administrasi Sekolah untuk Kemajuan Pendidikan. *Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, 15, 13–22.
- Vica Aulia Zetra, Lailatul Rahmi, Ahmad Sabri, & Rully Hidayatullah. (2024). Konsep Dasar Administrasi Pendidikan Berbasis Learning Era Society 5.0. *Jurnal Sadewa : Publikasi Ilmu Pendidikan, Pembelajaran Dan Ilmu Sosial*, 2(4), 263–287. <https://doi.org/10.61132/sadewa.v2i4.1338>
- Windasari, W., Aini, H. Q., & Rahmawati, F. V. (2024). Analisis Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SDN Kedarus 1. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 10. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.347>
- Yanti, Q. F., Fadillahsyah, M. F., Rizqa, M., & Husni, R. (2024). Peran Informasi Sistem Manajemen Pendidikan Sebagai Pelayanan Administrasi Efektif di Sekolah. *Progressive of Cognitive and Ability*, 3(4), 274–281. <https://doi.org/10.56855/jpr.v3i4.1073>
- Yunus, D. A., Eka, D., & Dewi, C. (2024). Administrasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Qomariyah Bengkulu. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 8308–8317.
- Zhao, M. (2024). Strategies For Improving Performance and Motivation Among Academic Staff in Higher Education. *Pacific International Journal*, 7(1), 73–80. <https://doi.org/10.55014/pij.v7i1.522>