JAHPB: Journal of Social Humanities, Education and Business
Volume 1 Number 5, September (2026)



Transformasi Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Integrasi Kompetensi, Kepemimpinan, dan Digitalisasi untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

Anisa Elmardhiyah[1*], Afrianti[2], Ayang Nofitri[3], Siti Mustika[4]

Madrasah Tsanawiyah Swasta Muhammadiyah Sitalang[1]

Madrasah Aliyah Swasta Darul Hadits[2]

Madrasah Tsanawiyah Swasta Muhammadiyah Sitalang[3]

Madrasah Tsanawiyah Swasta Muallimin[4]

Email:anisaelmar91@gmail.com,afrianti0495@gmail.com,ayangnofitri4@gmail.com,mustika.ika100296@gmail.com

Riwayat Artikel

Dikirim: July 20 2026
Direvisi: Agustus 20 2026
Diterima: September 10 2026
Dipublikasi: September 25 2026

Kata Kunci:

administrasi pendidikan, pendidik, tenaga kependidikan, kompetensi, digitalisasi, mutu pendidikan.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis transformasi administrasi pendidik dan tenaga kependidikan melalui integrasi pengembangan kompetensi, kepemimpinan, dan digitalisasi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Data diperoleh dari artikel jurnal ilmiah terbitan 2023–2026, buku akademik, peraturan perundang-undangan, dan dokumen kebijakan pendidikan. Data dianalisis menggunakan analisis isi dan sintesis tematik melalui tahapan identifikasi, klasifikasi, perbandingan, interpretasi, dan penarikan kesimpulan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan mencakup perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan berbasis kompetensi, pembagian beban kerja, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, supervisi, dan pengembangan karier. Digitalisasi telah memperluas tuntutan kompetensi guru dan tenaga administrasi dalam mengelola pembelajaran, data, arsip, layanan peserta didik, dan pelaporan kelembagaan. Keberhasilan transformasi administrasi tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kepemimpinan kepala sekolah, budaya mutu, koordinasi, keamanan data, serta pengembangan kompetensi berkelanjutan. Pendekatan ini juga menempatkan tenaga administrasi, pustakawan, laboran, dan teknisi sebagai mitra strategis yang mendukung pembelajaran, pengambilan keputusan, serta tata kelola sekolah yang berkualitas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan harus dikelola sebagai satu ekosistem profesional yang terintegrasi. Implikasinya, sekolah perlu mengembangkan pemetaan kompetensi, sistem informasi kepegawaian terpadu, pelatihan berkelanjutan, pembagian kerja yang adil, serta evaluasi kinerja berbasis mutu untuk meningkatkan efektivitas layanan dan akuntabilitas pendidikan.

Keywords:

educational administration, educators, education personnel, competence, digitalisation, educational quality.

Abstract

This study examines the transformation of educator and education personnel administration through the integration of competency development, leadership, and digitalisation to improve educational quality. It employed a qualitative approach using a library research design. Data were obtained from scholarly articles published between 2023 and 2026, academic books, legislation, and educational policy documents. Content analysis and thematic synthesis were conducted through identification, classification, comparison, interpretation, and conclusion-drawing. The findings demonstrate that educator and education personnel management encompasses workforce planning, recruitment, competency-based placement, workload distribution, professional

development, performance evaluation, supervision, and career advancement. Digitalisation has expanded the competencies required of teachers and administrative personnel in managing learning, institutional data, archives, student services, and educational reporting. Successful administrative transformation depends not only on technology but also on principal leadership, quality culture, coordination, data security, and continuous competency development. The study concludes that educators and education personnel should be managed as an integrated professional ecosystem rather than as separate institutional components. Schools should therefore develop competency maps, integrated personnel information systems, continuous training, equitable workload arrangements, and quality-based performance evaluations. These measures can strengthen administrative-service effectiveness, professional accountability, institutional adaptability, and the continuous improvement of educational quality in digitally transforming schools and stakeholder trust.

OPEN ACCESS

© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) license

PENDAHULUAN

Pendidik dan personel pendidikan adalah dua komponen strategis sumber daya manusia yang memastikan kesinambungan dan kualitas penyediaan pendidikan. Pendidik bertanggung jawab untuk merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta mengembangkan kompetensi siswa. Sementara itu, personel pendidikan bertanggung jawab atas administrasi pendidikan, manajemen sumber daya, pengembangan institusi, pengawasan, dan layanan teknis. Sinergi antara kedua kelompok ini menentukan efektivitas pembelajaran, efisiensi administratif, akurasi pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan pendidikan. Dalam pendidikan vokasi, kompetensi guru merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan kualitas instruksional dan kinerja institusional (Chotijah et al., 2025).

Dari perspektif hukum, Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidik sebagai profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pelayanan masyarakat, khususnya di pendidikan tinggi. Personel pendidikan adalah anggota komunitas yang mendedikasikan diri dan ditunjuk untuk mendukung penyediaan pendidikan. Standar Pendidikan Nasional, yang sebelumnya diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, kini harus ditafsirkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 57 tahun 2021, sebagaimana telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 2022. Peraturan ini menempatkan standar pendidik dan personel pendidikan sebagai komponen integral dari sistem penjaminan mutu pendidikan nasional.

Profesionalisme pendidik tidak hanya ditentukan oleh kualifikasi akademik dan sertifikasi guru, tetapi juga oleh kompetensi pedagogis, pribadi, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi ini ditegaskan kembali dalam Peraturan Direktur Jenderal Tenaga Guru dan Personel Pendidikan Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 mengenai Model Kompetensi Guru. Model ini mengidentifikasi pembelajaran yang berpusat pada siswa, refleksi profesional, komunikasi sosial dan interaksi, serta penguasaan materi pelajaran yang komprehensif sebagai dasar pengembangan profesional guru. Pemetaan kompetensi diperlukan untuk membantu guru mengidentifikasi kebutuhan pengembangan mereka dan merencanakan peningkatan profesional berkelanjutan.

Tuntutan profesional semakin kompleks di sekolah menengah kejuruan karena guru diwajibkan menguasai konten akademik sambil menyelaraskan kompetensi mereka dengan perkembangan teknologi, kebutuhan industri, karakteristik siswa, dan perubahan di pasar tenaga kerja. Maheswari et al. (2024) menunjukkan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan berbasis pembelajaran mobile secara

ėfektif meningkatkan kompetensi profesional guru vokasi dan menghasilkan skor peningkatan pembelajaran yang tinggi. Demikian pula, efektivitas program pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan kuat dengan kompetensi digital guru vokasi, menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang adaptif dan berkelanjutan sangat penting untuk mempersiapkan guru menghadapi transformasi pendidikan (Faldesiani et al., 2025).

Namun demikian, tanggung jawab atas keberhasilan pendidikan tidak dapat hanya diberikan kepada guru. Personel administrasi sekolah merupakan komponen penting dari layanan pendidikan karena mereka mengelola personel, keuangan, fasilitas dan infrastruktur, hubungan sekolah–komunitas, korespondensi dan arsip, urusan siswa, serta administrasi kurikulum. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 tahun 2008 mengklasifikasikan personel administrasi sekolah atau madrasah menjadi kepala administrasi, pejabat urusan administrasi, dan personel layanan khusus. Oleh karena itu, personel administrasi tidak boleh dipandang hanya sebagai pekerja administrasi rutin tetapi sebagai mitra manajerial yang menyediakan data, informasi, dan layanan administrasi untuk pengambilan keputusan sekolah. Kompetensi personel administrasi dan budaya sekolah ditemukan sangat memengaruhi kualitas layanan sekolah (Setyaningsih et al., 2024).

Transformasi digital telah mengubah sifat pekerjaan administratif dari pemrosesan dokumen manual menjadi manajemen data dan informasi berbasis teknologi. Personel administrasi kini diharapkan mengoperasikan sistem informasi pendidikan, mengelola data siswa dan staf, melakukan pengarsipan digital, menjaga keamanan data, serta menyediakan informasi secara akurat, cepat, dan akuntan. Putri dan Rusdinal (2024) menemukan bahwa kompetensi teknis digital personel administrasi sekolah vokasi mencakup administrasi personel, korespondensi dan pengarsipan, serta administrasi siswa. Transformasi digital dalam pendidikan harus dipahami sebagai perubahan sistemik yang melibatkan kepemimpinan, strategi, sumber daya manusia, budaya organisasi, dan integrasi teknologi, bukan sekadar penggunaan perangkat digital secara terisolasi (McCarthy et al., 2023).

Meskipun ada regulasi yang mengatur kualifikasi dan kompetensi, masih ada kesenjangan antara persyaratan normatif dan pelaksanaannya di institusi pendidikan. Program pengembangan profesional sering kali berfokus pada guru, sedangkan personel administrasi tidak selalu menerima pelatihan, pendampingan, atau peluang pengembangan karier yang memadai. Lidyanti et al. (2023) menemukan bahwa pengawasan kepala sekolah, komunikasi, evaluasi, dan tindakan tindak lanjut diperlukan untuk meningkatkan kompetensi personel administrasi dan meningkatkan kualitas administrasi sekolah. Penelitian terbaru juga mengidentifikasi tiga dimensi utama kompetensi personel administrasi: motivasi untuk pengembangan kompetensi, pengetahuan dan keterampilan dasar, serta kompetensi administrasi sekolah fungsional (Wahed et al., 2026).

Kesenjangan lain berkaitan dengan terbatas integrasi pengembangan kompetensi guru dan personel pendidikan dalam sistem manajemen sumber daya manusia sekolah yang terpadu. Guru sering diposisikan sebagai aktor utama dalam pendidikan, sementara personel pendidikan hanya dianggap sebagai staf pendukung. Namun, pembelajaran yang efektif bergantung pada data yang akurat, layanan administrasi yang responsif, manajemen fasilitas yang efisien, catatan yang teratur, dan kemampuan sekolah untuk merespons perubahan kebijakan. Pendekatan pengembangan kompetensi yang terfragmentasi dapat mengakibatkan koordinasi yang lemah, data yang duplikat, layanan yang tertunda, kesalahan administratif, dan akuntabilitas institusional yang terbatas.

Berdasarkan pertimbangan ini, studi terhadap pendidik dan personel pendidikan diperlukan untuk menganalisis kualifikasi, kompetensi, distribusi tanggung jawab, pengembangan profesional, pemanfaatan teknologi, dan hubungan kerja di dalam institusi pendidikan. Studi semacam ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif tentang peran guru dan personel pendidikan dalam penyediaan pendidikan, khususnya di sekolah menengah kejuruan. Temuan ini juga dapat mendukung perumusan strategi pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, memperkuat kepemimpinan dan pengawasan sekolah, meningkatkan kualitas layanan administratif, serta menetapkan tata kelola pendidikan yang efektif, efisien, adaptif, akuntabel, dan berorientasi pada kualitas.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif menggunakan desain riset perpustakaan untuk memeriksa kualifikasi, kompetensi, tanggung jawab, pengembangan profesional, dan transformasi digital pendidik dan personel pendidikan, khususnya di sekolah menengah kejuruan. Riset perpustakaan dianggap tepat karena memungkinkan peneliti mengintegrasikan perspektif teoretis, temuan empiris, dan regulasi pendidikan ke dalam pemahaman konseptual yang komprehensif. Proses tinjauan mengikuti prinsip-prinsip sistematis yang melibatkan formulasi masalah, identifikasi literatur, evaluasi sumber, klasifikasi data, dan sintesis. Tinjauan literatur sistematis dapat memperkuat transparansi dan konsistensi metodologis saat mengidentifikasi perkembangan dan kekurangan dalam penelitian pendidikan (Matos et al., 2023).

Data dikumpulkan dari artikel jurnal yang telah ditinjau sejawat, buku, prosiding konferensi, peraturan pemerintah, dan dokumen kebijakan pendidikan resmi. Pencarian literatur dilakukan melalui Scopus, Google Scholar, Crossref, dan situs resmi pemerintah Indonesia menggunakan kombinasi kata kunci seperti "kompetensi guru," "personel pendidikan," "staf administrasi sekolah," "pendidikan vokasional," "kompetensi digital," "pengembangan profesional," dan "layanan administrasi sekolah." Literatur ilmiah terutama terbatas pada publikasi yang diterbitkan antara tahun 2023 dan 2026, sementara dokumen hukum lama disimpan karena tetap relevan dengan dasar regulasi pendidik dan tenaga pendidikan. Sumber dimasukkan ketika secara langsung membahas kompetensi pendidik, personel administrasi, transformasi digital, pengembangan profesional, atau kualitas layanan sekolah. Dokumen duplikat, publikasi non-akademik, teks lengkap yang tidak dapat diakses, dan sumber yang tidak terkait dengan fokus penelitian dikecualikan. Prosedur ini mencerminkan prinsip tinjauan terstruktur, di mana ruang lingkup, strategi pencarian, kriteria seleksi, dan batas bukti harus didefinisikan dengan jelas (Jaleniauskiene & Lisaite, 2023).

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis konten dan sintesis tematik. Analisis melibatkan pembacaan setiap dokumen, pengkodean informasi relevan, pengelompokan temuan serupa, membandingkan argumen ilmiah, dan menafsirkan hubungan antar tema yang diidentifikasi. Tema utama meliputi kualifikasi pendidik, kompetensi pedagogis dan profesional, tanggung jawab personel administrasi, kompetensi digital, pelatihan profesional, kepemimpinan sekolah, kualitas layanan administratif, dan tata kelola institusional. Kredibilitas temuan diperkuat melalui triangulasi sumber dengan membandingkan bukti jurnal dengan regulasi pemerintah dan dokumen kebijakan resmi. Para peneliti juga memelihara matriks analitis yang memuat penulis, tahun publikasi, konteks penelitian, metode, temuan utama, dan kontribusi dari setiap sumber. Analisis tematik diterapkan secara iteratif untuk memastikan bahwa tema yang dihasilkan berakar pada literatur dan merepresentasikan kondisi pendidikan kontemporer secara akurat (Kushnir, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sintesis literatur mengidentifikasi lima dimensi utama dalam administrasi pendidik dan personel pendidikan: perencanaan dan rekrutmen tenaga kerja, penempatan dan distribusi beban kerja, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan layanan administrasi yang terintegrasi secara digital. Dimensi-dimensi ini membentuk siklus manajemen yang saling terkait, bukan fungsi administratif yang independen. Administrasi personel yang efektif dimulai dengan analisis kebutuhan institusional dan berlanjut melalui rekrutmen, penempatan, pengembangan profesional, supervisi, evaluasi, dan kemajuan karier. Temuan menunjukkan bahwa sekolah dengan administrasi sumber daya manusia yang sistematis lebih siap menyelaraskan kompetensi personel dengan tujuan pendidikan, tuntutan kurikulum, kebutuhan siswa, dan standar kualitas institusi.

Temuan kedua berkaitan dengan pentingnya rekrutmen berbasis kualifikasi dan penempatan berbasis kompetensi. Pendidik harus ditugaskan berdasarkan kualifikasi akademik, keahlian profesional, mata pelajaran pengajaran, dan kemampuan pedagogis. Di sekolah kejuruan, penyesuaian ini sangat penting karena guru harus menghubungkan pengajaran teoretis dengan praktik industri dan perkembangan teknologi. Kompetensi profesional memungkinkan guru merancang pembelajaran yang relevan, mengelola kelas, mengintegrasikan teknologi, dan mempersiapkan siswa untuk perubahan kebutuhan tempat kerja. Bukti terbaru mengonfirmasi bahwa kompetensi profesional berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas pembelajaran dan kinerja guru dalam pendidikan vokasi (Chotijah et al., 2025). Oleh karena itu, penempatan yang tidak tepat dan distribusi beban kerja yang tidak merata dapat mengurangi efektivitas pengajaran, menciptakan kekurangan personel dalam mata pelajaran tertentu, dan membatasi kinerja institusi.

.

Temuan ketiga menunjukkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan merupakan komponen sentral dalam manajemen pendidik. Pelatihan tidak boleh terbatas pada pemenuhan persyaratan sertifikasi, tetapi harus merespons kebutuhan kompetensi pedagogis, profesional, dan digital yang aktual dari guru. Pelatihan berbasis pembelajaran mobile telah menunjukkan efektivitas dalam meningkatkan kompetensi profesional guru sekolah vokasi dan memberikan akses yang lebih fleksibel ke pengembangan profesional (Maheswari et al., 2024). Demikian pula, program pendidikan dan pelatihan yang efektif memiliki hubungan kuat dengan kompetensi digital guru dan kesiapan untuk merespons perubahan teknologi (Faldesiani et al., 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional harus berkelanjutan, berbasis kebutuhan, didukung teknologi, dan terhubung dengan evaluasi kinerja guru.

Temuan keempat berkaitan dengan peran strategis personel pendidikan, khususnya staf administrasi sekolah. Tanggung jawab mereka melampaui korespondensi dan dokumentasi rutin untuk mencakup administrasi personel, manajemen keuangan, layanan siswa, administrasi kurikulum, manajemen fasilitas, hubungan masyarakat, pengarsipan, dan manajemen data pendidikan. Putri dan Rusdinal (2024) menemukan bahwa personel administrasi memerlukan kompetensi teknis dalam menggunakan teknologi digital untuk urusan personalia, korespondensi, arsip, dan administrasi siswa. Literatur juga menunjukkan bahwa kompetensi administratif dan budaya sekolah memengaruhi kualitas, responsivitas, dan keandalan layanan sekolah (Setyaningsih et al., 2024). Dengan demikian, personel pendidikan harus diakui sebagai kontributor strategis terhadap efektivitas sekolah, bukan hanya mendukung pekerja.

Temuan kelima menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan, koordinasi, dan integrasi digital menentukan efektivitas administrasi personel. Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam merencanakan kebutuhan staf, mendistribusikan tanggung jawab, memfasilitasi pengembangan profesional, mengawasi kinerja, dan membangun kolaborasi antara pendidik dan personel pendidikan. Pengawasan yang disertai komunikasi, evaluasi, dan tindak lanjut dapat meningkatkan kompetensi administratif dan kualitas layanan (Lidyanti et al., 2023). Selain itu, transformasi digital mengharuskan institusi mengintegrasikan kepemimpinan, budaya organisasi, sumber daya manusia, dan sistem informasi, bukan menerapkan aplikasi teknologi yang terfragmentasi (McCarthy et al., 2023).

Pembahasan

Temuan ini menunjukkan bahwa administrasi pendidik dan personel pendidikan harus dipahami sebagai manajemen sumber daya manusia strategis, bukan sekadar kumpulan aktivitas administrasi. Administrasi konvensional cenderung menekankan catatan kehadiran, dokumen personel, jadwal pengajaran, dan prosedur gaji. Sebaliknya, manajemen personalia kontemporer menghubungkan data administratif dengan perencanaan tenaga kerja, pemetaan kompetensi, peningkatan kinerja, perencanaan suksesi, dan pengembangan institusi. Perubahan ini mengharuskan sekolah menggunakan data personel yang dapat diandalkan saat menentukan kebijakan rekrutmen, penempatan, beban kerja, pelatihan, dan pengembangan karier. Oleh karena itu, akurasi administratif menjadi dasar bagi pengambilan keputusan pendidikan berbasis bukti.

Penempatan berbasis kompetensi sangat penting karena kualifikasi akademik saja tidak otomatis menjamin kinerja profesional yang efektif. Guru harus memiliki kompetensi pedagogis, penguasaan materi pelajaran, keterampilan komunikasi sosial, kapasitas reflektif, dan literasi digital. Kompetensi ini harus dievaluasi secara berkala dan dihubungkan dengan rencana pengembangan profesional. Keberhasilan pelatihan mobile dan didukung digital menunjukkan bahwa teknologi dapat memperluas akses ke pembelajaran profesional, terutama bagi guru yang menghadapi keterbatasan geografis, penjadwalan, dan sumber daya (Maheswari et al., 2024). Meski demikian, pelatihan digital harus disertai dengan pendampingan, aplikasi praktis, kolaborasi sebaya, dan evaluasi lanjutan untuk memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh memengaruhi praktik di kelas.

Manajemen personel pendidikan membutuhkan perhatian institusional yang setara. Sekolah sering memprioritaskan pengembangan guru sambil menyediakan peluang pengembangan profesional yang terbatas bagi staf administrasi, pustakawan, personel laboratorium, teknisi, dan personel pendukung lainnya. Ketidakseimbangan ini dapat melemahkan akurasi data, manajemen arsip, akuntabilitas keuangan, pemanfaatan fasilitas, dan responsivitas layanan. Wahed et al. (2026) mengidentifikasi motivasi untuk pengembangan kompetensi, pengetahuan dan keterampilan dasar, serta

kompetensi administratif fungsional sebagai dimensi utama kompetensi administrator sekolah. Oleh karena itu, pengembangan personel pendidikan harus dimasukkan dalam rencana strategis institusi, anggaran tahunan, program pelatihan, dan sistem penilaian kinerja.

Digitalisasi memberikan peluang signifikan untuk mengintegrasikan administrasi pendidik dan personel pendidikan. Sistem informasi terintegrasi dapat mendukung basis data personel, kehadiran, distribusi beban kerja, evaluasi kinerja, catatan pengembangan profesional, korespondensi, pengarsipan, dan pelaporan institusional. Namun, transformasi digital tidak dapat berhasil hanya melalui pengadaan perangkat keras dan perangkat lunak. Ini membutuhkan kompetensi digital, standar tata kelola data, bantuan teknis, kesadaran keamanan siber, dan budaya organisasi yang kolaboratif. Oleh karena itu, personel administrasi sekolah harus dilatih tidak hanya sebagai operator sistem tetapi juga sebagai pengelola informasi pendidikan yang memastikan data akurat, aman, dapat diakses, dan relevan untuk pengambilan keputusan (Putri & Rusdinal, 2024).

Kepemimpinan kepala sekolah juga menentukan apakah administrasi personalia berfungsi sebagai persyaratan birokrasi atau sebagai instrumen peningkatan institusi. Kepemimpinan transformasional mendorong tanggung jawab bersama, pembelajaran profesional, komunikasi, dan komitmen terhadap tujuan sekolah. Kepala sekolah harus menetapkan deskripsi pekerjaan yang jelas, indikator kinerja yang terukur, distribusi beban kerja yang adil, pengawasan rutin, dan umpan balik konstruktif. Penelitian menunjukkan bahwa pengawasan personel administrasi lebih efektif jika diterapkan melalui perencanaan, komunikasi langsung, evaluasi, dan tindak lanjut berkelanjutan (Lidyanti et al., 2023). Budaya sekolah yang mendukung semakin memperkuat hubungan antara kompetensi personel dan kualitas layanan karena karyawan yang kompeten membutuhkan lingkungan organisasi yang mendorong kolaborasi, inovasi, akuntabilitas, dan perbaikan berkelanjutan (Setyaningsih et al., 2024).

Secara keseluruhan, administrasi efektif bagi pendidik dan personel pendidikan membutuhkan model manajemen terintegrasi yang menggabungkan kepatuhan regulasi, pengembangan kompetensi, transformasi digital, kepemimpinan, dan budaya kualitas. Secara teori, temuan ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas sekolah berasal dari interaksi antara kompetensi individu, sistem organisasi, praktik kepemimpinan, dan kemampuan teknologi. Secara praktis, sekolah harus mengembangkan peta kompetensi, membangun basis data personel terintegrasi, menyediakan pelatihan berkelanjutan, memperkuat pengawasan berbasis kinerja, dan menciptakan peluang pengembangan yang setara bagi pendidik dan personel pendidikan. Penelitian di masa depan harus secara empiris meneliti bagaimana sistem manajemen personalia terintegrasi memengaruhi kualitas layanan administrasi, kinerja guru, komitmen organisasi, dan hasil pembelajaran siswa di berbagai jenis dan tingkat institusi pendidikan.

KESIMPULAN

Administrasi pendidik dan personel pendidikan merupakan komponen strategis tata kelola pendidikan yang secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran, efektivitas layanan administratif, dan kinerja institusional. Pelaksanaannya mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen berbasis kualifikasi, penempatan berbasis kompetensi, distribusi beban kerja yang adil, pengembangan profesional berkelanjutan, evaluasi kinerja, supervisi, dan pengembangan karier. Pendidik dan personel pendidikan menjalankan peran yang saling melengkapi: guru mengelola dan meningkatkan proses pembelajaran, sementara personel administratif dan teknis memastikan bahwa data, sumber daya, fasilitas, catatan, dan layanan institusional dikelola secara akurat dan akuntabel.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa transformasi digital telah memperluas kompetensi yang dibutuhkan baik oleh pendidik maupun tenaga pendidikan. Guru harus mengintegrasikan teknologi digital ke dalam pembelajaran yang bermakna, sedangkan personel administratif harus mengelola sistem informasi pendidikan, catatan digital, data personel, layanan siswa, dan pelaporan institusi. Namun, teknologi saja tidak dapat menjamin administrasi yang efektif. Keberhasilannya bergantung pada sumber daya manusia yang kompeten, kepemimpinan yang mendukung, sistem informasi terintegrasi, prosedur operasional yang jelas, keamanan data, dan budaya kualitas kolaboratif. Oleh karena itu,

institusi pendidikan membutuhkan model manajemen personalia terintegrasi yang menghubungkan kepatuhan regulasi, pengembangan kompetensi, pengawasan kinerja, transformasi digital, dan peningkatan kualitas berkelanjutan.

Implikasi

Implikasi teoretis. Studi ini memperkuat perspektif bahwa administrasi pendidik dan personel pendidikan harus didekati sebagai manajemen sumber daya manusia strategis, bukan sekadar fungsi administratif. Efektivitas kelembagaan dihasilkan melalui interaksi antara kompetensi individu, kepemimpinan, budaya organisasi, sistem administrasi, dan kemampuan teknologi. Oleh karena itu, pendidik dan personel pendidikan harus diperiksa sebagai ekosistem profesional terintegrasi yang secara kolektif mendukung kualitas pendidikan.

Implikasi praktis. Kepala sekolah harus melakukan analisis kebutuhan personel secara berkala, mengembangkan peta kompetensi, menetapkan deskripsi pekerjaan yang jelas, mendistribusikan beban kerja secara adil, dan menghubungkan evaluasi kinerja dengan program pelatihan dan pengembangan karier. Sekolah harus menyediakan kesempatan pengembangan profesional yang setara bagi guru, staf administrasi, pustakawan, personel laboratorium, teknisi, dan personel pendidikan lainnya. Sistem digital terintegrasi juga harus dikembangkan untuk mengelola kehadiran, beban kerja, catatan kinerja, pengembangan profesional, korespondensi, arsip, dan pelaporan institusi.

Implikasi kebijakan. Lembaga pemerintah dan otoritas pendidikan harus memperkuat standar kompetensi, mekanisme sertifikasi, program pengembangan profesional, dan jalur karier bagi personel pendidikan. Kebijakan tidak boleh hanya berfokus pada guru tetapi juga harus memberikan pengakuan institusional yang memadai, anggaran pelatihan, bantuan teknis, dan insentif kinerja bagi personel administrasi dan teknis. Pemantauan rutin diperlukan untuk memastikan bahwa kualifikasi, kompetensi, dan distribusi personel sesuai dengan kebutuhan aktual institusi pendidikan.

Implikasi penelitian di masa depan. Studi lebih lanjut harus secara empiris meneliti pengaruh sistem manajemen personalia terintegrasi terhadap kinerja guru, kualitas layanan administratif, komitmen organisasi, efektivitas sekolah, dan hasil pembelajaran siswa. Studi komparatif, longitudinal, dan metode campuran juga diperlukan untuk menyelidiki perbedaan di sekolah negeri dan swasta, daerah perkotaan dan pedesaan, tingkat pendidikan, dan konteks institusional.

DAFTAR PUSTAKA

Jaleniauskiene, E., & Lisaite, D. (2023). Scoping review methodology and its use to review online project-based learning in higher education, 2020–2023. *Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning, 17*(2). https://doi.org/10.14434/ijpbl.v17i2.36659

Kushnir, I. (2025). Thematic analysis in the area of education: A practical guide. *Cogent Education, 12*(1), Article 2471645. https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2471645

Matos, J. F., Piedade, J., Freitas, A., Pedro, N., Dorotea, N., Pedro, A., & Galego, C. (2023). Teaching and learning research methodologies in education: A systematic literature review. *Education Sciences, 13*(2), Article 173. https://doi.org/10.3390/educsci13020173

Chotijah, H. Y., Suparman, Kusumaningtyas, D. A., & Sulisworo, D. (2025). Professional teacher competencies for learning quality in vocational education. *Journal of Vocational Education Studies, 8*(2).

Faldesiani, R., Febrianto, A. S., Hakam, L. I., Hamdani, D., Nur'alliah, S., & Salma, A. L. (2025). Transformasi kompetensi digital guru SMK melalui pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Majalengka. *Jurnal Manajerial, 24*(2). https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.91598

Lidyanti, N., Kartiwi, A. P., & Somantri, M. (2023). Supervision of school administrative staff competence to improve school administration quality in public high schools. *International*

Journal of Educational Management and Innovation, 4(2), 127–138. https://doi.org/10.12928/ijemi.v4i2.8069

Maheswari, Z. A., Kusumawardani, R., & Hudallah, N. (2024). Development of a mobile learning-based education and training system to improve professional competence of vocational high school teachers. *Journal of Vocational and Career Education, 9*(1). https://doi.org/10.15294/jvce.v9i1.25530

McCarthy, A. M., Maor, D., McConney, A., & Cavanaugh, C. (2023). Digital transformation in education: Critical components for leaders of system change. *Social Sciences & Humanities Open, 8*(1), Article 100479. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100479

Putri, H. D., & Rusdinal. (2024). Kompetensi teknis tenaga administrasi sekolah dalam memanfaatkan teknologi digital di Sekolah Menengah Kejuruan. *Journal of Educational Administration and Leadership, 4*(3), 79–84. https://doi.org/10.24036/jeal.v4i3

Setyaningsih, I., Karwanto, Murtadlo, Hariyati, N., & Khamidi, A. (2024). Pengaruh kompetensi tenaga administrasi sekolah dan budaya sekolah terhadap layanan sekolah. *Journal of Education Research, 5*(3), 2649–2654. https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1053

Wahed, A., Wiyono, B. B., Imron, A., & Sobri, A. Y. (2026). Increasing school administrator competency in Indonesia: Determinant factors to consider. *Journal of School Administration Research and Development, 11*(1), 27–41. https://doi.org/10.32674/t5wk3m93

Chotijah, H. Y., Suparman, Kusumaningtyas, D. A., & Sulisworo, D. (2025). Professional teacher competencies for learning quality in vocational education. *Journal of Vocational Education Studies, 8*(2).

Faldesiani, R., Febrianto, A. S., Hakam, L. I., Hamdani, D., Nur'alliah, S., & Salma, A. L. (2025). Transformasi kompetensi digital guru SMK melalui pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Majalengka. *Jurnal Manajerial, 24*(2). https://doi.org/10.17509/manajerial.v24i2.91598

Lidyanti, N., Kartiwi, A. P., & Somantri, M. (2023). Supervision of school administrative staff competence to improve school administration quality in public high schools. *International Journal of Educational Management and Innovation, 4*(2), 127–138. https://doi.org/10.12928/ijemi.v4i2.8069

Maheswari, Z. A., Kusumawardani, R., & Hudallah, N. (2024). Development of a mobile learning-based education and training system to improve professional competence of vocational high school teachers. *Journal of Vocational and Career Education, 9*(1). https://doi.org/10.15294/jvce.v9i1.25530

McCarthy, A. M., Maor, D., McConney, A., & Cavanaugh, C. (2023). Digital transformation in education: Critical components for leaders of system change. *Social Sciences & Humanities Open, 8*(1), Article 100479. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100479

Putri, H. D., & Rusdinal. (2024). Kompetensi teknis tenaga administrasi sekolah dalam memanfaatkan teknologi digital di Sekolah Menengah Kejuruan. *Journal of Educational Administration and Leadership, 4*(3), 79–84. https://doi.org/10.24036/jeal.v4i3

Setyaningsih, I., Karwanto, Murtadlo, Hariyati, N., & Khamidi, A. (2024). Pengaruh kompetensi tenaga administrasi sekolah dan budaya sekolah terhadap layanan sekolah. *Journal of Education Research, 5*(3), 2649–2654. https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1053

Wahed, A., Wiyono, B. B., Imron, A., & Sobri, A. Y. (2026). Increasing school administrator competency in Indonesia: Determinant factors to consider. *Journal of School Administration Research and Development, 11*(1), 27–41. https://doi.org/10.32674/t5wk3m93