

## **Analisis Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran: Studi Kasus di SMP Medan**

**Astrida Joice Angelica Batubara<sup>1</sup>, Judika Adventis Maleakhi Sihite<sup>2</sup>, Imelda Situmorang<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Medan, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Corresponding Author: [angelicapanjaitan1979@gmail.com](mailto:angelicapanjaitan1979@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [judikasihite03@gmail.com](mailto:judikasihite03@gmail.com)<sup>2</sup>, [imeldasitumorang55@gmail.com](mailto:imeldasitumorang55@gmail.com)<sup>3</sup>

---

### **Info Artikel**

**Submitted:** 01 Maret 2026

**Revised :** 19 Maret 2026

**Accepted:** 24 Maret 2026

**Published:** 02 April 2026

**Keywords:** Educator Management, Education Staff, Learning Effectiveness, Teacher Competency, Academic Supervision

**Kata Kunci:** Manajemen Pendidik, Tenaga Kependidikan, Efektivitas Pembelajaran, Kompetensi Guru, Supervisi Akademik

---

### **Abstract**

*This study aims to analyze the management of educators and education staff in supporting learning effectiveness at a public junior high school in Medan City. This research employs a qualitative case study method, with data collected through interviews and documentation. The findings reveal a gap between ideal management theory and practice, particularly in planning due to a centralized teacher placement system that limits school autonomy. This results in a mismatch where teachers often teach subjects outside their expertise, leading to excessive workloads. Despite these challenges, the school implements adaptive strategies, including technology-based performance evaluation (e-kinerja) and a knowledge-sharing culture through workshops. The school principal's leadership is crucial in navigating these limitations. The study concludes that while systemic constraints hinder optimal management, proactive internal strategies and strong leadership are key to maintaining educational quality. The novelty of this research lies in its empirical depiction of how a public school adapts to bureaucratic limitations to ensure effective learning.*

---

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung efektivitas pembelajaran di salah satu SMP negeri di Kota Medan. Penelitian menggunakan metode studi kasus kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Temuan penelitian mengungkap adanya kesenjangan antara teori manajemen ideal dan praktik di lapangan, terutama dalam perencanaan karena sistem penempatan guru yang tersentralisasi sehingga membatasi otonomi sekolah. Hal ini mengakibatkan ketidaksesuaian (mismatch) di mana guru sering mengajar mata pelajaran di luar keahliannya, yang menyebabkan beban kerja berlebih. Meskipun menghadapi tantangan tersebut, sekolah menerapkan strategi adaptif, termasuk evaluasi kinerja berbasis teknologi (e-kinerja) dan budaya berbagi pengetahuan melalui lokakarya. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor krusial dalam mengatasi keterbatasan yang ada. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun kendala sistemik menghambat manajemen yang optimal, strategi internal yang proaktif dan kepemimpinan yang kuat menjadi kunci dalam menjaga kualitas pendidikan. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggambaran empiris tentang bagaimana sebuah sekolah negeri beradaptasi dengan keterbatasan birokrasi untuk memastikan pembelajaran yang efektif.*



*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).*

**Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara**

---

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui proses pendidikan yang efektif, individu tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis, tetapi juga mengembangkan kemampuan intelektual, keterampilan sosial, serta karakter yang dibutuhkan untuk berinteraksi dan berkontribusi dalam kehidupan bermasyarakat (Fadillah, I. U. E., 2025). Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dalam konteks sekolah, sumber daya manusia tersebut mencakup pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis dalam menunjang berlangsungnya proses pembelajaran secara efektif (Tanjung et al., 2024).

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan dua komponen penting dalam sistem pendidikan yang memiliki fungsi berbeda namun saling melengkapi. Pendidik bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta membimbing peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Sementara itu, tenaga kependidikan berperan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan melalui layanan administratif, pengelolaan, dan teknis lainnya (Dessy Rahma Putri et al., 2024). Sinergi antara keduanya menjadi kunci dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang sistematis terhadap kedua komponen tersebut agar dapat berkontribusi secara optimal. Dalam hal ini, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan menjadi bagian penting dalam manajemen pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitas sumber daya manusia di sekolah (Mina & Untung, 2025).

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan meliputi berbagai kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengadaan, penempatan, pembinaan, serta evaluasi kinerja tenaga pendidikan. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik merupakan langkah awal yang penting agar sekolah memiliki jumlah guru yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Selain itu, proses rekrutmen juga menjadi bagian penting dalam memperoleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. Penempatan guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian juga dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di kelas. Pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, seminar, dan supervisi akademik juga merupakan bagian dari upaya peningkatan profesionalitas pendidik. Dengan adanya manajemen yang baik terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia pendidikan menjadi faktor penting dalam

meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah.

Dalam pelaksanaannya, pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah sering menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan yang sering ditemui adalah keterbatasan jumlah tenaga pendidik pada mata pelajaran tertentu. Selain itu, perbedaan tingkat kompetensi dan pengalaman antar guru juga dapat mempengaruhi kualitas proses pembelajaran. Perkembangan teknologi dan perubahan kurikulum juga menuntut para pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi profesional mereka. Oleh karena itu, sekolah perlu melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas pendidik melalui program pembinaan dan pengembangan profesional. Penelitian yang dilakukan oleh (Diyanti & Atikah, 2024) menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas pembelajaran dengan melakukan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan supervisi dapat meningkatkan kompetensi pendidik dan kualitas pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, pengelolaan tenaga pendidik yang efektif menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Selain itu, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam merencanakan kebutuhan tenaga pendidik, mengatur pembagian tugas guru, serta melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi kerja para guru. Kepala sekolah juga berperan dalam melakukan supervisi akademik untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik. Melalui kegiatan supervisi tersebut, kepala sekolah dapat memberikan arahan dan masukan kepada guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Penelitian yang dilakukan oleh (Yuliani et al., 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pembelajaran di sekolah.

Untuk memahami secara lebih mendalam mengenai praktik pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, diperlukan pengamatan langsung terhadap kondisi yang terjadi di lapangan. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah melalui kegiatan wawancara dengan pihak sekolah yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan tenaga pendidikan. Melalui kegiatan wawancara tersebut dapat diperoleh berbagai informasi mengenai proses perencanaan kebutuhan guru, penempatan tugas mengajar, pembinaan guru, serta evaluasi kinerja pendidik. Data yang diperoleh dari wawancara tersebut dapat memberikan gambaran nyata mengenai praktik manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Dalam penelitian ini, kegiatan wawancara dilakukan di SMP

Negeri 7 Medan sebagai salah satu satuan pendidikan menengah pertama yang menyelenggarakan proses pembelajaran formal. Hasil wawancara tersebut diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan mengenai pengelolaan tenaga pendidikan di sekolah. Dengan demikian, kegiatan wawancara menjadi sumber data penting dalam penyusunan laporan ini.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung efektivitas pembelajaran di sekolah. Pengelolaan yang baik terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat membantu sekolah dalam menciptakan proses pembelajaran yang lebih terarah dan berkualitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana praktik manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan di sekolah. Melalui kegiatan wawancara yang dilakukan, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai pengelolaan tenaga pendidikan di lapangan. Hasil dari kegiatan tersebut kemudian dianalisis untuk mengetahui kesesuaiannya dengan teori manajemen pendidikan yang ada. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami praktik manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung efektivitas pembelajaran.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung efektivitas pembelajaran. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 7 Medan pada tahun 2026 dengan mempertimbangkan relevansi lokasi terhadap fokus kajian yang diteliti.

Subjek penelitian ditentukan secara purposif, yaitu pihak sekolah yang memiliki peran langsung dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Informan utama dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah dan guru yang terlibat dalam proses pembelajaran serta pengelolaan tugas mengajar. Pemilihan informan didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi serta kajian literatur yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan berupa pedoman wawancara semi-terstruktur yang disusun berdasarkan indikator manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk menggali informasi terkait perencanaan, penempatan, pembinaan, serta evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data hasil wawancara yang berkaitan dengan kebijakan sekolah dan pelaksanaan manajemen tenaga pendidikan.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan analisis data. Pada tahap persiapan, peneliti menyusun instrumen penelitian dan menentukan informan. Tahap pelaksanaan dilakukan dengan pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya, pada tahap analisis data, peneliti melakukan pengolahan dan interpretasi data. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema-tema yang relevan dengan fokus penelitian, lalu dianalisis dengan mengaitkan antara temuan di lapangan dan teori yang digunakan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak sekolah di SMP Negeri 7 Medan, diperoleh gambaran bahwa pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan masih menghadapi berbagai kendala yang berkaitan dengan aspek perencanaan, penempatan, serta pengembangan kompetensi guru.

Dalam aspek perencanaan tenaga pendidik, pihak sekolah menyatakan bahwa mereka tidak memiliki kewenangan penuh dalam menentukan kebutuhan dan rekrutmen guru. Penempatan tenaga pendidik sepenuhnya ditentukan oleh dinas pendidikan, sehingga sekolah hanya dapat menerima tenaga yang ditempatkan tanpa dapat menyesuaikan secara langsung dengan kebutuhan riil di lapangan. Kondisi ini menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara jumlah guru dengan kebutuhan pembelajaran, terutama pada mata pelajaran tertentu yang mengalami kekurangan tenaga pendidik.

Pada aspek penempatan tugas mengajar, sekolah sebenarnya telah berupaya menyesuaikan mata pelajaran dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi guru. Namun, keterbatasan jumlah tenaga pendidik menyebabkan beberapa guru harus mengajar lebih dari satu mata pelajaran, bahkan di luar bidang keahliannya. Selain itu, terdapat guru yang harus menangani lebih banyak kelas dibandingkan beban ideal, sehingga berpotensi mempengaruhi efektivitas proses

pembelajaran di kelas.

Dalam hal pengembangan kompetensi, sekolah telah melakukan berbagai upaya melalui keikutsertaan guru dalam pelatihan dan workshop yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan. Guru yang mengikuti kegiatan tersebut kemudian membagikan pengetahuan yang diperoleh kepada guru lain melalui kegiatan berbagi pengalaman di lingkungan sekolah. Hal ini menunjukkan adanya upaya pengembangan kompetensi secara kolektif meskipun dengan keterbatasan akses pelatihan.

Selanjutnya, pada aspek evaluasi dan supervisi, kepala sekolah secara rutin melaksanakan supervisi akademik yang umumnya dilakukan setiap semester. Supervisi ini bertujuan untuk memantau pelaksanaan pembelajaran serta memberikan umpan balik kepada guru. Selain itu, penilaian kinerja guru juga dilakukan melalui sistem e-kinerja yang mencakup aspek kehadiran, kedisiplinan, serta pelaporan tugas. Meskipun sistem evaluasi telah diterapkan, efektivitasnya masih bergantung pada pelaksanaan di lapangan.

Adapun dalam aspek tantangan pengelolaan tenaga pendidik, keterbatasan jumlah guru menjadi permasalahan utama yang dihadapi sekolah. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya beban kerja guru serta munculnya fenomena ketidaksesuaian antara kompetensi dan tugas mengajar. Selain itu, keterbatasan kewenangan sekolah dalam pengelolaan tenaga pendidik juga menjadi hambatan dalam melakukan perencanaan yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sekolah telah berupaya mengelola tenaga pendidik secara maksimal melalui berbagai strategi internal, keterbatasan struktural dan kebijakan eksternal masih menjadi faktor utama yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Medan.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan difokuskan pada beberapa aspek utama dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut. Pertama, perencanaan tenaga pendidik dalam sistem yang bersifat sentralistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan guru di SMP Negeri 7 Medan belum sepenuhnya optimal karena keterbatasan kewenangan sekolah dalam melakukan rekrutmen. Hal ini menyebabkan kesenjangan antara kebutuhan riil dengan ketersediaan tenaga pendidik. Secara teoritis, perencanaan tenaga pendidik seharusnya dilakukan melalui analisis kebutuhan dan beban kerja agar penempatan lebih tepat (Komariyah et al., 2016). Namun, kondisi birokrasi yang sentralistik membuat fungsi tersebut tidak berjalan maksimal, sebagaimana juga ditemukan oleh Setiawan (2019). Sebagai upaya mengatasi permasalahan tersebut, sekolah dapat menerapkan pemetaan kompetensi guru secara internal

(internal competency mapping). Melalui pemetaan ini, sekolah dapat mengidentifikasi kompetensi, pengalaman, serta potensi tambahan setiap guru sehingga pembagian tugas mengajar dapat dilakukan secara lebih tepat. Strategi ini dinilai efektif untuk meminimalkan kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik, meskipun jumlah guru terbatas.

Kedua, fenomena mismatch dan beban kerja guru. Keterbatasan jumlah guru menyebabkan terjadinya mismatch, di mana guru mengajar di luar bidang keahliannya. Kondisi ini berdampak pada kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Menurut Jauharotul dan Muhyadi (2021), ketidaksesuaian kompetensi dapat menurunkan efektivitas pembelajaran. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan kelelahan kerja (Nurlindah et al., 2020). Untuk mengatasi hal tersebut, salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah pembelajaran kolaboratif antar guru (team teaching). Melalui pendekatan ini, guru yang memiliki kompetensi utama pada suatu mata pelajaran dapat bekerja sama dengan guru lain, sehingga proses pembelajaran tetap berjalan optimal. Selain meningkatkan kualitas pembelajaran, strategi ini juga berfungsi sebagai sarana pengembangan kompetensi secara langsung melalui praktik kolaboratif di kelas.

Ketiga, implementasi supervisi dan evaluasi kinerja guru. Sekolah telah menerapkan supervisi akademik dan sistem e-kinerja sebagai bentuk evaluasi. Supervisi ini penting untuk memastikan kualitas pembelajaran tetap terjaga (Diyanti & Atikah, 2024). Namun, evaluasi yang hanya bersifat administratif berpotensi tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Siregar et al. (2024) yang menekankan pentingnya evaluasi berbasis kinerja nyata. Dalam konteks ini, pemanfaatan teknologi digital dapat menjadi solusi alternatif. Sekolah dapat mengembangkan komunitas belajar berbasis teknologi melalui pelatihan daring, webinar, dan diskusi internal. Strategi ini memungkinkan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan tanpa bergantung sepenuhnya pada program dari dinas pendidikan.

Keempat, pengembangan kompetensi melalui budaya kolaborasi. Budaya berbagi pengetahuan (knowledge sharing) yang telah diterapkan di sekolah merupakan langkah positif dalam meningkatkan kompetensi guru secara kolektif. Menurut Setianingsih et al. (2021), pengelolaan tenaga pendidik yang kolaboratif dapat meningkatkan mutu pendidikan meskipun dalam kondisi keterbatasan. Selain itu, Mariffa et al. (2024) juga menegaskan bahwa kerja sama antar guru menjadi faktor penting dalam efektivitas pembelajaran. Untuk memperkuat strategi ini, sekolah perlu membangun budaya organisasi yang kolaboratif melalui komunitas belajar guru, diskusi reflektif, serta berbagi praktik baik (best practice). Lingkungan kerja yang suportif dapat

meningkatkan motivasi dan mengurangi tekanan kerja guru.

Kelima, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam kondisi keterbatasan. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam mengelola keterbatasan tenaga pendidik. Kepala sekolah berperan dalam mengatur pembagian tugas, melakukan supervisi, serta menjaga motivasi guru. Menurut Widayani (2020), kepemimpinan yang efektif mampu membantu sekolah beradaptasi dengan berbagai keterbatasan. Hal ini juga diperkuat oleh Yuliani dan Bahar (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dalam jangka menengah, kepala sekolah juga dapat melakukan advokasi kepada dinas pendidikan dengan menyusun laporan kebutuhan tenaga pendidik berbasis data. Pendekatan ini dapat meningkatkan peluang pemenuhan kebutuhan guru, meskipun tetap bergantung pada kebijakan birokrasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya dapat diatasi melalui penambahan sumber daya, tetapi juga melalui strategi manajerial yang adaptif dan inovatif. Dengan mengintegrasikan pemetaan kompetensi, kolaborasi guru, pemanfaatan teknologi, serta kepemimpinan yang efektif, sekolah dapat tetap menjaga kualitas pembelajaran meskipun dalam kondisi keterbatasan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 7 Medan secara umum telah berjalan dengan baik dan terstruktur, terutama dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kinerja. Sekolah telah berupaya mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki guna mendukung efektivitas pembelajaran, meskipun masih terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya.

Permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan penyesuaian tugas mengajar dengan latar belakang kompetensi pendidik serta pengelolaan beban kerja yang belum sepenuhnya merata. Namun demikian, pihak sekolah telah melakukan berbagai upaya strategis, seperti penerapan supervisi akademik, kolaborasi antar guru, serta penguatan koordinasi internal untuk mengatasi kendala tersebut. Upaya tersebut menunjukkan adanya komitmen dalam meningkatkan kualitas pengelolaan tenaga pendidik.

Dengan demikian, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang efektivitas pembelajaran di sekolah. Pengelolaan yang terencana, terarah, dan berkelanjutan diharapkan dapat terus ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi guru serta

optimalisasi kebijakan internal sekolah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan referensi bagi pihak sekolah maupun penelitian selanjutnya dalam mengembangkan manajemen pendidikan yang lebih efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Boy Eka Saputra, B. E., Fauzi, A. D. N., Cindy, A. H., & Windasari, W. (2024). Analisis kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMAN 1 Krembung. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(2), 101–108.
- Dasar administrasi pendidik dan tenaga kependidikan di era Society 5.0. (2024). *Journal Innovation in Education*, 2(4), 236–249.
- Diyanti, I. E., & Atikah, C. (2024). Peran supervisi akademik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, 9, 621–626.
- Fadillah, I. U., et al. (2025). Analisis Faktor Pemicu Radikalisme Pada Remaja Serta Dampaknya Pada Demokrasi. *Journal of Golden Generation Education*, 1(2), 50-56.
- Heatubun, A., & Talaud, F. (2024). Analisis kinerja guru di sekolah SMP Katolik Kota Manado dengan evaluasi CIPP. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 2030–2037.
- Jauharotul, M., & Muhyadi. (2021). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 32(3), 167–186.
- Karnati, N. (2017). Implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berbasis sekolah dalam peningkatan mutu sekolah dasar di Kota Bekasi. *Parameter: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*, 29(2), 185–191.
- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., Harliansyah, Satriawarman, T., Bustami, M. R., Heriman, Firmansyah, Pratama, P. A., Sumantri, W. H., Rianti, Rusdawati, Sripeni, Ping, T., Rohana, Lail, A. N., Yulia, H., Monica, M. V., & Hadiyanti, D. (2016). *Manajemen pendidik dan tenaga pendidik* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Mariffa, S., Desviandy, F. A., & Windasari, W. (2024). Efisiensi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar pembelajaran di SMP Negeri 59 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 10.
- Mina, F., & Untung, S. (2025). Implementation of education personnel management at Junior High School NU Karangdadap. *Journal of Education*, 10536–10542.
- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga

kependidikan. *Jurnal Idaarah*, 4(1), 40–51.

- Setianingsih, F. N., Setiawan, F., Fania, G. I., Muslikhah, A. H., & Aprilia, W. (2021). Implementasi manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8).
- Setiawan, I. (2019). Analisis ketercapaian indikator pada standar pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah Cipanas. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 4(1), 40.
- Siregar, N. S., Tantri, A., Lativah, H., & Maulana, M. R. (2024). Evaluasi sistem manajemen kinerja guru dan tenaga kependidikan. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains*, 4(4).
- Tanjung, W. K., Julia, A. P., Nasution, H. Y., & Batubara, R. R. (2024). Pengelolaan kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Wardah Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains*, 4.
- Widayani, K. (2020). Implementasi manajemen perubahan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 3 Medan. *Hijri: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, 9(1), 78–86.
- Yuliani, S. D. T., & Bahar, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 02 Kendari. *Jurnal Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 14–19