
Manajemen Dan Administrasi Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 2 Banjarmasin

Anisa Fitriani

Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

Email: 2410112220039@mhs.ulm.ac.id

Siti Amilia

Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

Email: 2410112220017@mhs.ulm.ac.id

Widhiya

Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

Email: 2410112220043@mhs.ulm.ac.id

Suhaimi

Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin

Email: suhaimi@ulm.ac.id

Doi: <https://doi.org/10.65317/an-nashr.v3i2.99>

Abstrak

Pengelolaan dan Administrasi tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di semua tingkat lembaga pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji definisi, peran, serta penerapan pengelolaan dan administrasi tenaga pendidik dalam konteks institusi pendidikan masa kini. Pengelolaan tenaga pendidik melibatkan proses perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan semua aktivitas yang berhubungan dengan guru serta staf pendidik lainnya. Di sisi lain, administrasi tenaga pendidik lebih menekankan pada kegiatan pencatatan, pengumpulan data, dan pengelolaan dokumen yang berkaitan dengan kepegawaian secara administratif. Kedua aspek ini saling terkait dalam membangun sistem kerja yang efisien, efektif, serta berorientasi pada peningkatan kinerja para pendidik. Dengan penerapan pengelolaan dan administrasi yang baik, institusi pendidikan dapat memaksimalkan potensi SDM, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menumbuhkan budaya kerja yang profesional. Penelitian ini juga menekankan betapa pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dengan cara yang adil, transparan, dan berkelanjutan, termasuk dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, serta pengembangan kompetensi para guru. Dengan pendekatan manajerial yang terencana dan administrasi yang tertib, diharapkan akan tercipta sistem pendidikan yang responsif terhadap perubahan zaman dan kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan dan administrasi tenaga pendidik bukan saja merupakan kegiatan teknis, tetapi juga sebagai strategi signifikan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Kata kunci: Manajemen Tenaga Pendidik, Administrasi Sekolah, Mutu Pendidikan



Abstract

The management and administration of teaching staff is very important for improving the quality of education at all levels of educational institutions. This article aims to examine the definition, role, and application of teaching staff management and administration in the context of educational institutions today. Educator management involves the process of planning, organizing, implementing, and supervising all activities related to teachers and other hand, educator administration places more emphasis on recording, data collection, and document management related to administrative staff. These two aspects are interrelated in building an efficient, effective, and performance-oriented work system for educators. With the implementation of good management and administration, educational institution can maximize human resource potential, improve the quality of learning, and foster a professional work culture. This study also emphasizes the importance of school principal leadership in managing educators in a fair, transparent, and sustainable manner, including in the process of recruitment, performance appraisal, and competency development of teachers. With a well-planned managerial approach and orderly administration, it is hoped that an education system will be created that is responsive to changing times and the needs of students. Therefore, the management and administration of teaching staff.

Keyword: Teacher Management, School Administration, Education Quality.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam sistem pendidikan nasional, guru dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang efektif. Oleh karena itu, manajemen dan administrasi tenaga pendidik menjadi aspek yang sangat penting untuk memastikan seluruh proses pendidikan berjalan efisien, terencana, dan berkelanjutan. Namun, berbagai permasalahan di lapangan masih sering muncul, seperti ketidakseimbangan beban kerja, lemahnya sistem administrasi, rendahnya motivasi guru, serta kurang optimalnya sistem pembinaan dan evaluasi kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya manajemen tenaga pendidik yang profesional dan administrasi sekolah yang tertib untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memperkuat fungsi manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah, terutama dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tenaga pendidik. Dalam konteks modernisasi pendidikan, tantangan utama terletak pada adaptasi terhadap digitalisasi administrasi, sistem evaluasi berbasis kompetensi, serta peningkatan profesionalisme guru. Pengelolaan tenaga pendidik yang baik bukan hanya berpengaruh terhadap kualitas institusi pendidikan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa pengelolaan tenaga pendidik yang terencana mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru.¹ Hasanah juga menegaskan bahwa administrasi sekolah yang sistematis berkontribusi langsung terhadap peningkatan disiplin dan efisiensi kerja staf pendidikan.²

¹ N. Wulandari, "Manajemen dan Pengembangan Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: ARIPAFI*, 2023.

² U. Hasanah, "Administrasi Sekolah sebagai Pendukung Efektivitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Pedagogia, Universitas Pendidikan Indonesia*, 2021.

Secara rasional, penelitian ini dilandasi oleh kebutuhan untuk memahami sinergi antara manajemen dan administrasi tenaga pendidik dalam membangun sistem pendidikan yang produktif dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Dengan pengelolaan yang baik, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, memperbaiki sistem evaluasi kinerja, serta meningkatkan kesejahteraan guru. Penelitian ini juga memiliki relevansi praktis dalam membantu kepala sekolah dan pengelola pendidikan memperbaiki sistem pembinaan tenaga pendidik serta memperkuat tata kelola administrasi berbasis transparansi dan akuntabilitas.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung pentingnya tema ini. Rahmadani menyoroti bahwa lemahnya administrasi tenaga kependidikan menyebabkan tidak efisiennya birokrasi dan menurunkan disiplin kerja.³ Fatmawati menegaskan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik.⁴ Sementara itu, Wulandari mengungkapkan bahwa kegiatan pengembangan tenaga pendidik melalui pelatihan dan rotasi jabatan mampu meningkatkan kinerja profesional guru. Kajian ini menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, tetapi juga oleh kualitas manajemen dan administrasi sumber daya manusianya.⁵

Berdasarkan kajian pustaka tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab permasalahan utama mengenai efektivitas pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di sekolah, sistem administrasi kepegawaian yang diterapkan, serta hubungan keduanya terhadap peningkatan mutu pendidikan. Adapun hipotesis yang diajukan adalah bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik yang efektif dan sistem yang tertib berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru serta kualitas layanan pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: menganalisis praktik manajemen tenaga pendidik di sekolah yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan; mendeskripsikan pelaksanaan administrasi tenaga pendidik meliputi rekrutmen, pengembangan profesional, dan penilaian kinerja; mengidentifikasi kendala dan peluang dalam pengelolaan tenaga pendidik yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebijakan pendidikan.

Sebagai rencana pemecahan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi deskriptif untuk memahami proses dan dinamika manajemen tenaga pendidik secara empiris. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi di sekolah yang menjadi lokasi penelitian. Analisis data dilakukan secara tematik untuk menemukan pola, makna, serta implikasi kebijakan dan praktik manajemen dan administrasi tenaga pendidik. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam penguatan tata kelola sumber daya manusia, pendidikan, dan pengembangan sistem administrasi sekolah yang efektif, profesional, dan berorientasi pada mutu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana manajemen dan administrasi tenaga Pendidikan yang dilaksanakan di SMK Negeri 2 Banjarmasin. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman makna dan proses, bukan pada pengukuran statistik. Sejalan dengan pendapat Strauss dan Corbin

³ S. Rahmadani, "Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Penguatan Administrasi Sekolah," *JIM Ar-Raniry*, 2020.

⁴ R. Fatmawati, "Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan," *Jurnal MATA, STAIN Madina*, 2022.

⁵ Wulandari, "Manajemen dan Pengembangan Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam."

dalam Buku Sujarweni,⁶ penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang serta perilaku yang diamati. Dengan demikian, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berbentuk narasi dan dokumen yang mencerminkan praktik pengelolaan tenaga pendidik di lingkungan sekolah.

Rencana penelitian bersifat deskriptif, karena mempunyai memotret secara objektif situasi yang terjadi di lapangan tanpa melakukan manipulasi terhadap variable yang diteliti. Fokus utama penelitian ini Adalah menganalisis bagaimana sistem administrasi kepegawaian dijalankan oleh staf Kepala Tata Usaha, serta bagaimana proses manajemen tenaga pendidik dilaksanakan untuk menunjang efektivitas pembelajaran. Peneliti berperan sebagai instrument utama, yang berarti seluruh proses pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data dilakukan secara langsung oleh peneliti melalui keterlibatan aktif di lapangan.

Ruang lingkup penelitian meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan tenaga pendidik, serta aktivitas administrasi seperti pengarsipan data kepegawaian, pengelolaan, absensi, penjadwalan, dan dokumentasi lainnya. Objek penelitian difokuskan pada praktik administrasi tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Banjarmasin, yang menjadi lokasi penelitian karena sekolah ini memiliki system administrasi yang relatif tertata dan struktur organisasi yang jelas. Lokasi ini juga dipilih secara purposive karena keterbukaan pihak sekolah dalam memberikan informasi serta relevansinya dengan tujuan penelitian.

Bahan utama dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data sekunder berupa dokumen administrasi sekolah, laporan kegiatan, serta arsip kepegawaian digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat hasil temuan. Alat utama penelitian sendiri dari pedoman wawancara, catatan lapangan, kamera untuk dokumentasi, serta perangkat computer untuk penyampaian dan analisis data.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu wawancara mendalam dengan staf Kepala Tata Usaha sebagai informan kunci, observasi partisipasi terhadap aktivitas administrasi sekolah, dan studi dokumentasi terhadap arsip kepegawaian seperti daftar hadir guru, SK penugasan, serta data kenaikan pangkat. Kombinasi ketiga Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang komprehensif mengenai praktik manajemen dan administrasi tenaga pendidik di sekolah.

Dalam penelitian ini, definisi operasional variable mencakup dua konsep utama, yaitu manajemen tenaga pendidik dan administrasi tenaga pendidik. Manajemen tenaga pendidik diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan guru agar tujuan Pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Sedangkan administrasi tenaga pendidik dimaknai sebagai kegiatan pencatatan, pengarsipan, dan pengelolaan data kepegawaian untuk mendukung kelancaran tugas guru dan staf kependidikan.

Data yang diperoleh dan dianalisis menggunakan model interaktif yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih informasi penting dari hasil wawancara dan observasi agar fokus pada tema penelitian. Selanjutnya, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan pembacaan pola dan hubungan antarvariable. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara relative dengan menghubungkan temuan lapangan pada teori dan penelitian sebelumnya.

Keputusan mengenai kevalidan data dianalisis melalui teknik triangulasi, baik dari segi sumber maupun metode. Hal ini dilakukan dengan membandingkan hasil

⁶ V. W. Sujarweni, *Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Mengajar di Sekolah Dasar* (Pustaka Baru Perss, 2014).

wawancara, pengamatan, dan dokumen untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh saling mendukung. Selain itu, verifikasi juga dilakukan oleh anggota dengan cara mengonfirmasi temuan kepada informan utama agar data yang dikumpulkan dapat dianggap sah dan dapat dipercaya. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan penelitian ini dapat menciptakan pemahaman yang mendalam dan terpercaya mengenai praktik manajemen dan administrasi tenaga pengajar, serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di dunia pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Banjarmasin, yang merupakan sebuah institusi kejuruan yang terletak di Jalan Brigjend H. Hasan Basri No. 6, Kelurahan Sungai Miai, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Dari hasil pengamatan, terlihat bahwa institusi ini memiliki sistem administrasi yang berjalan dengan baik dan telah mendapatkan akreditasi A. SMK Negeri 2 Banjarmasin mencatat ada 1.132 siswa yang terdaftar di delapan program studi, yaitu Pekerjaan Sosial, Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi, Desain Komunikasi Visual, Animasi, Pengembangan Perangkat Lunak dan Game, Broadcasting dan Perfilman, Teknik Kimia Industri, serta Teknik Furnitur. Dengan jumlah siswa yang banyak dan variasi program studi yang ditawarkan, diperlukan pengelolaan pengajaran yang efektif agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar.

Hasil riset menunjukkan bahwa pengelolaan pengajar di institusi ini dilakukan dengan metode yang terencana dan sistematis oleh tim Kepala Tata Usaha, yang berkolaborasi dengan kepala sekolah serta wakil kepala sekolah yang memiliki tugas di bidang kurikulum. Dalam wawancara dengan Bapak Mulyadi, S. Pd., M. Pd., yang menjabat sebagai Kepala Tata Usaha, beliau menjelaskan bahwa sistem manajemen pengajar di sekolah ini meliputi empat langkah utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.

Pada tahap perencanaan, pengurus bersama kepala sekolah menilai kebutuhan guru di awal setiap tahun ajaran. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pelajaran diajarkan oleh pengajar yang memiliki kompetensi di bidang tersebut. Hasil dari proses perencanaan ini selanjutnya digunakan sebagai acuan untuk penataan beban mengajar, penyusunan jadwal kelas, serta penempatan guru sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Tahap ini sangat krusial untuk mempertahankan keseimbangan antara jumlah pengajar dan kebutuhan pendidikan di setiap jurusan.

Tahap pengaturan dilakukan dengan menyusun sistem administrasi bagi para guru melalui pencatatan dan penyimpanan data baik secara fisik maupun digital. Bagian administrasi memiliki tanggung jawab untuk membuat dan menyimpan berbagai dokumen penting seperti absensi, surat penugasan, dan informasi pegawai. Pemanfaatan sistem komputer yang sederhana mempercepat proses laporan dan mempermudah akses ke informasi guru. Semua data dikelola dengan mengedepankan prinsip keteraturan, ketelitian, dan tanggung jawab untuk mendukung efisiensi administrasi sekolah.

Selanjutnya, pada tahap pelaksanaan, kegiatan administrasi dilakukan secara teratur setiap hari. Tim administrasi bertanggung jawab untuk mendata kehadiran para guru, mengatur izin atau cuti, serta mengelola berkas-berkas yang berhubungan dengan proses pengajaran. Sepanjang pelaksanaannya, komunikasi antara tim administrasi, kepala sekolah, dan guru berjalan dengan baik sehingga permasalahan administratif dapat diselesaikan dengan segera. Proses pembaruan informasi pegawai juga dilakukan secara rutin agar data yang tersimpan tetap akurat dan terkini.

Tahap penelitian adalah evaluasi, yang dilakukan, melalui rapat kepala sekolah dan dewan guru. Evaluasi berfungsi untuk menilai efektivitas pelaksanaan administrasi serta mengidentifikasi kekurangan yang perlu diperbaiki. Berdasarkan hasil dokumentasi, kegiatan evaluasi ini dilakukan secara rutin setiap triwulan untuk memastikan system administrasi berjalan optimal. Evaluasi tidak hanya menilai aspek teknis, tetapi juga mendorong peningkatan disiplin dan profesionalisme guru.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa keberhasilan manajemen dan administrasi tenaga pendidik disekolah SMK Negeri 2 Banjarmasin ditopang oleh tiga factor utama, yaitu kerja sama yang baik antar unsur sekolah, system administrasi yang tertib dan terorganisir, serta pelaksanaan evaluasi berkelanjutan. Hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha menciptakan lingkungan yang kondusif dalam mengelola sumber daya manusia pendididkan. Selain itu, pengelolaan data kepegawaian yang rapi mempercepat proses pengambilan Keputusan dan meningkatkan transparansi administrasi. Evaluasi yang dilakukan secara rutin juga membantu sekolah mengidentifikasi kendala dan memperbaiki kelemahan system secara berkelanjutan.

Secara analitis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas manajemen dan administrasi tenaga pendidik sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, dan kedisiplinan kerja. Penerapan system administrasi yang teratur memperkuat koordinasi antarbidang dan meningkatkan efisiensi dalam penyusunan laporan kepegawaian. Hasil dari sejalan dengan temuan Wulandari yang menegaskan bahwa pengelolaantenaga pendidik yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja guru dan efektivitas Lembaga Pendidikan.⁷ Selain itu, Hasanag juga menyatakan bahwa administrasi sekolah yang tertib dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.⁸

Dari hasil analisis lapangan, dapat disimpulkan bahwa manajemen dan administrasi tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Banjarmasin telah berjalan efektif dan efisien. Seluruh kegiatan administrasi dilakukan dengan sistem yang teratur, dibidang oleh komitmen tinggi dari seluruh pihak sekolah. Administrasi yang baik berdampak langsung terhadap kelancaran proses belajar mengajar, peningkatan kualitas kinerja guru, serta terciptanya budaya kerja yang professional dan akuntabel. Dengan demikian, system manajemen dan administrasi yang diterapkan di SMK Negeri 2 Banjarmasin ini dapat menjadi model praktik terbaik (*best practice*) bagi Lembaga Pendidikan lain dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan dan berorientasi pada mutu.

Tabel Hasil Wawancara Penelitian

No.	Pertanyaan	Jawaban	Nama Sumber
1	Bagaimana sekolah menentukan kebutuhan jumlah guru berdasarkan jumlah siswa dan mata Pelajaran? Apa saja pertimbangan dalam perencanaan tenaga pendidik?	Sekolah menentukan jumlah guru berdasarkan jumlah siswa, rombongan belajar, dan mata pelajaran. Setiap mata pelajaran memiliki jumlah jam pelajaran (JP) yang berbeda, sehingga kebutuhan guru disesuaikan dengan total jam mengajar dan ketentuan minimal 24 jam per guru per minggu. Selain itu, sekolah juga mempertimbangkan kebutuhan khusus,	Bapak Kepala Tata Usaha

⁷ Wulandari, "Manajemen dan Pengembangan Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam."

⁸ Hasanah, "Administrasi Sekolah sebagai Pendukung Efektivitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan."

		<p>seperti guru pendamping untuk siswa berkebutuhan khusus dan guru BK. Perhitungan dilakukan berdasarkan perbandingan jumlah murid dan rombongan belajar, misalnya satu guru BK menangani lima rombel.</p> <p>Dalam perencanaan tenaga pendidik, sekolah juga memperhatikan kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan kemampuan guru agar proses belajar mengajar berjalan dengan baik.</p>	
2	<p>Bagaimana sekolah mengatur pembagian tugas, jadwal mengajar, dan tanggung jawab guru?</p> <p>Apa langkah yang dilakukan agar beban kerja guru seimbang?</p>	<p>mengatur pembagian guru, bahkan sampai jadwal pelajaran, kemudian guru guru ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing masing, untuk yang lainnya mungkin dibentuk lagi kepala program, wali kelas, bahkan juga tim manajemen. kepala sekolah dibantu dengan wakasek, wakasek bidang kesiswaan, dan humas.</p> <p>Pembagian tugas dan jadwal mengajar dilakukan melalui rapat bersama antara kepala sekolah, wakil kurikulum, dan tata usaha. Setiap guru mendapat jadwal sesuai bidangnya dan disusun agar tidak ada bentrok jam pelajaran.</p> <p>Untuk menjaga keseimbangan beban kerja, sekolah menyesuaikan jumlah jam mengajar agar tidak terlalu berat bagi satu guru. Jika ada guru yang jamnya berlebih, maka dilakukan penyesuaian atau pembagian ulang.</p>	Bapak Kepala Tata Usaha
3	<p>Apa bentuk pengarahan, motivasi, atau pembinaan yang diberikan sekolah kepada guru?</p> <p>Bagaimana kepala sekolah membimbing guru agar bekerja lebih efektif?</p>	<p>Sekolah sering memberikan pengarahan dan motivasi melalui rapat rutin, pembinaan, serta kegiatan internal agar guru tetap semangat dalam bekerja. Kadang juga dilakukan sharing pengalaman antar guru.</p> <p>Kepala sekolah membimbing guru dengan memberikan arahan langsung, melakukan pendampingan, dan memberi kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan agar lebih efektif dalam mengajar.</p>	Bapak Kepala Tata Usaha

4	<p>Bagaimana supervisi akademik dan penilaian kinerja guru dilaksanakan?</p> <p>Apa tindak lanjut apabila ada guru yang kinerjanya masih kurang optimal?</p>	<p>Supervisi akademik dilakukan oleh kepala sekolah dan wakil kurikulum dengan cara mengamati kegiatan belajar di kelas serta menilai administrasi pembelajaran guru. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala untuk melihat hasil kerja guru.</p> <p>Jika ditemukan guru yang kinerjanya belum optimal, maka pihak sekolah akan memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan untuk memperbaiki kekurangan agar kinerja bisa meningkat.</p>	Bapak Kepala Tata Usaha
5	<p>Bagaimana proses penerimaan guru baru dilakukan?</p> <p>Bagaimana cara sekolah menempatkan guru sesuai bidang keahliannya?</p>	<p>Penerimaan guru baru dilakukan berdasarkan kebutuhan formasi yang ada dan mengikuti ketentuan dari Dinas Pendidikan. Calon guru biasanya melalui seleksi administrasi dan wawancara terlebih dahulu.</p> <p>Guru yang diterima akan ditempatkan sesuai dengan jurusan atau bidang keahliannya, agar dapat mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikannya.</p>	Bapak Kepala Tata Usaha
6	<p>Apa saja pelatihan, workshop, atau kegiatan peningkatan kompetensi yang diikuti guru?</p> <p>Bagaimana sekolah mendukung program pengembangan keprofesian berkelanjutan?</p>	<p>Guru di SMK Negeri 2 Banjarmasin sering mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan MGMP baik tingkat kota maupun provinsi. Kegiatan ini membantu guru menambah pengetahuan dan kemampuan mengajar.</p> <p>Sekolah mendukung program tersebut dengan memberikan izin, fasilitas, dan dorongan agar guru terus mengembangkan profesionalismenya.</p>	Bapak Kepala Tata Usaha
7	<p>Bagaimana Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilaksanakan?</p> <p>Bagaimana hasil penilaian tersebut digunakan untuk meningkatkan mutu guru?</p>	<p>Penilaian Kinerja Guru dilakukan setiap tahun oleh tim penilai dari sekolah dengan mengamati kegiatan mengajar dan administrasi guru. Hasil penilaian dicatat dalam laporan khusus.</p> <p>Hasil PKG kemudian dijadikan bahan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan guru, serta dasar bagi sekolah dalam memberikan pembinaan atau pelatihan agar kualitas guru meningkat.</p>	Bapak Kepala Tata Usaha
8	<p>Apa bentuk kesejahteraan yang diberikan sekolah (gaji, tunjangan, penghargaan)?</p>	<p>Sekolah memberikan kesejahteraan berupa gaji, tunjangan, dan penghargaan bagi guru berprestasi. Selain itu, lingkungan kerja juga dibuat nyaman agar guru bisa bekerja dengan tenang.</p> <p>Bentuk kesejahteraan tersebut sangat</p>	Bapak Kepala Tata Usaha

	Bagaimana kesejahteraan tersebut memengaruhi motivasi kerja guru?	berpengaruh terhadap semangat dan motivasi kerja guru, karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh sekolah.	
9	Bagaimana pencatatan data kepegawaian dilakukan (absensi, beban kerja, kenaikan pangkat, mutasi, promosi, pemberhentian)? Bagaimana mekanisme sekolah dalam pengelolaan administrasi tenaga pendidik?	Data kepegawaian dicatat secara manual dan juga menggunakan komputer. Setiap perubahan seperti absensi, kenaikan pangkat, atau mutasi selalu diperbarui oleh bagian tata usaha. Mekanisme pengelolaan administrasi dilakukan secara rutin dan teratur dengan sistem arsip rapi agar mudah diakses bila dibutuhkan oleh sekolah atau dinas.	Bapak Kepala Tata Usaha
10	Kendala apa saja yang dihadapi sekolah dalam manajemen tenaga pendidik? Apa harapan sekolah untuk peningkatan mutu guru di masa depan?	Kendala yang sering muncul adalah kurangnya jumlah guru pada bidang tertentu dan keterlambatan pengumpulan berkas administrasi. Kadang juga ada masalah teknis dalam sistem data. Harapan sekolah ke depan adalah agar ada penambahan tenaga guru sesuai kebutuhan, serta lebih banyak pelatihan dan pembinaan agar mutu guru semakin meningkat.	Bapak Kepala Tata Usaha

Hasil penelitian yang dilakukan di SMK Negeri 2 Banjarmasin menunjukkan bahwa manajemen dan administrasi tenaga pendidik di sekolah telah berjalan secara sistematis dan terarah. Dalam konteks manajemen pendidikan, tenaga pendidik merupakan unsur strategis yang berperan dalam menentukan kualitas pembelajaran dan keberhasilan Lembaga Pendidikan. Oleh karena itu, pengegelolaan tenaga pendidik harus dilakukan melalui proses yang terencana, terorganisasi, dan berkesinambungan sebagaimana dikemukakan oleh Wulandari, bahwa manajemen tenaga pendidik mencakup seluruh aktivitas mulai dari perekrutan hingga pemberhentian, termasuk di dalamnya perencanaan sumber daya manusia, penempatan, pelatihan, serta pengembangan profesional guru.⁹

Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha SMK Negeri 2 Banjarmasin memperlihatkan bahwa kepala sekolah dan staf tata usaha telah menjalankan fungsi-fungsi manajemen sebagaimana dijelaskan oleh Stoner¹⁰ dan Robbins¹¹, yaitu *planning, organizing, leading, dan controlling*. Pada tahap perencanaan, pihak sekolah melakukan analisis kebutuhan guru setiap tahun ajaran agar ketersediaan tenaga pengajar sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins¹² sebagaimana yang dikutip dalam Jurnal Imron,¹³ menyatakan bahwa perencanaan merupakan langkah

⁹ Wulandari, "Manajemen dan Pengembangan Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam."

¹⁰ J Stoner, "Characterization of bias-enhanced nucleation of diamond on silicon by in vacuo surface analysis and transmission electron microscopy," *Physical Review B* 45, no. 19 (1992): 11067–78.

¹¹ P. Robbins, *Political ecology: A Critical Introduction*, vol. 16 (John Wiley & Sons, 2011).

¹² Robbins, *Political ecology: A Critical Introduction*, vol. 16.

¹³ Imron, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021): 350–59.

awal untuk menentukan tujuan dan langkah strategis yang akan diambil. Di SMK Negeri 2 Banjarmasin, kegiatan ini dilakukan melalui koordinasi antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, bidang kurikulum, dan tata usaha, sehingga kebutuhan tenaga pendidik dapat disesuaikan dengan jumlah kelas dan program keahlian yang tersedia.

Tahap pengorganisasian dilakukan dengan menyusun struktur kerja yang jelas dan membagi tanggung jawab antar staf agar kegiatan administrasi berjalan efektif. Pengorganisasian ini mencakup penyimpanan data guru, pengelolaan absensi, dan administrasi kepegawaian berbasis digital sederhana. Pendapat Rifa'i yang menekankan pentingnya penciptaan struktur organisasi yang seimbang tampak terimplementasi di sekolah ini melalui sistem kerja yang tertata dan transparan. Struktur administrasi yang jelas memudahkan pengawasan kinerja guru dan mempercepat proses birokrasi.¹⁴

Fungsi pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) juga terlihat dari upaya kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan motivasi kepada guru. Sebagaimana dikemukakan Imron,¹⁵ pengarahan merupakan proses memberikan petunjuk dan dorongan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Kepala sekolah dan kepala tata usaha di SMK Negeri 2 Banjarmasin secara rutin mengadakan rapat koordinasi dan evaluasi untuk memberikan arahan serta pembinaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini membangun budaya kerja yang partisipatif dan kolaboratif, yang menjadi ciri organisasi pendidikan yang adaptif.

Dalam aspek pengawasan (*controlling*), hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah telah melakukan supervisi rutin terhadap kinerja tenaga pendidik. Kegiatan ini dilakukan melalui penilaian kinerja, evaluasi administrasi, serta monitoring terhadap kehadiran dan pelaksanaan tugas guru. Sejalan dengan teori pengawasan yang dikemukakan oleh Robbins,¹⁶ proses pengawasan di sekolah ini mencakup penetapan standar, pemantauan kegiatan, serta tindak lanjut perbaikan atas penyimpangan yang terjadi. Dengan demikian, sistem kontrol yang diterapkan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada peningkatan kualitas kerja guru.

Selain aspek manajerial, hasil penelitian menunjukkan bahwa administrasi tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Banjarmasin telah berjalan secara efektif. Administrasi ini meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaporan, koordinasi, dan pengawasan sebagaimana dijelaskan oleh Hasanah.¹⁷ Dalam praktiknya, proses administrasi di sekolah ini dilakukan melalui sistem pencatatan manual dan digital, yang mendukung kemudahan akses terhadap data kepegawaian dan meningkatkan efisiensi kerja staf tata usaha. Pengelolaan dokumen kepegawaian yang rapi juga berperan dalam mempercepat proses pelayanan administratif bagi guru dan pegawai.

Dalam hal rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik, sekolah berupaya menyesuaikan antara latar belakang pendidikan guru dengan bidang yang diajarkan. Hal ini sesuai dengan pandangan Ma'sum bahwa penempatan tenaga pendidik yang tepat sesuai kompetensi akan meningkatkan efektivitas pembelajaran dan kepuasan kerja guru. Rekrutmen dilakukan melalui mekanisme yang transparan, dengan penempatan didasarkan pada analisis kebutuhan yang diusulkan oleh bidang kurikulum. Praktik ini menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan prinsip manajemen sumber daya manusia secara profesional.¹⁸

¹⁴ M. Rifa'i, *Manajemen Organisasi Pendidikan* (CV.Humanis, 2019).

¹⁵ Imron, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan."

¹⁶ Robbins, *Political ecology: A Critical Introduction*, vol. 16.

¹⁷ Hasanah, "Administrasi Sekolah sebagai Pendukung Efektivitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan."

¹⁸ M.M. Ma'sum, "Strategi Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Sekolah," *Jurnal Akhlak, Universitas Indraprasta PGRI*, 2021.

Selanjutnya, aspek pengembangan profesional guru menjadi fokus penting dalam pembahasan ini. Berdasarkan hasil wawancara, guru-guru di SMK Negeri 2 Banjarmasin aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional seperti pelatihan, seminar, dan forum MGMP. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wulandari yang menyebutkan bahwa *Continuous Professional Development (CPD)* berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, professional, dan sosial guru. Dengan adanya pelatihan berkelanjutan, guru menjadi lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi Pendidikan dan tuntutan kurikulum Merdeka belajar.¹⁹

Selain pengembangan profesional, kebijakan sekolah juga berorientasi pada peningkatan kesejahteraan guru. Penelitian ini menemukan bahwa kesejahteraan tidak hanya mencakup finansial, tetapi juga mencakup lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan pengembangan diri, dan penghargaan atas kinerja. Hal ini selaras dengan temuan Rahmawati²⁰ dan Pitriyani²¹ yang menegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh langsung terhadap motivasi, disiplin, dan loyalitas terhadap lembaga. Di SMK Negeri 2 Banjarmasin, pemberian insentif, penghargaan, serta perhatian terhadap kesejahteraan menjadi bagian dari strategi mempertahankan kualitas tenaga pendidik.

Meskipun secara umum sistem manajemen dan administrasi telah berjalan dengan baik, penelitian ini juga menemukan sejumlah kendala yang perlu diperhatikan. Beberapa di antaranya adalah keterbatasan sumber daya manusia dalam bidang administrasi, beban kerja administratif yang tinggi bagi guru, serta minimnya dukungan anggaran untuk pelatihan dan sertifikasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maulida,²² yang menunjukkan bahwa kurangnya integrasi teknologi informasi dalam administrasi sekolah dan rendahnya dukungan kebijakan lokal menjadi hambatan utama dalam peningkatan profesionalisme guru. Namun demikian, pihak sekolah telah menunjukkan komitmen untuk memperbaiki kendala tersebut melalui penerapan sistem digital sederhana dan kerja sama dengan dinas pendidikan daerah.

Secara konseptual, hasil penelitian ini menguatkan teori manajemen pendidikan yang dikemukakan oleh Robbins,²³ bahwa keberhasilan organisasi Pendidikan bergantung pada efektivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang berintegrasi. Dalam konteks SMK Negeri 2 Banjarmasin, seluruh fungsi tersebut telah dijalankan dengan baik melalui koordinasi dan komunikasi yang efektif antara kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha. Hal ini menunjukkan bahwa praktik manajemen di sekolah tersebut tidak hanya berorientasi pada pemenuhan administrasi formal, tetapi juga pada peningkatan kualitas pembelajaran dan profesionalisme tenaga pendidik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan manajemen dan administrasi tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Banjarmasin merupakan hasil dari kolaborasi, kepemimpinan yang kuat, serta penerapan prinsip manajemen modern yang adaptif terhadap perkembangan pendidikan. Ke depan, peningkatan kapasitas guru melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan kesejahteraan, dan optimalisasi sistem administrasi digital menjadi langkah penting dalam mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik dan berdaya saing.

¹⁹ Wulandari, "Manajemen dan Pengembangan Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam."

²⁰ D. Rahmawati, "Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Mengajar di Sekolah Dasar," *Jurnal Future, Universitas Sagita*, 2023.

²¹ A. Pitriyani, "Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorir di Sekolah Menengah Pertama Negeri Saamrinda," *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 4004–15.

²² S. Maulida, "Kendala dan Harapan dalam Manajemen Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah," *Jurnal GoAcademica*, 2022.

²³ Robbins, *Political ecology: A Critical Introduction*, vol. 16.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Manajemen dan Administrasi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 2 Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen dan administrasi tenaga pendidik di sekolah ini telah berjalan secara efektif, terstruktur, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Manajemen tenaga pendidik mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, serta evaluasi yang dilakukan secara berkesinambungan untuk memastikan seluruh kegiatan pembelajaran berjalan optimal. Administrasi yang tertib dan sistematis mendukung kelancaran kegiatan belajar mengajar, meningkatkan profesionalisme guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan akuntabel. Keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik di sekolah ini didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif, kerja sama yang solid antara guru dengan staf tata usaha, serta penerapan sistem administrasi yang rapi baik secara manual maupun digital. Evaluasi rutin yang dilakukan menunjukkan komitmen sekolah dalam memperbaiki kekurangan serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia, beban administratif yang tinggi, dan belum maksimalnya pemanfaatan teknologi informasi. Namun, terdapat harapan besar untuk mengatasi hal tersebut melalui pelatihan profesional berkelanjutan, penerapan sistem administrasi berbasis digital, serta peningkatan kesejahteraan dan pembinaan guru. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen dan administrasi tenaga pendidik tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan teknis, tetapi juga sebagai strategi penting dalam mewujudkan sistem Pendidikan yang adaptif, profesional, dan berdaya saing. Penguatan manajemen sumber daya manusia di sekolah menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatmawati, R. "Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan." *Jurnal MATA, STAIN Madina*, 2022.
- Hasanah, U. "Administrasi Sekolah sebagai Pendukung Efektivitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Pedagogia, Universitas Pendidikan Indonesia*, 2021.
- Imron. "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021): 350–59.
- Ma'sum, M.M. "Strategi Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Sekolah." *Jurnal Akhlak, Universitas Indraprasta PGRI*, 2021.
- Maulida, S. "Kendala dan Harapan dalam Manajemen Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah." *Jurnal GoAcademica*, 2022.
- Pitriyani, A. "Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri Saamrinda." *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 4004–15.
- Rahmadani, S. "Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Penguatan Administrasi Sekolah." *JIM Ar-Raniry*, 2020.
- Rahmawati, D. "Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Mengajar di Sekolah Dasar." *Jurnal Future, Universitas Sagita*, 2023.

- Rifa'i, M. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. CV.Humanis, 2019.
- Robbins, P. *Political ecology: A Critical Introduction*. Vol. 16. John Wiley & Sons, 2011.
- Stoner, J. "Characterization of bias-enhanced nucleation of diamond on silicon by in vacuo surface analysis and transmission electron microscopy." *Physical Review B* 45, no. 19 (1992): 11067–78.
- Sujarweni, V. W. *Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Mengajar di Sekolah Dasar*. Pustaka Baru Perss, 2014.
- Wulandari, N. "Manajemen dan Pengembangan Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: ARIPAFI*, 2023.