



ANALISIS URAIAN TUGAS TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH BIDANG KEPEGAWAIAN SLTA DI PULAU SIPORA KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI

Yosi Angel Dirawati¹, Rusdinal², Nelitawati³, Yulianto Santoso⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: yosiangeldirawai@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i2.3374>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 30 June 2026

Keywords:

Job Description

School Administrative Staff

Personnel Administration

Archipelagic Region

Implementation Gap



ABSTRACT

Objective: This study aims to analyze the implementation of job descriptions for School Administrative Staff in personnel management at senior secondary schools on Sipora Island, Mentawai Islands, evaluate task alignment, identify implementation gap triggers, and examine adaptive strategies. A descriptive qualitative approach was employed, involving eight informants across four schools. Data were gathered via in-depth interviews, observations, and document reviews. Data validity was tested through triangulation, and analysis followed Miles and Huberman's interactive model. Results show that alignment between formal job descriptions and daily practice reached 70–80%. The gap is driven by five factors: human resource competency, geographical-infrastructural constraints, institutional dynamics, absence of written SOPs, and workload imbalances. Schools and staff responded through task reallocation and self-directed learning. This study provides empirical insights into implementation gaps in remote archipelagic (3T) regions, demonstrating how geographical isolation exacerbates structural weaknesses in formal job descriptions.

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan uraian tugas Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) bidang kepegawaian SLTA di Pulau Sipora, Kepulauan Mentawai, mengevaluasi kesesuaian tugas, mengidentifikasi pemicu kesenjangan implementasi, serta mengkaji strategi adaptifnya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melibatkan delapan informan dari empat SLTA. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi, sedangkan analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian antara uraian tugas formal dengan praktik operasional mencapai 70–80%. Kesenjangan tersebut dipicu oleh lima faktor: kompetensi SDM, hambatan geografis-infrastruktur, dinamika kelembagaan, ketiadaan SOP tertulis, dan beban kerja ganda. Sekolah dan staf merespons melalui realokasi tugas serta pembelajaran mandiri. Penelitian ini memberikan gambaran empiris dinamika kesenjangan implementasi di wilayah kepulauan 3T, yang menunjukkan bagaimana isolasi geografis memperparah kelemahan struktural uraian tugas formal.

Kata kunci: Uraian Tugas; Tenaga Administrasi Sekolah; Administrasi Kepegawaian; Wilayah Kepulauan; Kesenjangan Implementasi

PENDAHULUAN

Tenaga Administrasi Sekolah (TAS), yang lazim disebut tenaga tata usaha (TU), merupakan sumber daya manusia di satuan pendidikan yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar-mengajar, namun berfungsi sebagai penopang (*facilitating function*) bagi keberlangsungan seluruh aktivitas akademik dan non-akademik sekolah (Rianti, 2022; Rufqotuzzakhiroh, 2013). Di antara berbagai bidang tugas TAS—persuratan, kesiswaan, keuangan, dan sarana prasarana—bidang kepegawaian menempati posisi strategis karena berkaitan langsung dengan pengelolaan data, hak, kewajiban, dan pengembangan karier pendidik serta tenaga kependidikan, mulai dari pendataan awal hingga pengusulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan pensiun (Kurniawan et al., 2013; Sahya, 2016).

Agar fungsi kepegawaian tersebut berjalan secara terstruktur, transparan, dan tidak menimbulkan tumpang tindih (*overlapping*) antarpegawai, dibutuhkan uraian tugas (*job description*) yang jelas dan operasional. Uraian tugas berfungsi sebagai pedoman kerja (*operational compass*) yang merinci peran, wewenang, batas tanggung jawab, dan standar hasil kerja seorang pemegang jabatan (Hasibuan, 2010; Kasmianti, 2021). Kajian mutakhir menegaskan bahwa uraian tugas yang dirumuskan secara presisi berkontribusi signifikan terhadap kejelasan peran, objektivitas evaluasi kinerja, serta efisiensi organisasi (Nanda Silsabila Herawati et al., 2024; Switasarra & Astanti, 2021; Wahyuanggraeni, 2024), sementara rancangan tugas yang tidak presisi justru melemahkan fungsi pengawasan dan evaluasi sumber daya manusia (Mondy & Martocchio, 2016; Putri & Gaol, 2021).

Kondisi ideal tersebut kerap berbenturan dengan realitas empiris di lapangan, terutama pada satuan pendidikan yang berada di wilayah kepulauan dan termasuk kategori 3T (Terdepan, Terluar, Tertinggal). Kondisi geografis kepulauan menghadirkan tantangan tersendiri berupa keterbatasan infrastruktur, ketidakstabilan jaringan internet, dan pemadaman listrik, yang pada gilirannya menghambat pelaksanaan tugas administratif berbasis sistem digital (Falah & Hadna, 2022). Beberapa penelitian terdahulu pada konteks perkotaan telah mengonfirmasi bahwa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi TAS umumnya berjalan sesuai standar pelayanan meskipun tetap dihadapkan pada kendala rangkap jabatan dan keterbatasan sarana (Muspawi & Robi'ah, 2020; Rahayu et al., 2021; Tiffani et al., 2021; Triana et al., 2021). Namun, sejauh mana pola tersebut berlaku pada wilayah kepulauan yang secara struktural jauh lebih terisolasi masih belum banyak diungkap secara mendalam.

Fenomena di lapangan pada empat SLTA di Pulau Sipora, Kabupaten Kepulauan Mentawai, menunjukkan setidaknya empat gejala yang saling berkaitan: (1) pelaksanaan uraian tugas kepegawaian belum sepenuhnya dijalankan oleh tenaga berlatar belakang pendidikan administrasi, karena penugasan lebih banyak didasarkan pada ketersediaan sumber daya manusia dan kepercayaan pimpinan; (2) pelaksanaan tugas kepegawaian di sekolah belum sepenuhnya mengacu pada uraian tugas formal, melainkan lebih sering mengikuti instruksi situasional pimpinan; (3) kondisi geografis Pulau Sipora dan keterbatasan sarana prasarana menghambat pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis sistem digital; dan (4) kompetensi tenaga administrasi bidang kepegawaian belum didukung secara optimal melalui pelatihan berkelanjutan, ditambah belum tersedianya panduan kerja atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang rinci.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memberikan kebaruan dengan menghadirkan analisis mendalam mengenai kesenjangan implementasi uraian tugas TAS bidang kepegawaian yang secara khusus terjadi pada konteks wilayah kepulauan 3T, sebuah konteks yang relatif jarang menjadi lokus penelitian terdahulu yang umumnya berpusat pada sekolah di wilayah perkotaan (Sari Puspita Sevia et al., 2022; U. Pg. Fitra A. M. et al.,

2024). Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pelaksanaan uraian tugas TAS bidang kepegawaian pada SLTA di Pulau Sipora, Kabupaten Kepulauan Mentawai; (2) menganalisis dan mengevaluasi tingkat kesesuaian antara uraian tugas formal dengan praktik operasional harian; (3) mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor pemicu terjadinya kesenjangan implementasi; dan (4) menganalisis upaya dan strategi adaptif yang ditempuh sekolah serta TAS bidang kepegawaian dalam mengatasi kesenjangan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendalami fenomena kesenjangan implementasi uraian tugas Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) secara alamiah di lapangan. Partisipan penelitian terdiri dari delapan informan yang dipilih secara *purposive* dari empat SLTA di Pulau Sipora, Kabupaten Kepulauan Mentawai (SMA Swasta Penabur Berkat, SMAN 2 Sipora, SMKN 1 Kepulauan Mentawai, dan SMAN 1 Sipora), yang mencakup empat Kepala Tata Usaha dan empat pegawai Tata Usaha bidang kepegawaian. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang dibantu oleh pedoman wawancara semiterstruktur, panduan observasi, serta alat rekam audio dan kamera.

Prosedur pengumpulan data dilaksanakan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif pasif terhadap aktivitas harian tata usaha, dan studi dokumentasi terhadap Surat Keputusan pembagian tugas serta berkas kepegawaian, dengan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Selanjutnya, analisis data menerapkan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data untuk mengkategorikan informasi, penyajian data dalam bentuk narasi yang sistematis, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi untuk merumuskan makna temuan penelitian yang sah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dilaksanakan melalui observasi dan wawancara terhadap delapan informan pada empat SLTA di Pulau Sipora. Temuan penelitian disajikan berdasarkan empat aspek pertanyaan penelitian sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Penelitian

Aspek	Temuan Utama
Pelaksanaan uraian tugas	Tugas kepegawaian mencakup siklus harian (verifikasi berkas, presensi), bulanan/semesteran (pemutakhiran Dapodik/SIMPEG, laporan), dan tahunan (usulan kenaikan pangkat, KGB, pensiun, formasi). Pelaksanaan bersifat kolektif-fleksibel, lintas bidang saat beban kerja memuncak.
Kesesuaian uraian tugas formal	Tingkat kesesuaian (compliance rate) berada pada kisaran 70–80%; sekitar 20–30% aktivitas harian tergolong non-job description activities karena SK pembagian tugas bersifat umum dan belum diturunkan menjadi SOP.
Faktor penyebab	Lima faktor: (1) keterbatasan kompetensi SDM, (2)

kesenjangan	kendala geografis-infrastruktur (jaringan, listrik), (3) dinamika kelembagaan dan regulasi yang berubah cepat, (4) ketiadaan SOP tertulis, (5) ketidakseimbangan beban kerja (double burden).
Upaya mengatasi kesenjangan	Upaya struktural-manajerial (rapat evaluasi, realokasi tugas gotong-royong, pengadaan modem/genset, pengiriman staf ke bimtek) serta upaya proaktif-mandiri staf (belajar otodidak, komunitas operator, bekerja di luar jam kerja).
Pelaksanaan uraian tugas	Tugas kepegawaian mencakup siklus harian (verifikasi berkas, presensi), bulanan/semesteran (pemutakhiran Dapodik/SIMPEG, laporan), dan tahunan (usulan kenaikan pangkat, KGB, pensiun, formasi). Pelaksanaan bersifat kolektif-fleksibel, lintas bidang saat beban kerja memuncak.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pembagian tugas tenaga administrasi disusun melalui rapat internal atau arahan yayasan/kepala sekolah dengan mempertimbangkan kemampuan dan latar belakang pendidikan staf, kemudian ditetapkan melalui Surat Keputusan. Salah satu informan Kepala Tata Usaha menjelaskan bahwa penyusunan pembagian tugas dilakukan “dengan melihat kemampuan, latar belakang pendidikan, dan beban kerja masing-masing staf, kemudian dibahas bersama dalam rapat kecil untuk mendapatkan kesepakatan, baru kemudian ditetapkan secara tertulis” (Wawancara, Juli 2026). Meskipun demikian, pelaksanaan harian tugas kepegawaian tetap bersifat fleksibel dan menyesuaikan kebutuhan mendadak sekolah, sebagaimana disampaikan seorang pegawai Tata Usaha bahwa alur kerjanya “mulai dari pengumpulan berkas fisik pegawai, lalu diverifikasi, kemudian diinput ke sistem digital, serta mengurus persuratan keluar masuk untuk guru dan pegawai” (Wawancara, Juli 2026).

Observasi memperlihatkan bahwa seluruh sekolah sampel telah memiliki SK pembagian tugas, namun tidak satu pun memiliki dokumen SOP tertulis yang merinci alur kerja, durasi penyelesaian, maupun standar keluaran. Studi dokumentasi memperkuat temuan tersebut, sekaligus menunjukkan bahwa personel yang menangani bidang kepegawaian tidak seluruhnya berlatar belakang pendidikan administrasi.

Pembahasan

Pelaksanaan uraian tugas TAS bidang kepegawaian pada empat sekolah sampel secara substantif telah merefleksikan pembagian program kerja administrasi kepegawaian sebagaimana dirumuskan Surapranata (2017), yang mensyaratkan pemenuhan tugas berjenjang dari rutin-harian hingga evaluatif-tahunan. Temuan ini turut mengonfirmasi pandangan bahwa administrasi kepegawaian merupakan pilar manajemen pendidikan yang mengelola siklus hidup pegawai (employee lifecycle) sejak pengadaan hingga pensiun (Kurniawan et al., 2013; Sahya, 2016). Akan tetapi, ditinjau dari aspek kualifikasi personalia dan proses penempatan (staffing), sebagian besar staf yang mengelola fungsi kepegawaian di Pulau Sipora tidak memiliki latar belakang keilmuan administrasi pendidikan atau manajemen publik yang linear. Penempatan staf lebih dipengaruhi oleh ketersediaan personel dan kepercayaan situasional pimpinan daripada mekanisme analisis jabatan (job analysis) atau seleksi berbasis kompetensi (Nanda Silsabila Herawati et al., 2024).

Kondisi tersebut mengindikasikan belum optimalnya penerapan prinsip “orang yang tepat pada posisi yang tepat” (the right man on the right place) sebagaimana ditekankan dalam teori job design klasik (Hasibuan, 2010; Kasmianti, 2021). Ketiadaan latar belakang akademis yang sesuai mendorong staf kepegawaian mengandalkan pembelajaran mandiri secara otodidak, sejalan dengan temuan bahwa keberadaan tenaga administrasi yang kompeten sangat vital bagi kelancaran birokrasi sekolah (Muspawi & Robi'ah, 2020; Tiffani et al., 2021). Fleksibilitas dan kolektivitas kerja yang menonjol di lapangan dapat dimaknai sebagai mekanisme bertahan (coping mechanism) yang efektif pada wilayah 3T agar pelayanan sekolah tidak lumpuh (Falah & Hadna, 2022), meskipun di sisi lain fenomena tersebut mengaburkan garis spesialisasi kerja (division of labor) yang idealnya menjadi ciri birokrasi rasional.

Tingkat kesesuaian sebesar 70–80% antara uraian tugas formal dengan praktik kerja menegaskan adanya kesenjangan implementasi (implementation gap) yang relatif permanen. Secara teoretis, uraian tugas merupakan produk analisis jabatan yang seharusnya memberi kepastian peran dan mencegah tumpang tindih fungsi (Bayangkara & Cempena, 2021; Kasmianti, 2021). Namun, SK Pembagian Tugas yang diterbitkan sekolah pada penelitian ini umumnya masih dirumuskan dalam kalimat yang umum dan normatif, tanpa diturunkan menjadi SOP yang mendeskripsikan alur kerja, durasi, dan tolok ukur keluaran secara terukur. Akibatnya, uraian tugas kehilangan daya ikatnya sebagai kompas operasional harian, dan pola kerja staf lebih banyak dikendalikan oleh instruksi situasional pimpinan – sebuah temuan yang selaras dengan hasil kajian bahwa persepsi terhadap job description berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ahmad Faqih Zulfikar et al., 2024; Putri & Gaol, 2021; Switasarra & Astanti, 2021).

Kesenjangan tersebut tidak dipicu oleh sebab tunggal, melainkan akumulasi lima faktor determinan yang saling bertaut: keterbatasan kompetensi teknis SDM; kendala geografis-infrastruktur berupa instabilitas jaringan internet dan pemadaman listrik yang lazim dijumpai di wilayah 3T (Falah & Hadna, 2022); dinamika kebijakan kepegawaian nasional/daerah yang berubah cepat tanpa petunjuk teknis yang memadai; ketiadaan SOP tertulis yang membuka ruang diskresi dan perbedaan penafsiran antarstaf; serta ketidakseimbangan beban kerja akibat rasio staf tata usaha yang tidak sebanding dengan volume pekerjaan (double burden). Kelima faktor ini memperkuat argumen bahwa deskripsi jabatan yang efektif menuntut dukungan sistem dan konteks organisasi yang memadai, bukan sekadar dokumen administratif semata (Mondy & Martocchio, 2016; Wahyuanggraeni, 2024).

Dalam merespons kesenjangan tersebut, sekolah menempuh upaya struktural-manajerial berupa rapat koordinasi berkala, realokasi tugas secara gotong-royong pada masa krusial, penyediaan modem dan genset, serta pengiriman staf mengikuti bimbingan teknis. Di tingkat individu, staf menunjukkan inisiatif proaktif melalui pembelajaran mandiri, jejaring komunitas operator sekolah, dan kesediaan bekerja di luar jam kerja formal untuk menyiasati gangguan jaringan. Sejalan dengan temuan pada konteks perkotaan bahwa pemanfaatan teknologi informasi turut menopang pelayanan tenaga administrasi (Putri & Santoso, 2021; Rahayu et al., 2021; Triana et al., 2021), upaya adaptif di Pulau Sipora menunjukkan pola serupa namun dengan tingkat keterbatasan infrastruktur yang jauh lebih tinggi. Meskipun demikian, strategi yang bersifat insidental dan sangat bergantung pada pengorbanan individu ini memiliki batas kejenuhan, sehingga penyelesaian mendasar tetap memerlukan intervensi kebijakan terstruktur dari dinas pendidikan terkait penyusunan SOP, pelatihan berkelanjutan, penguatan infrastruktur, dan pemerataan formasi tenaga

administrasi yang berkualifikasi sesuai (Lubis, 2025; U. Pg. Fitra A. M. et al., 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan tiga hal utama. Pertama, pelaksanaan uraian tugas TAS bidang kepegawaian pada SLTA di Pulau Sipora mencakup spektrum tugas harian hingga tahunan yang dijalankan secara kolektif dan fleksibel, meskipun tidak seluruhnya didukung oleh kualifikasi pendidikan yang linear serta penempatan berbasis analisis jabatan. Kedua, tingkat kesesuaian antara uraian tugas formal dengan praktik operasional hanya berada pada kisaran 70–80%, dengan kesenjangan yang bersumber dari rumusan SK pembagian tugas yang masih umum dan belum diturunkan menjadi SOP tertulis. Ketiga, kesenjangan tersebut dipicu oleh akumulasi lima faktor—kompetensi SDM, geografis-infrastruktur, dinamika kelembagaan, ketiadaan SOP, dan ketidakseimbangan beban kerja—yang direspons sekolah melalui upaya manajerial dan inisiatif mandiri staf, meskipun bersifat sementara dan rentan terhadap keberlanjutan jika tidak diikuti kebijakan struktural dari dinas pendidikan terkait.

Secara teoretis, temuan ini memperkaya pemahaman bahwa fungsi manajemen pendidikan di wilayah kepulauan tidak dapat dianalisis terlepas dari faktor geografis-infrastruktur. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan penyusunan SOP tertulis sebagai turunan SK pembagian tugas, penyelenggaraan bimbingan teknis kepegawaian secara berkala dan menjangkau wilayah kepulauan, penguatan infrastruktur teknologi informasi, serta pemerataan formasi tenaga administrasi berkualifikasi sesuai. Penelitian lanjutan disarankan memperluas lokus ke pulau-pulau lain di Kabupaten Kepulauan Mentawai serta mempertimbangkan pendekatan kuantitatif atau mixed methods guna mengukur pengaruh beban kerja dan infrastruktur terhadap kinerja pelayanan administrasi secara lebih presisi.

REFERENSI

- Ahmad Faqih Zulfikar, Andayaningsih, S., & Daweng, H. A. M. (2024). The effect of job description on employee performance at the office of the regional revenue agency of Tual City. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting*, 2(4), 210–219. <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i4.201>
- Bayangkara, IB. Cempena, I. S. B. (2021). Pendampingan penyusunan uraian (job description) dan persyaratan pekerjaan (job specification) pada PT. Graha Sarana Gresik. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 1–11.
- Falah, A. I., & Hadna, A. H. (2022). Problematika pendidikan masa pandemi di Indonesia pada daerah 3-T (Terluar, Tertinggal, dan Terdepan). *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 7(2), 164–185. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v7i2.2997>
- Gunawan, I., Triwiyanto, T., Kusumaningrum, D. E., Romady, M., & Alfarina, M. (2018). Pemberdayaan tenaga administrasi sekolah menengah pertama Kota Batu: Studi deskriptif. *Prosiding Seminar Nasional*, 1, 467–471.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmianti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas bidang kesehatan: Perencanaan sumber daya manusia, job analysis (job description dan job specification), job design (job enlargement dan job enrichment)*. *Jurnal Kesehatan*, 32(3), 167–186.
- Kurniawan, I. G. S., Windu, M., Kesiman, A., & Darmawiguna, I. G. M. (2013). Pengembangan sistem informasi administrasi kepegawaian Undiksha berbasis web.

- Jurnal Nasional Pendidikan Teknik Informatika, 2(2), 594–600.
- Lubis, D. W. (2025). Pengaruh sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. *Jurnal Manajemen Informatika Jayakarta*, 5(2), 135–141. <https://doi.org/10.52362/jmijayakarta.v5i2.1802>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Boston: Pearson Education.
- Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi kinerja tenaga administrasi sekolah dalam peningkatan pelayanan. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 232–239. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p232>
- Nanda Silsabila Herawati, Putri Novita Ramadhani, Abdul Aziz, & Mu'alimin. (2024). Analisis jabatan dan implikasinya terhadap kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 2(3), 209–221. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i3.2031>
- Putri, C. C., & Santoso, Y. (2021). Pelayanan tenaga administrasi sekolah urusan kesiswaan berbasis teknologi informasi di SMK se-Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 143–148. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2>
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh persepsi job description terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(2), 55–66. <https://doi.org/10.32834/jsda.v3i2.358>
- Rahayu, D., Rusdinal, R., Adi, N., & Kadri, H. Al. (2021). Pelayanan tenaga administrasi sekolah urusan kepegawaian berbasis teknologi informasi pada SMK se-Kota Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 132–139. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.139>
- Rufqotuzzakhiroh. (2013). Pengaruh kinerja tenaga administrasi sekolah terhadap kualitas layanan administrasi non akademik. *Didaktika*, 19(2), 59–70.
- Sahya, A. (2016). *Administrasi kepegawaian negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari Puspita Sevia, Santoso, Y., & Sabandi, A. (2022). Pembinaan kompetensi sosial tenaga administrasi sekolah di SMK Negeri Kecamatan IV Jurai Painan. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(1), 46–52. <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i1>
- Surapranata, S. (2017). *Panduan kerja tenaga administrasi sekolah atau madrasah*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Switasarra, A. V., & Astanti, R. D. (2021). Literature review of job description: A meta-analysis. *International Journal of Industrial Engineering and Engineering Management*, 3(1), 33–41. <https://doi.org/10.24002/ijieem.v3i1.4923>
- Tiffani, N. M., Jasrial, J., Gistituati, N., & Santoso, Y. (2021). Persepsi siswa terhadap layanan tenaga administrasi sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Teknik Negeri se-Kota Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 100–105. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.126>
- Triana, D. T., Rusdinal, R., Jasrial, J., & Susanti, L. (2021). Pelayanan tenaga administrasi sekolah urusan persuratan dan pengarsipan berbasis teknologi informasi di SMK se-Kota Payakumbuh. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 189–196. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.155>
- U. Pg. Fitra A. M., Santoso, Y., & Nellitawati. (2024). Persepsi guru tentang pelayanan tenaga administrasi sekolah di SMK Negeri Kota Payakumbuh. *Journal of Public Learning and Educational Development*, 4(1), 12–18. <https://doi.org/10.58737/jpled.v4i1.251>
- Wahyuanggraeni, Y. (2024). Pentingnya job description dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 211–223.