



Konsep Dasar Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Era Society 5.0

Dessy Rahma Putri¹, A'zima Ashari Fauzi², Ahmad Sabri³, Rully Hidayatullah⁴

^{1,2}Program Studi Tadris Matematika, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Indonesia

³ Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

⁴ Institut Agama Islam Sumatera Barat Pariaman, Indonesia

Korespondensi Penulis : azimaasharifauzi1@gmail.com

Abstract *In the Society 5.0 era, the administration of educators and educational staff faces new challenges due to the rapid development of technology and changing human resource demands. This study aims to formulate a basic concept of educator and educational staff administration that aligns with the dynamics of the digital age. Through a literature review method, data was collected from various sources, including books, journals, and other relevant references. This research thoroughly examines the definition of educator and educational staff administration, the processes involved, and the role of teachers in administrative management within the Society 5.0 era. Findings indicate that the administration of educators and educational staff needs to adopt an approach based on information technology, enhance cross-sector collaboration, and focus on developing educator competencies to meet the challenges of globalization and digitalization. This article provides guidance on how to understand, address, and anticipate issues in educational administration in this modern era.*

Keywords: *Educational Administration, Educational Staff, Era society 5.0,*

Abstrak Era Society 5.0, administrasi pendidik dan tenaga kependidikan menghadapi tantangan baru akibat pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan tuntutan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan konsep dasar administrasi pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan dinamika era digital. Melalui metode studi literatur, data dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, dan referensi lain yang relevan. Penelitian ini membahas secara mendalam pengertian administrasi pendidik dan tenaga kependidikan, proses-proses yang terlibat, serta peran guru dalam manajemen administrasi di era Society 5.0. Temuan menunjukkan bahwa administrasi pendidik dan tenaga kependidikan perlu mengadopsi pendekatan berbasis teknologi informasi, meningkatkan kolaborasi lintas sektor, serta fokus pada pengembangan kompetensi tenaga pendidik untuk menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi. Artikel ini memberikan panduan tentang bagaimana memahami, menyelesaikan, dan mengantisipasi isu-isu dalam administrasi pendidikan di era ini.

Kata kunci: Administrasi Pendidik, Tenaga Kependidikan, Era Society 5.0

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat telah melahirkan era Society 5.0, di mana manusia dan teknologi berkolaborasi secara harmonis. Transformasi digital ini membawa sejumlah tantangan baru dalam dunia pendidikan, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. (Rimayati E. , 2023). Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas. Administrasi ini tidak hanya berfokus pada kegiatan kantor semata, tetapi mencakup seluruh proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam sistem pendidikan. Dalam konteks pendidikan formal, peran pendidik tidak dapat dipisahkan dari administrasi ini karena keduanya memiliki hubungan yang erat dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Pendidik, yang merujuk pada guru dan dosen, bertanggung jawab dalam merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran yang efektif. Selain itu, mereka juga berperan dalam memberikan bimbingan, pelatihan, dan evaluasi terhadap peserta didik. Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, pendidik dianggap sebagai tenaga profesional yang memiliki peran penting dalam memajukan kualitas pendidikan di Indonesia. Di sisi lain, tenaga kependidikan, termasuk staf administrasi dan pengelola sekolah, memiliki tugas untuk mendukung kegiatan pembelajaran melalui pengelolaan administrasi, pengawasan, dan pelayanan teknis. Di sisi lain, era Society 5.0 juga membuka peluang besar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan pendidikan. Teknologi dapat dimanfaatkan untuk mengotomatisasi tugas-tugas administratif, memfasilitasi komunikasi, dan meningkatkan akses terhadap informasi. (Harto, 2023)

Konsep Society 5.0 yang bercirikan pendekatan *human-centered* dan berbasis teknologi menghadirkan tantangan baru bagi para pendidik (Ayu Niza Machfauzia, 2020). Untuk menghadapi tantangan tersebut, pendidik perlu mengembangkan keterampilan belajar mandiri, karakter intelektual yang kuat, dan kompetensi abad 21 seperti komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, dan kreativitas (Ayu Niza Machfauzia, 2020; Imamudin et al., 2024). Kurikulum Merdeka merupakan inovasi pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi keterampilan abad 21 yang dibutuhkan di era Industri 4.0 dan *Society 5.0* (Nyoman Ayu Putri Lestari et al., 2023). Pendidik juga harus beradaptasi dengan era baru ini dengan mengembangkan kompetensi berpikir kritis, inovasi, *spiritualitas*, literasi digital, kewirausahaan, dan kolaborasi (Z.K. Prasetyo, 2020). Perubahan dalam pendidikan ini memerlukan perubahan paradigma pendidikan, pengembangan kompetensi guru, dan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan untuk menerapkan kurikulum dan metode pengajaran baru secara efektif (Nyoman Ayu Putri Lestari dkk., 2023).

Jurnal ini akan membahas konsep dasar administrasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks Society 5.0, dengan tujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi serta peluang yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. (Amelia, U. 2023).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode studi literatur dengan mengumpulkan materi dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, dan referensi lainnya yang relevan mengenai Konsep Dasar Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Era Society 5.0. Penulis mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan topik yang akan dibahas dalam

artikel ini, yaitu Konsep Dasar Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Era Society 5.0 yang mencakup pengertian Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, proses Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan peran guru dalam Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk menjelaskan metode yang digunakan dalam mencari informasi terkait tujuan penelitian, baik untuk memahami, memecahkan, maupun mengantisipasi masalah yang berkaitan dengan Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dasar Administrasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Administrasi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola suatu organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti surat-menyurat, pencatatan, dan penyimpanan data. Administrasi sekolah adalah penerapan prinsip-prinsip administrasi umum dalam konteks pendidikan, dengan tujuan utama menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik. (Mahsuni, 2024)

Istilah pendidik berasal dari kata 'didik' yang artinya memelihara dan memberi latihan. Pendidik secara sederhana bermakna orang yang mendidik atau melatih. Berdasarkan penjelasan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 disebutkan, bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. (Malyana A. , 2020).

Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar, dan atau melatih peserta didik. Tenaga atau personalia pendidik adalah orang yang terlibat dalam tugas tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat. (Rohana Simanjuntak, 2024)

Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan di era Society 5.0 mengalami transformasi signifikan dibandingkan dengan era sebelumnya. Jika sebelumnya administrasi lebih berfokus pada tugas-tugas rutin seperti pengelolaan data siswa, jadwal pelajaran, dan administrasi keuangan, kini konsepnya telah berkembang menjadi sistem yang lebih kompleks dan melibatkan banyak aspek, mulai dari data siswa hingga pemanfaatan teknologi. (Ramli, 2023).

Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan di era Society 5.0 dapat didefinisikan sebagai rangkaian aktivitas pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi dalam

dunia pendidikan dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien, dan inovatif. Aktivitas ini melibatkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung proses pembelajaran, pengelolaan data, dan pengambilan keputusan. (Wahyudin, 2023)

Jadi dapat disimpulkan bahwa Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses keseluruhan kegiatan pendidik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan, dan pembiayaan. Tujuan utamanya adalah meningkatkan efektifitas guru, dosen, dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan Pendidikan.

Proses Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan

Pengangkatan tenaga kependidikan yang meliputi seleksi, penempatan, dan orientasi merupakan langkah awal dalam proses perencanaan dalam penyelenggaraan pendidik dan tenaga kependidikan. Orientasi berupaya mempersingkat masa penyesuaian agar pendidik baru dapat bekerja lebih cepat dan efisien. Seorang guru memiliki hak untuk membalas jasanya, termasuk gaji, tunjangan, dan bantuan staf. Ada contoh di mana seorang guru atau anggota lain dari industri pendidikan telah diberikan izin untuk tidak masuk kerja (selama beberapa hari) karena alasan medis, melahirkan, belajar, dan lain-lain. (Nurhadi Kusuma, 2023)

Menurut Gibson, Donnelly dan Ivancevich; perencanaan termasuk aktivitas manajerial yang menetapkan tujuan untuk masa depan dan sarana yang tepat untuk mencapai tujuan. Hasil dari fungsi perencanaan adalah suatu dokumen tertulis yang menetapkan serangkaian tindakan yang akan diambil organisasi. Fungsi perencanaan mengharuskan manajer untuk membuat keputusan tentang empat elemen dasar rencana, yakni tujuan, tindakan, sumber daya, dan implementasi. (Candra Wijaya, 2023)

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama (Nurhadi Kusuma, 2023)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan ialah kegiatan yang dilakukan secara sadar dalam bentuk memikirkan tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh sebuah organisasi dalam rangka mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Candra Wijaya, 2023)

Pengadaan

Pengadaan tenaga personil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang kosong. Perlu diketahui bahwa kekosongan suatu formasi, selain disebabkan oleh pengembangan lembaga dengan menambah jabatan-jabatan baru, juga disebabkan oleh adanya personil-personil lembaga yang berhenti (Afriasnyah, 2019)

Perlu disebutkan bahwa selain pertumbuhan lembaga dan penciptaan peran baru, keberadaan pekerja lembaga yang telah pensiun juga berkontribusi terhadap kekosongan formasi. (Aulia, 2019). Langkah-langkah yang terlibat dalam mempekerjakan profesional pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Pengumuman adanya formasi baru

Dengan menggunakan media cetak dan elektronik, pengumuman ini disampaikan kepada semua pihak yang memenuhi persyaratan. Rincian berikut harus disediakan dalam pengumuman perekrutan tenaga kependidikan :

- 1) Jenis pekerja yang dibutuhkan
- 2) Apa yang harus dilakukan oleh pelamar.
- 3) Batas waktu untuk memulai dan mengakhiri pendaftaran,
- 4) Lokasi di mana aplikasi harus diserahkan
- 5) Yang lain dianggap penting.

b. Registrasi

Setelah pemberitahuan diumumkan, pendaftaran selesai ketika pendaftar mengajukan permohonan dengan memenuhi persyaratan dan menyertakan lampiran tambahan yang diperlukan.

c. Penyaringan atau seleksi

Penyaringan dilakukan dalam dua langkah saat mempekerjakan tenaga pendidik, yaitu sebagai berikut.

1) Pemfilteran administratif didahulukan

Untuk melakukan pemeriksaan administrasi dilakukan pemeriksaan kelengkapan dan lampiran. Peserta dinyatakan gugur apabila tidak ada kelengkapan kelengkapan administrasi.

2) Ulangan atau ujian.

Setelah tes penyaringan administrasi, kandidat yang lulus akan mengikuti ujian karyawan yang mencakup pengetahuan umum, keahlian teknis, dan materi lain yang dianggap diperlukan. Lakukan proses pemilihan "referensi pribadi" atau "referensi pekerjaan" dengan menggunakan dokumen, file aplikasi, atau kontak komunikasi lainnya. "Tes" tertulis dilaksanakan, misalnya melalui penggunaan tes psikologi, ujian

pengetahuan, dan bentuk tes lain yang menilai berbagai aspek tugas yang harus diselesaikan (tes kinerja). (Mesra, 2023)

d. Pemeriksaan Kesehatan

Kondisi Kesehatan kandidat diperiksa, baik secara langsung oleh tim yang dibentuk secara khusus, maupun dengan menunjuk rekam medisnya.

e. Pengumuman

Peserta yang memenuhi persyaratan dan ditempatkan di lapangan kerja tercantum dalam pengumuman ini. (Maulana, 2021)

Penempatan

Penempatan adalah tindakan strategis dalam menempatkan individu pada posisi yang sesuai dalam suatu organisasi. Meskipun terdapat kemungkinan penyesuaian ulang, penempatan tenaga kependidikan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan struktur organisasi pendidikan (Pianda, 2018). Penempatan merupakan tahap akhir dari proses seleksi pegawai baru, di mana calon pegawai yang telah diterima akan diinformasikan mengenai penugasannya di suatu unit kerja tertentu. Keputusan penempatan ini umumnya diambil oleh pimpinan langsung atau departemen sumber daya manusia. (Anwar H. , 2020)

Orientasi

Orientasi merupakan upaya memperkenalkan seorang tenaga kependidikan yang baru terhadap situasi dan kondisi pekerjaan atau jabatannya. Ada juga yang berpendapat orientasi adalah suatu proses pemberian pemahaman kepada peserta, tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan latihan yang sedang diadakan (Afriansyah H. J., 2020).

Orientasi bertujuan untuk mempercepat masa adaptasi sehingga tenaga kependidikan baru dapat bekerja lebih cepat dan lebih baik. Namun tidak semua orientasi menjamin hasil yang baik. Pemberian informasi yang tidak tepat dapat menimbulkan situasi yang buruk bagi tenaga kependidikan baru maupun organisasi atau perusahaan. Program orientasi sering juga disebut dengan induksi, yakni memperkenalkan para pegawai dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan pegawai lain. (Afriansyah A. L., 2019)

Pembinaan & Pengembangan

Pembinaan dan Pengembangan tenaga kependidikan adalah upaya untuk memaksimalkan potensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan guru sehingga kualitas pendidikan dapat ditingkatkan. (Al Rasyid, 2015)

Pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan. produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang

ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. (Afriansyah M. R., 2020)

Beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan ini yaitu:

- a. Pembinaan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk sernua jenis tenaga kependidikan
- b. Pembinaan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku
- c. Pembinaan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah
- d. Pembinaan tenaga kependidikan dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi.
- e. Pembinaan tenaga kependidikan dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan- kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja.
- f. Pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis kependidikan itu sendiri. (Rezki, Miftahul;)
- g. Adapun strategi pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi proses dan langkah-langkah yang cukup kompleks yaitu:
 - 1) Analisis kerja
 - 2) Analisis kebutuhan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan didasarkan pada hasil ana analisis kinerja
 - 3) Analisis sumber daya

Kesejahteraan

a. Gaji

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, gaji yang diterima guru atau dosen merupakan hak finansial yang diberikan secara berkala sebagai kompensasi atas pelaksanaan tugas keprofesionalannya. Besaran gaji ini telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (Yudiarto, 2021). Gaji guru atau dosen dibayarkan setiap bulan dan jumlahnya ditentukan berdasarkan pangkat dan masa kerja. Selain gaji pokok, guru PNS juga bisa dapat kenaikan gaji jika sudah bekerja cukup lama dan kinerjanya baik. Mereka juga mendapatkan tunjangan keluarga dan tunjangan jabatan. (Febriyanti, 2019)

b. Tunjangan

Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan bekerja di lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta. Besaran tunjangan profesi ini setara dengan gaji pokok yang diterima guru tersebut (Syuaib, 2023). Tunjangan profesi tersebut dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan/ atau anggaran pendapat belanja daerah (APBD). Hal ini dinyatakan dalam pasal 16 ayat 2 dan 3 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen saja, tapi boleh juga dalam alokasi APBD (Yudianto, 2023).

Pemberian gaji dan tunjangan kepada guru bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, dengan harapan guru dapat lebih fokus pada tugas utamanya sebagai pendidik. Meskipun peningkatan kesejahteraan guru tidak secara otomatis menjamin peningkatan mutu pendidikan, namun penurunan kesejahteraan guru dipastikan akan berdampak negatif pada kualitas pendidikan (Dewi, 2017).

c. Cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Ini adalah ringkasan kerangka hukum Indonesia untuk menerapkan cuti (Nurhalisa, 2020).

Untuk mendukung kesejahteraan karyawan, perusahaan menyediakan berbagai jenis cuti seperti cuti tahunan yang dapat digunakan untuk berlibur, cuti panjang untuk kegiatan pribadi, cuti sakit untuk perawatan kesehatan, cuti hamil untuk ibu hamil, dan cuti karena alasan penting untuk keperluan mendesak (Sabri, 2019).

d. Penghargaan

Pemerintah memberikan sebuah penghargaan di institusi pendidikan terhadap guru, dosen, kepala sekolah, dan seluruh tenaga pendidik yang berprestasi. Penghargaan PTK Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikmen Kemdikbud) Achmad Jazidie mengatakan, tujuan diberikannya penghargaan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) (Indriani, 2020). Tujuan lainnya, adalah untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik.

e. Kenaikan Pangkat

Adapun Jenis-jenis kenaikan pangkat yaitu :

- 1) Kenaikan pangkat reguler, diberikan kepada pegawai yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan tanpa terikat pada jabatan yang dipangkunya

- 2) Kenaikan pangkat pilihan, diberikan kepada pegawai yang telah memangku jabatan struktural atau fungsional, dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.
- 3) Kenaikan pangkat istimewa, diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
- 4) Kenaikan pangkat pengabdian, sebagai penghargaan bagi pegawai yang akan mencapai batas usia pensiun dan akan mengakhiri masa jabatannya dengan hak pension.
- 5) Kenaikan pangkat anumerta, merupakan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi dari pada pangkat yang dimiliki, untuk menghargai pengabdian dan jasa jasanya kepada negara dan bangsa.
- 6) Kenaikan pangkat dalam tugas belajar, diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan yang dipangku sebelum yang bersangkutan mengikuti pendidikan atau latihan jabatan dan dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- 7) Kenaikan pangkat menjadi pejabat negara, diberikan kepada pegawai yang diangkat menjadi pejabat negara, baik yang dibebaskan dari jabatan organiknya, maupun yang tidak dibebaskan dari jabatan organiknya.
- 8) Kenaikan pangkat dalam penugasan diluar instansi, diberikan kepada pegawai yang dipekerjakan atau diperbantukan kepada instansi lain.
- 9) Kenaikan pangkat dalam wajib militer, diberikan kepada pegawai selama menjalani dinas wajib militer. Kenaikan pangkatnya dipertimbangkan kembali setelah kembali dari dinas wajib militer.
- 10) Kenaikan pangkat penyesuaian ijazah, diberikan kepada pegawai yang telah menyelesaikan belajar sesuai dengan surat tanda tamat belajar yang diperolehnya. (Widana, I. D. K. 2020).

f. Pemberhentian dan Pensiun

1) Pemberhentian

Pemberhentian dari jabatan negeri adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi bekerja pada satuan organisasi Negara, tetapi masih berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil. (Indonesia, 2011)

Jenis-jenis pemberhentian pegawai negeri sipil ada dua, yaitu Pemberhentian dengan Hormat Sebagai Pegawai Negeri Sipil. PNS yang diberhentikan dengan

hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil menerima hak-hak kepegawaiannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain hak atas pension dan Pemberhentian tidak dengan hormat pegawai negeri sipil. PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil kehilangan hak-hak kepegawaiannya antara lain hak atas pensiun (Muvariz, 2019).

2) Pensiun

Pensiun merupakan hak finansial yang diberikan secara berkala kepada seseorang yang telah menyelesaikan masa kerja aktifnya sebagai jaminan kehidupan di masa tua (Rapida, 2012).

Peran Guru dalam Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Setiap guru di sekolah punya tugasnya masing-masing. Guru dan staf sekolah punya peran yang berbeda. Guru punya peran yang sangat penting dalam membantu siswa berkembang (Fitri, 2019). Berdasarkan Undang- Undang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa tugas utama pendidik adalah

- a. Mendidik
- b. Mengajar
- c. Membimbing
- d. Mengarahkan
- e. Melatih
- f. Menilai,
- g. Mengevaluasi peserta didik (Syahputra, 2018).

Dari penjelasan ini dapat dipahami bahwa peran pendidik (guru), antara lain: sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penilai, dan evaluator.

Selain guru, orang-orang lain yang bekerja di sekolah juga punya peran penting. Mereka membantu mengatur segala urusan di sekolah, mulai dari administrasi sampai dengan pengawasan. Misalnya, staf tata usaha mengurus administrasi, kepala sekolah memimpin sekolah, dan pengawas mengawasi kinerja kepala sekolah dan guru (YUNITA, 2021).

Undang- undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40, dinyatakan bahwa hak dan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut :

Hak :

- a. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan social yang pantas dan memadai
- b. Mendapatkan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c. Pembinaan karir sesuai dengan tuntunan pengembangan kualiatas

- d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
- e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas untuk menunjang kelancaran pelaksanaan.

Kewajiban :

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan logis
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (Rohana Simanjuntak, 2024)

4. SIMPULAN

Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan memegang peranan krusial dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Administrasi yang efektif meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan semua kegiatan yang terkait dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa administrasi yang baik dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan dengan memperkuat pengelolaan sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pengembangan karier, dan kesejahteraan tenaga pendidik.

Selain itu, administrasi yang efisien juga berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dengan memperhatikan kesejahteraan pendidik melalui gaji, tunjangan, serta penghargaan. Dengan pengelolaan yang tepat, administrasi dapat meningkatkan motivasi pendidik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan efektivitas pembelajaran dan mutu pendidikan nasional secara keseluruhan. Kesuksesan dalam administrasi pendidikan sangat bergantung pada sinergi semua pihak yang terlibat, mulai dari pendidik hingga tenaga kependidikan lainnya. Oleh karena itu, peningkatan administrasi pendidik dan tenaga kependidikan harus terus menjadi fokus agar sistem pendidikan di Indonesia dapat terus berkembang dan bersaing di tingkat global.

5. DAFTAR PUSTAKA

Afriansyah, A. L. (2019). *Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan*.

Afriansyah, H. J. (2020). Pengertian administrasi pendidik dan tenaga kependidikan, proses administrasi pendidik dan tenaga kependidikan (pengadaan, penempatan dan orientasi), kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan (gaji, tunjangan dan penghargaan) dan cuti pendidik dan tenaga kependidikan.

Afriansyah, M. R. (2020). *Pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan*.

- Afrianyah, K. N. (2020). *Pembinaan dan pengembangan PTK*.
- Al Rasyid, H. (2015). Fungsi kelompok kerja guru (KKG) bagi pengembangan keprofesionalan guru sekolah dasar. *Sekolah Dasar*, 24(2), 143-150.
- Amelia, U. (2023). Tantangan pembelajaran era society 5.0 dalam perspektif manajemen pendidikan. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 68-82.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Anwar, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: MSDM*. Poliban Press.
- Aulia, A. F. (2019). Analisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru di RSIA Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 107-119.
- Candra Wijaya, A. M. (2023). *Manajemen pendidikan karakter*. Medan: UMSU Press.
- Dewi, N. W. (2017). Meningkatkan kualitas guru untuk pendidikan yang lebih baik. *Pendidikan Universitas Ganesha*.
- Febriyanti, L. (2019). *Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan*.
- Fitri, F. I. (2019). Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam membina profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 730-743.
- Harto, B., Rukmana, A. Y., Boari, Y., Rusliyadi, M., Aldo, D., Juliawati, P., & Dewi, Y. A. (2023). *Wirasaha bidang teknologi informasi: Peluang usaha dalam menyongsong era society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hasbiyallah, M. N. (2019). *Administrasi pendidikan perspektif ilmu pendidikan Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ilham Rasjid, S. S. (2020). Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil terhadap disiplin pegawai di Pemerintah Kota Palopo. *Journal of Lex Theory (JLT)*, 19-40.
- Indonesia, P. N. (2011). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil.
- Lestari, N. A. P. (2023). Analysis of 2013 curriculum problems so it is changed into a merdeka curriculum. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 8(2), 263-274.
- Lestari, N. A. P., et al. (2023). Model-model pembelajaran untuk kurikulum merdeka di era society 5.0. *Nilacakra*.
- Luthfiah, L. A. (2019). *Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan*.
- Madina, L. (2023). Peran sertifikasi guru dalam meningkatkan kemampuan tenaga pendidik di Indonesia.

- Mahsuni, A. W. (2024). Filsafat administrasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*.
- Malyana, A. (2020). Pelaksanaan pembelajaran daring dan luring dengan metode bimbingan berkelanjutan pada guru sekolah dasar di Teluk Betung Utara Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Indonesia*, 67-76.
- Marpi, Y. (2023). Perlindungan hukum profesionalitas dosen swasta terhadap hak dan kewajiban menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: Indonesia. *Jurnal Nalar Keadilan*, 59-76.
- Maulana, M. I. (2021). Seleksi merit sistem PNS pratama aparatur sipil negara di Pemerintah Provinsi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9).
- Mesra, R. A. (2023). *Manajemen pendidikan*.
- Muvariz, F. R. (2019). Analisis aspek keadilan dari pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil di Indonesia. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 16(2), 190-202.
- Nurhalisa, N. (2020). Perlindungan hukum terhadap pelaksanaan cuti haid dalam perspektif hukum ekonomi syariah. *PT. ASERA TIRTA POSIDONIA*.
- Panzola, N. F. (2019). *Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK)*.
- Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. *CV Jejak*.
- Ramli, A., et al. (2023). *Landasan pendidikan: Teori dan konsep dasar landasan pendidikan era industri 4.0 dan society 5.0 di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rapida, I. A. (2012). Tinjauan prosedur pembayaran dana pensiun “Perum Perhutani Kph Jombang”.
- Rezki, M. (2020). Pembinaan dan pengembangan PTK. *Jurnal Pembinaan dan Pengembangan*, 3.
- Rimayati, E. (2023). Cyber counseling: Inovasi layanan bimbingan dan konseling di era digital. *Asadel Liamsindo Teknologi*.
- Riska Oktafiana, F. F. (2020). Kebijakan kesejahteraan guru terhadap peningkatan kualitas pendidikan. *Jurnal Mappesona*.
- Rohana Simanjuntak, H. X. (2024). Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 251.
- Sabri, R. (2019). Pelaksanaan pemberian hak cuti bagi karyawan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT Indah Kargo di Kota Pekanbaru. *Diss. Pekanbaru: Universitas Islam Riau*.
- Sopiah, A. D. (2023). Urgensitas kepercayaan diri terhadap pendidik. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5).

- Suryaningtyas, A., Kimianti, F., & Prasetyo, Z. K. (2020). Developing science electronic module based on problem-based learning and guided discovery learning to increase critical thinking and problem-solving skills. *International Conference on Educational Research and Innovation (ICERI 2019)*. Atlantis Press.
- Syahputra, F. E. (2018). Sistem pendukung keputusan pemilihan guru berprestasi Kota Medan menerapkan metode preferences selection index (studi kasus: Dinas Pendidikan Kota Medan). *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komputer)*, 2(1).
- Syuaib, M. R. (2023). Implementasi kebijakan tunjangan profesi dalam menunjang kinerja guru pada sekolah menengah pertama di Poso. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 394-405.
- Utama, D. G., Machfauzia, A. N., & Heldisari, H. P. (2020). The innovation through mind mapping to learn classical guitar interpretation in facing industry 4.0. *3rd International Conference on Arts and Arts Education (ICAAE 2019)*. Atlantis Press.
- Vivi May Kumala, J. S. (2018). Hubungan pengetahuan pedagogik dengan kompetensi pedagogik serta perbedaannya di sekolah negeri dan sekolah swasta. *Hub. Pengetah. Pedagog. dengan kompetensi pedagogik*.
- Wahyudin, A., & Zohriah, A. (2023). Ruang lingkup manajemen pendidikan. *Journal on Education*, 6(1), 3822-3835.
- Widana, I. D. K. (2020). Pengaturan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil penyesuaian ijazah (sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil). *Kerta Dyatmika*, 17(1), 71-86.
- Wulandari, E. O. (2020). *Administrasi pendidik dan tenaga kependidikan (PTK)*.
- Yudianto, U. C. (2023). Overview implementasi pembiayaan pendidikan di satuan-satuan pendidikan.
- Yudiarto, M. S. (2021). Dampak gaji terhadap motivasi kerja guru agama Kristen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Inculco Journal of Christian Education*, 1(1), 33-44.
- Yunita, Y. (2021). Implementasi tugas tata usaha dalam memberikan pelayanan di MA Nurul Falah Tanjung Baru Lampung Selatan. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.