SAKALIMA
PILAR PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PENDIDIKAN
VOL 3. NO. 2 (2026)

ISSN: 3064-2361

# Penguatan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah melalui Pelatihan Kerja Berbasis Dapodik

**Jahani dan Junaina**

**To cite this article** Jahani, Junaina. Penguatan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah melalui Pelatihan Kerja Berbasis Dapodik. *SAKALIMA: Pilar Pemberdayaan Masyarakat Pendidikan*, vol. 3, no. 2, pp. 296-310, 2026. https://doi.org/10.70211/sakalima.v3i2.536

Published online: June. 08, 2026

Submit your article to this journal

View crossmark data

Full Terms & Conditions of access and use can be found at
https://journal.wiseedu.co.id/index.php/sakalima/about

OPEN ACCESS

https://doi.org/10.70211/sakalima.v3i2.536

SAKALIMA: Pilar Pemberdayaan Masyarakat Pendidikan Vol. 3 No. 2 (2026)

Check for updates

Research Article

# Penguatan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah melalui Pelatihan Kerja Berbasis Dapodik

Jahani*, Junaina

| Received: 21 Maret 2026 | Revised: 26 Apil 2026 | Accepted: 28 Mei 2026 | Online: 11 Juni 2026 |
|---|---|---|---|

**Abstract**

Digital transformation in school governance requires administrative staff to possess adequate competence in managing educational data accurately, timely, and accountably through the Basic Education Data System (Dapodik). This study aims to analyze the strengthening of school administrative staff competence through Dapodik-based on-the-job training and to identify changes in competence, supporting factors, and inhibiting factors in its implementation. This study employed a qualitative approach with a school-based case study design at SMA Negeri 5 Pontianak. Data were collected through training documentation, observation of administrative work practices, comparison of conditions before and after mentoring, and reflective notes on the training process. The data were analyzed descriptively and qualitatively by categorizing findings based on initial competence conditions, training implementation, competence changes, and supporting and inhibiting factors. The findings show that Dapodik-based on-the-job training conducted through direct practice, demonstration, guided trials, supervision, and follow-up strengthened administrative staff independence in operating Dapodik, using information technology, entering student and teacher data, understanding validation and synchronization procedures, and improving confidence in delivering digital administrative services. The main supporting factors included principal support, mentoring by the head of school administration, collaboration among teachers and students in providing data, and the availability of technological facilities, while the inhibiting factors included infrastructure limitations and the risk of unproductive internet use. This study concludes that Dapodik is not only a national education data platform but can also serve as a contextual medium for human resource competence development through work-based training. The implication of this study highlights the importance of continuous mentoring, digital administrative supervision, adequate technological support, and periodic competence evaluation as part of strengthening data-based school governance.

**Keywords:** Dapodik; Digital Competence; On-The-Job Training; School Administration; School Administrative Staff

## Publisher's Note:

WISE Pendidikan Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Copyright:
©
2026 by the author(s).
License WISE Pendidikan Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) license.
(https://creativecommons.org/licenses/by/4.0//).

## PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah tata kelola administrasi pendidikan karena sekolah tidak lagi hanya dituntut menjalankan proses pembelajaran, tetapi juga mengelola data kelembagaan, layanan administrasi, dokumentasi, dan akuntabilitas berbasis sistem digital [1], [2], [3]. Dalam konteks tata kelola pendidikan kontemporer, platform digital tidak lagi diposisikan sekadar sebagai alat teknis, tetapi sebagai infrastruktur kelembagaan yang mendukung aksesibilitas informasi, efisiensi layanan, perencanaan berbasis bukti, transparansi administrasi, dan pengambilan keputusan yang lebih responsif [4], [5], [6]. Perubahan ini sangat relevan dalam manajemen sekolah karena keputusan administratif dan kebijakan pendidikan semakin bergantung pada data yang akurat, mutakhir, terintegrasi, serta dapat digunakan oleh kepala sekolah, dinas pendidikan, dan pemangku kepentingan untuk memantau kinerja lembaga dan mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif [6], [7], [8]. Oleh karena itu, keberhasilan administrasi digital di sekolah tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan aplikasi atau sistem informasi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia yang mengoperasikan, menafsirkan, memvalidasi, dan menggunakan data pendidikan secara bertanggung jawab.

Dalam sistem pendidikan Indonesia, Data Pokok Pendidikan atau Dapodik merupakan salah satu platform digital strategis yang digunakan untuk menghimpun, memperbarui, dan mengintegrasikan data sekolah, termasuk data peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan komponen kelembagaan lainnya. Meskipun Dapodik berfungsi sebagai sistem data pendidikan nasional, efektivitas penggunaannya di tingkat sekolah sangat bergantung pada kompetensi tenaga administrasi sekolah yang bertanggung jawab dalam proses entri data, verifikasi dokumen, validasi, sinkronisasi, dan pelaporan administrasi. Kajian mengenai manajemen sekolah digital dan sistem informasi manajemen pendidikan menunjukkan bahwa sistem digital dapat meningkatkan kecepatan layanan, aksesibilitas administrasi, akurasi evaluasi, dan transparansi organisasi apabila didukung oleh desain sistem yang terintegrasi, kesiapan pengguna, kepemimpinan kelembagaan, dan infrastruktur teknologi yang memadai [4], [6], [9]. Namun, sistem digital juga dapat menimbulkan tantangan baru apabila pengguna belum memiliki kompetensi digital yang memadai, infrastruktur belum merata, atau pekerjaan digital tidak disertai supervisi, disiplin kerja, dan pembagian tanggung jawab yang jelas [5], [7], [10].

Tenaga administrasi sekolah menempati posisi penting dalam transisi digital tersebut karena mereka menjadi penghubung antara praktik administrasi di tingkat sekolah dan tata kelola data pendidikan yang lebih luas. Peran tenaga administrasi tidak lagi terbatas pada persuratan, pengarsipan, dan pekerjaan klerikal rutin, tetapi berkembang menjadi pekerjaan berbasis teknologi yang menuntut kompetensi teknis dalam mengoperasikan aplikasi digital, kompetensi sosial dalam mengoordinasikan data dengan guru dan peserta didik, serta tanggung jawab profesional dalam menjaga akurasi dan kerahasiaan data sekolah. Literatur tentang kompetensi digital dan kinerja tenaga kerja menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai, keterlibatan kerja, adaptabilitas, efektivitas komunikasi, dan kesiapan organisasi dalam menghadapi transformasi digital [10], [11], [12]. Pengembangan keterampilan digital juga dipandang sebagai bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia karena pegawai dituntut untuk terus beradaptasi dengan sistem kerja, prosedur digital, dan ekspektasi layanan berbasis data yang terus berkembang [11], [12], [13]. Dalam konteks sekolah, hal ini menunjukkan bahwa kualitas administrasi digital tidak cukup hanya ditopang

oleh regulasi formal atau ketersediaan perangkat lunak, tetapi juga oleh pengembangan kapasitas tenaga administrasi secara berkelanjutan.

Salah satu strategi yang relevan untuk memperkuat kompetensi tenaga administrasi sekolah adalah pelatihan kerja atau on-the-job training. Pendekatan ini memungkinkan tenaga administrasi belajar secara langsung melalui tugas autentik, praktik berulang, demonstrasi terbimbing, umpan balik langsung, dan pengalihan tanggung jawab secara bertahap. Dalam lingkungan kerja digital, pelatihan menjadi lebih efektif apabila terhubung dengan tuntutan pekerjaan nyata karena pegawai dapat segera menerapkan keterampilan yang dipelajari untuk menyelesaikan masalah praktis, meningkatkan kepercayaan diri, dan membangun perilaku kerja digital yang produktif [14], [15], [16]. Dalam konteks Dapodik, pelatihan kerja dapat diarahkan pada tugas-tugas konkret seperti menyiapkan data sekolah, mengentri data peserta didik dan guru, memeriksa kelengkapan dokumen, memvalidasi data, melakukan sinkronisasi aplikasi, dan menghasilkan keluaran administrasi yang dibutuhkan sekolah. Pendekatan ini juga sejalan dengan pandangan bahwa transformasi digital yang berhasil membutuhkan adopsi teknologi, dukungan kepemimpinan, implementasi yang berpusat pada pengguna, pembelajaran organisasi, dan supervisi berkelanjutan [17], [18], [19].

Meskipun kajian tentang transformasi digital, kompetensi digital, sistem informasi manajemen pendidikan, dan pelatihan tenaga kerja digital terus berkembang, masih terdapat beberapa celah penelitian yang perlu diperhatikan. Pertama, banyak penelitian membahas digitalisasi pendidikan pada aspek pembelajaran, tata kelola publik, atau manajemen sekolah secara umum, tetapi belum banyak yang secara khusus menempatkan platform data pendidikan nasional sebagai media pengembangan kompetensi tenaga administrasi sekolah. Kedua, penelitian terdahulu cenderung menekankan implementasi sistem, kualitas layanan, atau kinerja pegawai, tetapi belum banyak menjelaskan proses kerja sehari-hari yang membuat tenaga administrasi secara bertahap mampu mengelola data digital secara mandiri. Ketiga, pembahasan empiris tentang Dapodik lebih sering diarahkan pada fungsi pendataan dan relevansi kebijakan, sedangkan dimensi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja berbasis Dapodik masih kurang dieksplorasi. Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pelatihan kerja berbasis Dapodik dapat memperkuat kompetensi tenaga administrasi sekolah dalam administrasi digital. Secara khusus, penelitian ini berupaya mendeskripsikan masalah awal kompetensi, implementasi pelatihan Dapodik secara terbimbing, perubahan kompetensi administrasi yang teramati, serta faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi pengembangan administrasi sekolah berbasis data.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus berbasis sekolah untuk menganalisis proses penguatan kompetensi tenaga administrasi sekolah melalui pelatihan kerja berbasis aplikasi Dapodik [20], [21]. Desain studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada satu konteks kelembagaan tertentu, yaitu pelaksanaan pelatihan Dapodik di SMA Negeri 5 Pontianak, sehingga memungkinkan peneliti menggambarkan secara mendalam proses pendampingan, perubahan kompetensi yang teramati, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan administrasi digital sekolah. Pendekatan kualitatif dipandang relevan karena tujuan utama penelitian bukan untuk menguji hubungan antarvariabel secara statistik, melainkan untuk memahami praktik pelatihan kerja dalam

konteks nyata, terutama bagaimana tenaga administrasi belajar mengoperasikan Dapodik melalui demonstrasi, praktik terbimbing, pengulangan tugas, supervisi, dan tindak lanjut [22], [23], [24]. Dalam penelitian ini, pelatihan kerja dipahami sebagai proses pembelajaran langsung di tempat kerja yang mengintegrasikan kebutuhan tugas administrasi harian dengan peningkatan kompetensi digital tenaga administrasi sekolah.

Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 5 Pontianak, yaitu sekolah yang membutuhkan penguatan kompetensi tenaga administrasi dalam pengelolaan data pendidikan berbasis Dapodik. Subjek penelitian adalah tenaga administrasi sekolah yang terlibat dalam pekerjaan administrasi digital, khususnya pengelolaan data Dapodik, entri data peserta didik dan guru, validasi, sinkronisasi, serta layanan administrasi berbasis teknologi informasi [23], [24], [25]. Kegiatan pelatihan dilaksanakan melalui praktik kerja langsung secara bertahap dengan pendampingan kepala tenaga administrasi sekolah. Tahapan pelatihan meliputi persiapan peserta, pengenalan fungsi Dapodik, demonstrasi alur kerja aplikasi, praktik entri data, validasi, sinkronisasi, uji coba mandiri secara terbimbing, serta tindak lanjut melalui pengawasan dan pemberian umpan balik. Pola pelatihan ini diarahkan agar tenaga administrasi tidak hanya memahami fungsi aplikasi secara konseptual, tetapi juga mampu mengerjakan tugas administrasi digital secara lebih mandiri, teliti, dan bertanggung jawab.

Data penelitian diperoleh melalui dokumentasi kegiatan pelatihan, observasi praktik kerja administrasi, perbandingan kondisi sebelum dan sesudah pendampingan, serta catatan reflektif mengenai faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program. Dokumentasi digunakan untuk menelusuri alur kegiatan pelatihan dan bukti perubahan praktik administrasi, sedangkan observasi digunakan untuk mengamati kemampuan tenaga administrasi dalam mengoperasikan perangkat, menggunakan aplikasi Dapodik, melakukan entri data, memahami validasi dan sinkronisasi, serta menunjukkan kemandirian kerja. Perbandingan sebelum dan sesudah pelatihan digunakan untuk mengidentifikasi perubahan kompetensi yang tampak pada aspek teknis, kepercayaan diri digital, tanggung jawab kerja, dan kualitas layanan administrasi. Catatan reflektif digunakan untuk merekam kondisi yang mendukung keberhasilan pelatihan, seperti dukungan kepala sekolah, supervisi kepala tenaga administrasi, ketersediaan perangkat, kerja sama guru dan siswa dalam penyediaan data, serta kendala yang muncul, seperti keterbatasan infrastruktur dan potensi penggunaan internet yang tidak produktif.

Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif melalui beberapa tahap. Pertama, data dari dokumentasi, observasi, dan catatan reflektif dikumpulkan serta dikelompokkan berdasarkan fokus penelitian. Kedua, data dikategorikan ke dalam tema-tema utama, yaitu kondisi awal kompetensi tenaga administrasi, proses pelatihan kerja berbasis Dapodik, perubahan kompetensi setelah pendampingan, faktor pendukung, dan faktor penghambat. Ketiga, kondisi sebelum dan sesudah pelatihan dibandingkan berdasarkan indikator kompetensi yang mencakup pengoperasian Dapodik, penggunaan teknologi informasi, entri data dan dokumentasi, validasi dan sinkronisasi, serta peningkatan layanan administrasi sekolah. Keempat, temuan diinterpretasikan dengan mengaitkan praktik pelatihan kerja dengan pengembangan kompetensi digital dan tata kelola administrasi sekolah berbasis data. Untuk menjaga kredibilitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan teknik melalui perbandingan antara dokumentasi pelatihan, hasil observasi praktik kerja, dan catatan reflektif. Selain itu, interpretasi temuan dilakukan secara hati-hati dengan tetap memperhatikan

keterbatasan data, terutama karena naskah sumber belum mencantumkan jumlah partisipan, profil demografis peserta, serta instrumen pre-test dan post-test yang terstandar.

**Tabel 1.** Fokus operasional program pengembangan kompetensi berbasis Dapodik

| Komponen | Deskripsi | Sumber data | Fokus analisis |
|---|---|---|---|
| Desain penelitian | Studi kasus kualitatif berbasis sekolah | Dokumentasi pelatihan dan catatan lapangan | Proses dan hasil pengembangan kompetensi berbasis kerja |
| Lokasi | SMA Negeri 5 Pontianak | Konteks sekolah dan dokumen administrasi | Administrasi digital melalui Dapodik |
| Partisipan | Tenaga administrasi sekolah yang terlibat dalam pekerjaan Dapodik | Catatan partisipasi staf administrasi | Kesiapan, kepercayaan diri, dan pelaksanaan tugas |
| Strategi pelatihan | Pelatihan kerja melalui praktik terbimbing harian | Observasi kegiatan pendampingan | Pembelajaran autentik, praktik berulang, dan supervisi |
| Indikator kompetensi | Pengoperasian Dapodik, entri data, validasi, sinkronisasi, penggunaan TIK, dan peningkatan layanan | Perbandingan sebelum-sesudah dan catatan reflektif | Perubahan kompetensi teknis dan layanan administrasi |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil*

### *Kondisi Awal Kompetensi Tenaga Administrasi dalam Administrasi Digital Sekolah*

Hasil identifikasi awal menunjukkan bahwa kompetensi tenaga administrasi sekolah dalam pengelolaan administrasi digital belum sepenuhnya optimal. Sebelum pelatihan dilakukan, sebagian pekerjaan yang berkaitan dengan Dapodik masih bergantung pada guru atau pihak lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga administrasi sekolah belum sepenuhnya memiliki kemandirian teknis dalam mengoperasikan aplikasi Dapodik, terutama pada aspek entri data, validasi, sinkronisasi, dan pengelolaan dokumen administrasi berbasis teknologi informasi. Selain itu, ditemukan pula keterbatasan kepercayaan diri dalam menggunakan perangkat digital, rendahnya motivasi pengembangan diri, serta belum optimalnya pelayanan administrasi kepada warga sekolah dan pemangku kepentingan. Temuan awal ini menegaskan bahwa masalah administrasi digital di sekolah tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan aplikasi, tetapi juga dengan kesiapan sumber daya manusia dalam menjalankan sistem tersebut secara mandiri, akurat, dan bertanggung jawab.

Kondisi awal tersebut juga memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan digitalisasi administrasi sekolah dan kapasitas tenaga administrasi yang tersedia. Dapodik menuntut ketelitian dalam pengumpulan data, kemampuan teknis dalam penggunaan aplikasi, serta pemahaman terhadap prosedur validasi dan sinkronisasi. Apabila kompetensi tersebut belum dikuasai, pengelolaan data sekolah berpotensi mengalami keterlambatan, ketergantungan pada pihak lain, dan penurunan kualitas layanan administrasi. Oleh sebab itu,

pelatihan kerja berbasis Dapodik diarahkan untuk memperkuat kemandirian tenaga administrasi melalui praktik langsung, pembimbingan, dan tindak lanjut secara bertahap.

### *Implementasi Pelatihan Kerja Berbasis Dapodik*

Pelatihan kerja berbasis Dapodik dilaksanakan melalui tahapan yang bersifat praktis dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan kerja tenaga administrasi sekolah. Program dimulai dengan tahap persiapan, yaitu pembimbing memperkenalkan pentingnya Dapodik dalam tata kelola data sekolah, menjelaskan tanggung jawab tenaga administrasi, serta menyiapkan perangkat dan data yang dibutuhkan. Tahap berikutnya adalah demonstrasi, yaitu pembimbing memperlihatkan secara langsung cara mengoperasikan aplikasi Dapodik, melakukan entri data, memeriksa kelengkapan dokumen, melakukan validasi, dan memahami prosedur sinkronisasi. Setelah itu, tenaga administrasi diberi kesempatan melakukan uji coba terbimbing agar dapat mempraktikkan langkah-langkah kerja secara langsung dengan pengawasan. Pada tahap tindak lanjut, pembimbing secara bertahap mengurangi intensitas pengawasan, tetapi tetap melakukan pemeriksaan kualitas pekerjaan dan memberikan umpan balik.

Pelaksanaan pelatihan satu jam per hari menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi tenaga administrasi dapat dilakukan melalui pembelajaran kerja yang berulang dan terintegrasi dengan tugas harian. Pendekatan ini memungkinkan tenaga administrasi tidak hanya menerima penjelasan konseptual, tetapi juga membangun keterampilan melalui praktik nyata. Dengan demikian, proses pelatihan tidak bersifat formalitas, melainkan menjadi mekanisme pendampingan kerja yang membantu tenaga administrasi meningkatkan kepercayaan diri, ketelitian, dan kemandirian dalam mengelola administrasi digital sekolah.

**Tabel 1.** Fokus operasional program pengembangan kompetensi berbasis Dapodik

| Komponen | Deskripsi | Sumber data | Fokus analisis |
|---|---|---|---|
| Desain penelitian | Studi kasus kualitatif berbasis sekolah | Dokumentasi pelatihan dan catatan lapangan | Proses dan hasil pengembangan kompetensi berbasis kerja |
| Lokasi | SMA Negeri 5 Pontianak | Konteks sekolah dan dokumen administrasi | Administrasi digital melalui Dapodik |
| Partisipan | Tenaga administrasi sekolah yang terlibat dalam pekerjaan Dapodik | Catatan partisipasi staf administrasi | Kesiapan, kepercayaan diri, dan pelaksanaan tugas |
| Strategi pelatihan | Pelatihan kerja melalui praktik terbimbing harian | Observasi kegiatan pendampingan | Pembelajaran autentik, praktik berulang, dan supervisi |
| Indikator kompetensi | Pengoperasian Dapodik, entri data, validasi, sinkronisasi, penggunaan TIK, dan peningkatan layanan | Perbandingan sebelum-sesudah dan catatan reflektif | Perubahan kompetensi teknis dan layanan administrasi |

Tabel 1 menunjukkan bahwa program pelatihan tidak hanya difokuskan pada pengenalan aplikasi Dapodik, tetapi juga diarahkan pada pengembangan kompetensi berbasis kerja. Fokus analisis mencakup proses pelatihan, kesiapan peserta, praktik terbimbing, dan perubahan kompetensi teknis yang tampak dalam layanan administrasi sekolah. Dengan

demikian, pelatihan Dapodik diposisikan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia, bukan sekadar kegiatan teknis penggunaan aplikasi.

### *Perubahan Kompetensi Tenaga Administrasi Setelah Pelatihan*

Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan positif pada kompetensi tenaga administrasi sekolah setelah mengikuti pelatihan kerja berbasis Dapodik. Perubahan utama terlihat pada meningkatnya kemampuan mengoperasikan aplikasi, penggunaan teknologi informasi, entri data peserta didik dan guru, pemahaman terhadap validasi dan sinkronisasi, serta peningkatan kualitas layanan administrasi. Sebelum pelatihan, pekerjaan Dapodik masih cenderung bergantung pada guru atau operator lain. Setelah pelatihan, tenaga administrasi mulai mampu mengambil peran yang lebih aktif dalam pengelolaan Dapodik, meskipun tetap membutuhkan supervisi dan tindak lanjut untuk memastikan akurasi data.

Peningkatan kompetensi juga tampak pada aspek psikologis dan profesional. Tenaga administrasi menjadi lebih percaya diri dalam menggunakan komputer dan aplikasi digital, lebih memahami tanggung jawab administrasi berbasis data, serta lebih terbiasa bekerja dengan prosedur digital. Perubahan ini penting karena kompetensi digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis menggunakan aplikasi, tetapi juga mencakup kesiapan mental, disiplin kerja, ketelitian, dan kemampuan menjaga kualitas layanan administrasi. Ringkasan perubahan kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Perubahan kompetensi tenaga administrasi sekolah sebelum dan sesudah pelatihan

| Indikator kompetensi | Sebelum pelatihan | Sesudah pelatihan | Perubahan yang teramati |
|---|---|---|---|
| Pengoperasian Dapodik | Administrasi terkait Dapodik masih bergantung pada guru atau operator lain. | Tenaga administrasi mampu mengoperasikan Dapodik dengan supervisi dan kemandirian yang meningkat. | Tanggung jawab pengoperasian Dapodik mulai bergeser kepada tenaga administrasi. |
| Penggunaan teknologi informasi | Staf memiliki keterbatasan kepercayaan diri dan kebiasaan kerja berbasis komputer. | Staf lebih terbiasa menggunakan komputer dan aplikasi digital untuk administrasi sekolah. | Kepercayaan diri dan kesiapan digital meningkat melalui praktik berulang. |
| Entri data dan dokumentasi | Pengelolaan data peserta didik dan guru belum sepenuhnya dilakukan secara mandiri. | Staf berlatih mengentri data peserta didik, data guru, dan dokumen administrasi pendukung. | Kompetensi teknis dalam entri data dan dokumentasi meningkat. |
| Validasi dan sinkronisasi | Prosedur validasi dan sinkronisasi belum dikuasai secara konsisten. | Staf dibimbing untuk melakukan validasi data dan memahami prosedur sinkronisasi. | Staf mulai memahami langkah kontrol kualitas dalam Dapodik. |
| Layanan administrasi | Layanan belum optimal karena pekerjaan digital belum ditangani secara efisien. | Layanan menjadi lebih tertata seiring meningkatnya kepercayaan diri dan kejelasan tugas. | Pelatihan mendukung layanan administrasi yang lebih responsif dan akuntabel. |

Berdasarkan Tabel 2, perubahan kompetensi paling menonjol terlihat pada pergeseran peran tenaga administrasi dari pihak yang semula bergantung pada bantuan guru atau operator

lain menjadi pelaksana yang mulai mampu mengelola pekerjaan Dapodik secara lebih mandiri. Perubahan ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis praktik langsung dapat meningkatkan kapasitas teknis sekaligus membangun keberanian tenaga administrasi untuk mengambil tanggung jawab dalam pekerjaan digital. Namun, perubahan tersebut masih perlu dipahami sebagai proses bertahap karena penguasaan Dapodik membutuhkan pembiasaan, supervisi, dan evaluasi berkelanjutan agar kualitas data tetap terjaga.

### *Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pelatihan*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan kerja berbasis Dapodik dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung. Faktor utama adalah adanya pendampingan dari kepala tenaga administrasi sekolah yang berperan sebagai pembimbing, pengawas, dan pemberi umpan balik. Dukungan kepala sekolah juga menjadi faktor penting karena pelatihan membutuhkan legitimasi kelembagaan, alokasi waktu, serta penyediaan sarana pendukung. Selain itu, kerja sama guru dan siswa dalam menyediakan data yang akurat turut membantu kelancaran pengelolaan Dapodik. Ketersediaan perangkat komputer dan akses internet juga menjadi prasyarat penting agar tenaga administrasi dapat melakukan latihan secara langsung.

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat yang perlu diperhatikan. Hambatan utama berkaitan dengan keterbatasan infrastruktur teknologi, kebutuhan supervisi yang berkelanjutan, serta risiko penggunaan internet secara tidak produktif apabila pengawasan lemah. Dalam konteks administrasi digital, penggunaan internet tidak selalu menghasilkan produktivitas apabila tidak disertai target kerja, disiplin, dan kontrol kelembagaan. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi digital harus diimbangi dengan pembentukan budaya kerja yang bertanggung jawab, sistem pengawasan yang jelas, dan evaluasi berkala terhadap hasil kerja tenaga administrasi.

### *Ringkasan Temuan Hasil Penelitian*

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berbasis Dapodik memberikan kontribusi terhadap penguatan kompetensi tenaga administrasi sekolah. Pelatihan yang dilaksanakan melalui persiapan, demonstrasi, praktik terbimbing, uji coba, dan tindak lanjut mampu memperkuat kemampuan teknis, meningkatkan kepercayaan diri digital, dan memperjelas tanggung jawab tenaga administrasi dalam pengelolaan data sekolah. Temuan ini menegaskan bahwa Dapodik tidak hanya berfungsi sebagai platform pendataan pendidikan, tetapi juga dapat menjadi media pembelajaran kerja untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sekolah. Kendati demikian, keberhasilan program tetap bergantung pada dukungan kelembagaan, supervisi, ketersediaan sarana teknologi, dan penguatan disiplin kerja dalam penggunaan sistem digital.

### *Pembahasan*

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berbasis aplikasi Dapodik dapat memperkuat kompetensi tenaga administrasi sekolah, terutama pada aspek pengoperasian aplikasi, penggunaan teknologi informasi, entri data peserta didik dan guru, pemahaman terhadap validasi dan sinkronisasi, serta peningkatan kualitas layanan administrasi. Perubahan yang paling menonjol tampak pada bergesernya tanggung jawab pengelolaan Dapodik dari

ketergantungan pada guru atau operator lain menuju kemandirian tenaga administrasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi digital tidak cukup dilakukan melalui instruksi formal atau sosialisasi singkat, tetapi memerlukan praktik langsung, pendampingan, pengulangan tugas, supervisi, dan umpan balik yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, pelatihan satu jam per hari berbasis pekerjaan nyata menjadi strategi yang relevan karena tenaga administrasi belajar langsung dari tugas administratif yang mereka hadapi dalam keseharian sekolah.

Temuan ini sejalan dengan Aini et al. [26], yang menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi manajemen berbasis Dapodik membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, ketersediaan sarana teknologi, jaringan internet, sumber daya manusia, dan pembagian tanggung jawab yang jelas. Persamaan dengan penelitian tersebut terletak pada penegasan bahwa Dapodik tidak dapat berjalan optimal hanya karena tersedia sebagai aplikasi nasional, tetapi harus didukung oleh kesiapan organisasi dan kompetensi pengguna di tingkat satuan pendidikan. Namun, penelitian ini memperluas diskusi tersebut dengan menempatkan Dapodik bukan hanya sebagai sistem informasi manajemen, melainkan juga sebagai media pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi tenaga administrasi sekolah. Dengan demikian, penelitian ini memberi penekanan yang lebih kuat pada aspek pengembangan sumber daya manusia sekolah melalui praktik administratif digital yang autentik.

Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan Cahyarini dan Samsara [10], yang menegaskan bahwa implementasi kompetensi digital dalam birokrasi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis menggunakan teknologi, tetapi juga berkaitan dengan kesiapan organisasi, pola kerja, regulasi, budaya birokrasi, dan kapasitas sumber daya manusia. Dalam artikel ini, tenaga administrasi sekolah mengalami peningkatan kepercayaan diri dan keterampilan teknis setelah memperoleh pelatihan kerja berbasis Dapodik. Namun, peningkatan tersebut tetap membutuhkan dukungan kelembagaan, terutama dari kepala sekolah dan kepala tenaga administrasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi digital tenaga administrasi sekolah tidak dapat dipahami sebagai kemampuan individual semata, tetapi sebagai hasil interaksi antara pelatihan, supervisi, perangkat kerja, motivasi, dan budaya organisasi sekolah.

Temuan penelitian ini juga dapat dibandingkan dengan Dao et al. [11], yang menyatakan bahwa pelatihan tenaga kerja digital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku digital pegawai. Dalam penelitian ini, pelatihan kerja berbasis Dapodik tidak hanya memperkuat kemampuan teknis tenaga administrasi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mereka dalam menggunakan teknologi informasi. Persamaannya terletak pada peran pelatihan digital sebagai instrumen peningkatan kapasitas kerja. Perbedaannya, Dao et al. membahas pelatihan tenaga kerja digital dalam konteks organisasi bisnis, sedangkan penelitian ini mengaplikasikan logika serupa dalam konteks administrasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip pelatihan digital berbasis pekerjaan juga relevan diterapkan pada satuan pendidikan, khususnya untuk memperkuat kompetensi tenaga administrasi yang berhadapan langsung dengan sistem data pendidikan nasional.

Selanjutnya, temuan penelitian ini beririsan dengan Ibrahim et al. [4], yang menjelaskan bahwa sistem informasi manajemen pendidikan dapat mendukung efektivitas pengelolaan pendidikan apabila sistem tersebut digunakan untuk monitoring, evaluasi,

perencanaan, dan pengambilan keputusan berbasis data. Dalam artikel ini, peningkatan kompetensi tenaga administrasi dalam mengoperasikan Dapodik menjadi prasyarat penting agar data sekolah dapat dikelola secara lebih tertib dan akuntabel. Artinya, sistem informasi pendidikan hanya dapat memberikan manfaat manajerial apabila operator atau tenaga administrasi memiliki keterampilan yang cukup untuk memasukkan, memvalidasi, dan memperbarui data secara benar. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa keberhasilan sistem informasi manajemen pendidikan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Sanoto et al. [6], yang menemukan bahwa digitalisasi manajemen sekolah dapat meningkatkan kualitas layanan, efisiensi kerja, dan kepuasan pemangku kepentingan apabila didukung oleh sistem yang terstruktur dan mudah digunakan. Dalam artikel ini, peningkatan kompetensi tenaga administrasi setelah pelatihan berdampak pada layanan administrasi yang lebih tertata, responsif, dan akuntabel. Persamaan keduanya terletak pada pentingnya digitalisasi sebagai sarana peningkatan mutu layanan sekolah. Namun, penelitian ini memberikan sudut pandang yang lebih mikro, yaitu menjelaskan bagaimana perubahan layanan digital sekolah dimulai dari proses pendampingan tenaga administrasi secara langsung dalam penggunaan Dapodik. Oleh karena itu, digitalisasi sekolah tidak hanya perlu dipahami sebagai integrasi perangkat atau aplikasi, tetapi juga sebagai proses pembelajaran organisasi yang melibatkan staf administrasi sebagai aktor utama.

Temuan mengenai pentingnya supervisi dan pengendalian penggunaan teknologi juga relevan dengan Sofyani et al. [8] dan Hina et al. [7]. Sofyani et al. menegaskan bahwa tata kelola teknologi informasi berperan dalam memperkuat kualitas layanan, akuntabilitas, dan transparansi organisasi, sedangkan Hina et al. menunjukkan bahwa tata kelola kelembagaan dan motivasi perlindungan dapat membentuk perilaku kepatuhan keamanan informasi. Dalam penelitian ini, risiko penggunaan internet secara tidak produktif atau cyberloafing muncul sebagai salah satu faktor penghambat apabila penggunaan teknologi tidak disertai pengawasan dan target kerja yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi digital harus diimbangi dengan tata kelola kerja yang disiplin, pembagian tugas yang jelas, evaluasi kinerja, dan kesadaran etis dalam menggunakan teknologi. Dengan demikian, pelatihan Dapodik perlu disertai regulasi internal sekolah mengenai akurasi data, keamanan informasi, kerahasiaan dokumen, dan tanggung jawab penggunaan perangkat digital.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung Stofkova et al. [13], yang menekankan bahwa keterampilan digital merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena kemampuan menggunakan teknologi berpengaruh terhadap komunikasi, pelayanan publik, dan adaptasi kerja. Dalam konteks sekolah, tenaga administrasi yang memiliki keterampilan digital lebih baik akan lebih siap menghadapi perubahan sistem kerja, pembaruan aplikasi, dan tuntutan layanan administrasi berbasis data. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan digital dapat dikembangkan secara bertahap melalui praktik kerja terbimbing, bukan hanya melalui pelatihan konseptual. Oleh karena itu, model pelatihan berbasis Dapodik dapat dipahami sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia yang kontekstual karena pelatihan dilakukan langsung pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tenaga administrasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada cara memosisikan Dapodik sebagai media pengembangan kompetensi tenaga administrasi sekolah, bukan sekadar platform pendataan

atau pelaporan pendidikan. Sebagian penelitian terdahulu lebih banyak membahas digitalisasi pendidikan, sistem informasi manajemen, kompetensi digital, atau tata kelola teknologi secara umum, sedangkan penelitian ini menyoroti proses pelatihan kerja harian yang membuat tenaga administrasi secara bertahap lebih mandiri dalam mengelola data digital sekolah. Kebaruan lainnya terletak pada pendekatan pelatihan yang berbasis praktik langsung satu jam per hari, demonstrasi, uji coba terbimbing, supervisi, dan tindak lanjut. Model ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tenaga administrasi dapat dilakukan melalui integrasi antara pekerjaan nyata dan pembelajaran profesional di lingkungan sekolah.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah dan kepala tenaga administrasi perlu menjadikan pengelolaan Dapodik sebagai bagian dari agenda pengembangan kompetensi sumber daya manusia sekolah. Pelatihan Dapodik sebaiknya tidak hanya dilakukan ketika terjadi perubahan aplikasi atau ketika terdapat kebutuhan pelaporan, tetapi disusun sebagai program pendampingan rutin yang memiliki indikator keterampilan, target kerja, dan evaluasi kompetensi yang jelas. Sekolah juga perlu menyediakan perangkat komputer, akses internet, panduan kerja, serta mekanisme supervisi agar tenaga administrasi dapat bekerja secara lebih efektif. Bagi dinas pendidikan, temuan ini mengimplikasikan perlunya dukungan teknis berkelanjutan, pelatihan berkala, serta pendampingan lintas sekolah agar kualitas data pendidikan semakin akurat dan dapat digunakan sebagai dasar perencanaan kebijakan.

Implikasi teoretis penelitian ini adalah memperluas pemahaman tentang digitalisasi administrasi sekolah dengan menekankan hubungan antara sistem informasi, kompetensi digital, pelatihan kerja, dan tata kelola data. Digitalisasi tidak dapat dipahami hanya sebagai proses adopsi teknologi, tetapi juga sebagai proses penguatan kapasitas manusia dalam memahami, mengoperasikan, dan menjaga kualitas data. Dengan demikian, penelitian ini memberi kontribusi pada kajian manajemen pendidikan dengan menunjukkan bahwa keberhasilan tata kelola sekolah berbasis data sangat bergantung pada kompetensi tenaga administrasi sebagai aktor pelaksana di tingkat sekolah.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian dilakukan pada satu sekolah sehingga temuan tidak dapat digeneralisasi secara luas ke semua konteks sekolah. Kedua, naskah sumber belum menyajikan profil partisipan secara rinci, seperti jumlah tenaga administrasi yang terlibat, masa kerja, latar belakang pendidikan, dan pengalaman menggunakan Dapodik. Ketiga, bukti peningkatan kompetensi masih bersifat deskriptif berdasarkan dokumentasi, observasi, dan perbandingan kondisi sebelum-sesudah, sehingga belum diperkuat dengan instrumen pre-test dan post-test yang terstandar. Keempat, penelitian belum mengukur dampak jangka panjang pelatihan terhadap akurasi data Dapodik, kecepatan layanan administrasi, atau kepuasan warga sekolah. Kelima, potensi bias interpretasi masih mungkin terjadi karena perubahan kompetensi belum divalidasi melalui triangulasi wawancara mendalam dengan berbagai pihak. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak sekolah, menggunakan instrumen kompetensi digital yang tervalidasi, menyertakan data kuantitatif dan kualitatif secara lebih seimbang, serta mengevaluasi keberlanjutan dampak pelatihan terhadap mutu layanan administrasi sekolah.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berbasis aplikasi Dapodik dapat memperkuat kompetensi tenaga administrasi sekolah dalam pengelolaan administrasi digital, terutama pada aspek pengoperasian aplikasi, penggunaan teknologi informasi, entri data peserta didik dan guru, pemahaman terhadap validasi dan sinkronisasi, serta peningkatan kemandirian dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas administrasi berbasis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan melalui praktik langsung, demonstrasi, uji coba terbimbing, supervisi, dan tindak lanjut mampu menggeser pola kerja administrasi dari ketergantungan pada guru atau operator lain menuju kemandirian tenaga administrasi sekolah. Dengan demikian, Dapodik tidak hanya berfungsi sebagai platform pendataan pendidikan, tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai media pengembangan kompetensi sumber daya manusia sekolah secara kontekstual dan berkelanjutan. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa kepala sekolah dan kepala tenaga administrasi perlu menjadikan penguatan kompetensi digital sebagai bagian dari strategi tata kelola sekolah berbasis data, melalui pendampingan rutin, penyediaan sarana teknologi yang memadai, pembagian tugas yang jelas, serta evaluasi kerja yang berkelanjutan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan pada satu konteks sekolah, belum menyajikan profil partisipan secara rinci, dan belum menggunakan instrumen evaluasi kompetensi yang terstandar. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak sekolah, menggunakan pendekatan campuran, serta mengukur dampak pelatihan Dapodik terhadap akurasi data, kecepatan layanan administrasi, dan mutu tata kelola sekolah secara lebih komprehensif.

## INFORMASI PENULIS


***Penulis Koresponden***

**Jahani** – Widiyaprada Ahli Madya, Kemendikdasmen (Indonesia);
Email: stiegici.ac.id

***Penulis***

**Jahani** – Widiyaprada Ahli Madya, Kemendikdasmen (Indonesia);
Email: stiegici.ac.id
**Junaina** – Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (Indonesia).
Email: junainaalmaini@gmail.com


## KONFLIK KEPENTINGAN

"Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan."

## DAFTAR PUSTAKA


[1] A. M. McCarthy, D. Maor, A. McConney, and C. Cavanaugh, "Digital transformation in education: Critical components for leaders of system change," *Soc. Sci. Humanit. Open*, vol. 8, no. 1, p. 100479, 2023. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100479

[2] N. Iivari, S. Sharma, and L. Ventä-Olkkonen, "Digital transformation of everyday life: How COVID-19 pandemic transformed the basic education of the young generation and why information management research should care?," *Int. J. Inf. Manage.*, vol. 55, p. 102183, Dec. 2020. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102183

[3] J. S. Quaicoe, A. A. Ogunyemi, and M. L. Bauters, "School-Based Digital Innovation Challenges and Way Forward Conversations about Digital Transformation in Education," *Educ. Sci.*, vol. 13, no. 4, p. 344, Mar. 2023. https://doi.org/10.3390/educsci13040344

[4] F. Ibrahim, H. Susanto, P. K. Haghi, and D. Setiana, "Shifting paradigm of education landscape in time of the COVID-19 pandemic: Revealing of a digital education management information system," *Appl. Syst. Innov.*, vol. 3, no. 4, p. 49, 2020. https://doi.org/10.3390/asi3040049

[5] N. Iivari, S. Sharma, and L. Ventä-Olkkonen, "Digital transformation of everyday life: How COVID-19 pandemic transformed the basic education of the young generation and why information management research should care," *Int. J. Inf. Manage.*, vol. 55, p. 102183, 2020. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102183

[6] H. Sanoto, D. Kusuma, M. C. Paseleng, and N. Triwijayanti, "Digitalizing school management: Achieving excellence through technology integration in primary schools in Indonesia," *Al-Ishlah J. Pendidik.*, vol. 17, no. 1, pp. 478–488, 2025. https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i1.6341

[7] S. Hina, D. D. D. P. Selvam, and P. B. Lowry, "Institutional governance and protection motivation: Theoretical insights into shaping employees' security compliance behavior in higher education institutions in the developing world," *Comput. Secur.*, vol. 87, p. 101594, 2019. https://doi.org/10.1016/j.cose.2019.101594

[8] H. Sofyani, H. A. Riyadh, and H. Fahlevi, "Improving service quality, accountability and transparency of local government: The intervening role of information technology governance," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 7, no. 1, p. 1735690, 2020. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1735690

[9] A. Szymkowiak, B. Melović, M. Dabić, K. Jeganathan, and G. S. Kundi, "Information technology and Gen Z: The role of teachers, the internet, and technology in the education of young people," *Technol. Soc.*, vol. 65, p. 101565, 2021. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101565

[10] B. R. Cahyarini and L. Samsara, "The challenges of digital competency implementation towards world-class bureaucracy," *J. Borneo Adm.*, vol. 17, no. 2, pp. 259–274, 2021. https://doi.org/10.24258/jba.v17i2.825

[11] T. H. A. Dao, C. Sisavath, H. T. T. Bui, T. Q. Bui, and T. H. Le, "Digital workforce training, employee motivation, job satisfaction, digital behavior as determinants of employee performance: Empirical research from Vietnam," *SAGE Open*, vol. 15, no. 4, 2025. https://doi.org/10.1177/21582440251395698

[12] H. Maizon, E. Ahman, T. Yuniarsih, and B. Santoso, "Enhancing performance through digital competence: The mediating role of engagement and communication among civil servants," *J. Eval. Educ.*, vol. 6, no. 3, pp. 687–694, 2025. https://doi.org/10.37251/jee.v6i3.2023
[13] J. Stofkova et al., "Digital skills as a significant factor of human resources development," *Sustainability*, vol. 14, no. 20, p. 13117, 2022. https://doi.org/10.3390/su142013117
[14] A. Fitriani, "Peran on the job training terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. XYZ," *Psibernetika*, vol. 12, no. 2, Feb. 2020. https://doi.org/10.30813/psibernetika.v12i2.1752
[15] D. Nurhaliza and A. Alamsyah, "Analisis pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Gema Abhipraya (Rasi Coffee)," *J. Maneksi*, vol. 14, no. 1, pp. 213–218, Mar. 2025. https://doi.org/10.31959/jm.v14i1.2835
[16] M. A. Tallo and J. E. FoEh, "Pengaruh kompetensi manajerial, kesenjangan kompetensi dan pengalaman pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi: Sebuah kajian pustaka," *J. Kaji. Ilm.*, vol. 25, no. 2, pp. 227–240, May 2025. https://doi.org/10.31599/wcj2rs65
[17] M. S. Rahman, A. Ahyar, and Z. Zulharman, "Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi pada Data Pokok Pendidikan dalam pengelolaan administrasi sekolah di SD Negeri Lanta," *J. Pendidik. dan Pembelajaran Indones.*, vol. 5, no. 4, pp. 1721–1729, Aug. 2025. https://doi.org/10.53299/jppi.v5i4.1556
[18] A. R. Arwin, F. Ferawati, and N. L. B. Laela, "Evaluation of DAPODIK information technology usage using the DeLone and McLean model," *JSAI (Journal Sci. Appl. Informatics)*, vol. 8, no. 2, pp. 357–364, Jun. 2025. https://doi.org/10.36085/jsai.v8i2.8405
[19] M. Fajri, H. Sofyan, N. Niswanto, A. Amri, and S. Sabariah, "Institutional challenges in implementing DAPODIK as a basis for education decision-making in Indonesia," *J. Gen. Educ. Humanit.*, vol. 4, no. 4, pp. 2007–2020, Nov. 2025. https://doi.org/10.58421/gehu.v4i4.782
[20] J. W. Creswell and J. D. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, 2022. [Online]. Available: https://books.google.co.id/books?id=Pr2VEAAAQBAJ
[21] J. W. Creswell and C. N. Poth, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 4th ed. Thousand Oaks, CA, USA: Sage, 2018.
[22] M. Matsuo and T. Tsukube, "A review on cognitive apprenticeship in educational research: Application for management education," *Int. J. Manag. Educ.*, vol. 18, no. 3, p. 100417, Nov. 2020. https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100417
[23] G. W. Lutwama et al., "Health services supervision in a protracted crisis: A qualitative study into supportive supervision practices in South Sudan," *BMC Health Serv. Res.*, vol. 22, no. 1, p. 1249, Oct. 2022. https://doi.org/10.1186/s12913-022-08637-4
[24] S. Othman, M. A. M. Hussain, R. M. Zulkifli, and M. S. Saud, "On-the-job training in vocational college: Issue and improvement plan," *Int. J. Learn. Teach. Educ. Res.*, vol. 21, no. 12, pp. 126–141, Dec. 2022. https://doi.org/10.26803/ijlter.21.12.7
[25] R. N. Gunawan, S. N. Mastur, and U. B. Wibowo, "The involvement of school administrative staff in harnessing information technology: A systematic literature

review," *Tarbawi J. Keilmuan Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 2, pp. 245–256, Nov. 2023. https://doi.org/10.32678/tarbawi.v9i02.9124

[26] S. Aini, R. Rulinawaty, and A. Wijaya, "Dapodik application-based management information system at the Malinau Regency Education Office (Teacher Certification Study)," *Ideas J. Pendidikan, Sos. dan Budaya*, vol. 10, no. 2, p. 361, May 2024. https://doi.org/10.32884/ideas.v10i2.1724