



ABDI CENDEKIA:
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
Volume 5 Nomor 2 Tahun 2026 Halaman 2255-2267
<https://zia-research.com/index.php/abdicendekia/index>



Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Meningkatkan Efektivitas Sekolah SD Negeri 0112 Janjilobi

Abdul Manab Nst¹, Bulan Bunga Hasibuan², Febrianti Siregar³, Marissa Hasibuan⁴, Marlina Hasibuan⁵, Sarmila Dahlena Hasibuan⁶, Siti Hasanah Hsb⁷, Mira Yanti Lubis⁸

1,2,3,4,5,6,7,8 Institut Agama Islam Padang Lawas

Email : aisyahnstnasution953@gmail.com, bulanbungahsb2006@gmail.com,
febriantisiregar09@gmail.com, marissasiregar889@gmail.com, marlinahasibuan034@gmail.com,
sarmilahasibuan098@gmail.com, sitihasanahhasibuan6@gmail.com, myantilubis87@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan efektivitas sekolah serta mengidentifikasi faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaannya di SD Negeri 0112 Janjilobi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, tiga orang guru, dan dua orang siswa yang dipilih sebagai informan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 0112 Janjilobi telah dilaksanakan melalui fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pembinaan, dan pengawasan. Pelaksanaan manajemen tersebut memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas sekolah, yang ditunjukkan melalui kelancaran proses pembelajaran, meningkatnya kerja sama antarwarga sekolah, serta terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Faktor pendukung manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi kepemimpinan kepala sekolah yang baik, komunikasi yang efektif, kerja sama antarwarga sekolah, serta komitmen dan tanggung jawab tenaga pendidik. Adapun faktor penghambat yang ditemukan meliputi keterbatasan tenaga kependidikan, tingginya beban administrasi guru, keterbatasan sarana pendukung, dan belum optimalnya program pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar efektivitas sekolah dapat terus ditingkatkan dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Kata kunci: Manajemen Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, Efektivitas Sekolah.

Abstract

This study aims to describe the management of educational and administrative personnel in improving school effectiveness and to identify the supporting and inhibiting factors in its implementation at SD Negeri 0112 Janjilobi. This research employed a qualitative approach with a case study design. The research subjects consisted of the principal, three teachers, and two students selected as research informants. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The collected data were analyzed using an interactive analysis model, including data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings revealed that the management of educational and administrative personnel at SD Negeri 0112 Janjilobi had been implemented through management functions, namely planning, organizing, implementing, coaching, and supervising. The implementation of these management functions contributed positively to school effectiveness, as reflected in the smooth learning process, improved collaboration among school members, and the creation of a conducive learning environment. Supporting factors for the management of educational and administrative personnel included effective school leadership, good communication, strong cooperation among school members, and the commitment and responsibility of educational personnel. Meanwhile, the inhibiting factors included the limited number of administrative personnel, the high administrative workload of teachers, limited supporting facilities, and the less-than-optimal implementation of professional development programs. Therefore, continuous efforts are needed to improve the management of educational and administrative personnel in order to enhance school effectiveness and achieve educational goals optimally.

Keywords: *Educational Personnel Management, Administrative Personnel Management, School Effectiveness.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan bangsa yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan, individu diharapkan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga dapat berkontribusi secara optimal dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana dan prasarana, maupun peserta didik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang ada di sekolah. Dalam konteks pendidikan, sumber daya manusia tersebut meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas sekolah dalam melaksanakan fungsi dan perannya sebagai lembaga pendidikan (Armstrong, 2021).

Sekolah sebagai organisasi pendidikan memerlukan sistem manajemen yang baik agar seluruh sumber daya yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal. Salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan organisasi sekolah adalah manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan proses pembelajaran, membimbing peserta didik, melakukan penilaian, serta mengembangkan kompetensi peserta didik. Sementara itu, tenaga kependidikan berperan dalam mendukung kelancaran administrasi, pengelolaan sarana dan prasarana, pelayanan peserta didik, serta berbagai kegiatan lainnya yang menunjang penyelenggaraan pendidikan. Kedua komponen tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya mewujudkan sekolah yang efektif dan berkualitas (Hoy & Miskel, 2021).

Dalam era transformasi pendidikan saat ini, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin meningkat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, implementasi Kurikulum Merdeka, serta tuntutan kompetensi abad ke-21 mengharuskan sekolah memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, kompeten, dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan. Kondisi tersebut menuntut adanya manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif agar sekolah mampu menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Menurut Fullan (2023), keberhasilan perubahan dan peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan dalam penyelenggaraan pendidikan.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pembinaan, pengembangan, pengawasan, dan evaluasi terhadap tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Menurut Dessler (2022), manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan tenaga kerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan serta efektivitas sekolah secara keseluruhan.

Konsep efektivitas sekolah menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Sekolah yang efektif merupakan sekolah yang mampu mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan seluruh sumber daya secara optimal. Hallinger (2021) menjelaskan bahwa efektivitas sekolah ditandai oleh adanya kepemimpinan yang kuat, budaya sekolah yang positif, proses pembelajaran yang berkualitas, serta pengelolaan sumber daya manusia yang profesional. Dengan demikian, efektivitas sekolah tidak hanya diukur dari prestasi akademik peserta didik, tetapi juga dari kemampuan sekolah dalam mengelola seluruh komponen organisasi secara efektif.

Salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas sekolah adalah kualitas manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Teori Human Capital yang dikemukakan oleh Becker (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi apabila dikelola dan dikembangkan secara tepat. Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan modal utama yang menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, investasi dalam bentuk pengembangan kompetensi, pelatihan, supervisi, dan pembinaan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan menjadi kebutuhan yang sangat penting.

Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah masih menghadapi berbagai permasalahan. Penelitian Nawangsari, Al Fariyah, Windasari, dan Cindy (2024) menunjukkan bahwa masih terdapat sekolah yang belum mampu melaksanakan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara optimal, terutama dalam aspek pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pembinaan profesional. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya mutu pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah.

Temuan serupa juga dikemukakan oleh Badrudin dan Nugraha (2024) yang menyatakan bahwa masih banyak sekolah yang menghadapi kendala dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, seperti kurangnya perencanaan kebutuhan tenaga kerja, belum optimalnya sistem penilaian kinerja, serta terbatasnya program pengembangan sumber daya manusia. Permasalahan tersebut menyebabkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum berjalan secara maksimal sehingga memengaruhi efektivitas sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Penelitian Sanda, Warman, Pitriyani, dan Yesepa (2022) menjelaskan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan secara sistematis dapat meningkatkan mutu pendidikan secara signifikan. Sebaliknya, sekolah yang belum menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara optimal cenderung mengalami berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugas

pendidikan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas sekolah.

Dalam konteks sekolah dasar, manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tantangan yang cukup kompleks. Sekolah dasar merupakan jenjang pendidikan yang menjadi fondasi utama dalam pembentukan karakter, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik. Oleh karena itu, kualitas pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada jenjang sekolah dasar sangat menentukan keberhasilan pendidikan pada jenjang berikutnya. Namun, pada kenyataannya masih terdapat sekolah dasar yang menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, baik yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, maupun pengawasan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SD Negeri 0112 Janjilobi, ditemukan bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Hal tersebut terlihat dari masih adanya beberapa tugas yang belum dilaksanakan sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan, keterbatasan tenaga kependidikan dalam mendukung administrasi sekolah, serta belum optimalnya pelaksanaan program pengembangan kompetensi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, proses evaluasi kinerja dan pembinaan yang dilakukan oleh pihak sekolah masih perlu ditingkatkan agar dapat mendorong peningkatan profesionalisme seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masih menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, maka berpotensi menghambat peningkatan mutu layanan pendidikan dan pencapaian target sekolah. Sebaliknya, apabila manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilaksanakan secara efektif, maka seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah akan mampu bekerja secara optimal sehingga dapat mendukung peningkatan efektivitas sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusmana (2024) menunjukkan bahwa efektivitas sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan yang baik, pembagian tugas yang jelas, program pembinaan yang berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang objektif terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja guru dan tenaga kependidikan. Temuan tersebut memperkuat pentingnya manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung keberhasilan sekolah.

Selain itu, penelitian Batubara, Sihite, dan Situmorang (2025) menemukan bahwa salah satu penyebab belum optimalnya efektivitas sekolah adalah kurang maksimalnya pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Keterbatasan program pengembangan kompetensi, kurangnya koordinasi antarpegawai, serta belum optimalnya sistem pengawasan menjadi faktor yang menghambat peningkatan kinerja sekolah. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih sistematis dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar efektivitas sekolah dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, penelitian yang secara khusus mengkaji pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan efektivitas sekolah di SD Negeri 0112 Janjilobi masih sangat terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, faktor pendukung dan penghambatnya, serta kontribusinya dalam meningkatkan efektivitas sekolah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi SD Negeri 0112 Janjilobi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan

sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan sekolah yang lebih efektif, profesional, dan berkualitas sesuai dengan tuntutan pendidikan saat ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan efektivitas sekolah di SD Negeri 0112 Janjilobi. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan yang dianggap memiliki informasi serta pengalaman terkait pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah. Sementara itu, objek penelitian adalah manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pembinaan, dan pengawasan dalam upaya meningkatkan efektivitas sekolah. Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap paling mengetahui dan memahami permasalahan yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan untuk mendapatkan informasi yang lebih komprehensif mengenai praktik manajemen yang diterapkan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa dokumen sekolah, struktur organisasi, program kerja, dan dokumen pendukung lainnya. Adapun teknik analisis data mengacu pada model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dalam penelitian ini diuji melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk memastikan data yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan kredibilitas yang tinggi.

HASIL PENELITIAN dan Pembahasan

Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Efektivitas Sekolah di SD Negeri 0112 Janjilobi

Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang berpengaruh terhadap efektivitas sekolah. Pengelolaan yang baik terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat membantu sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan siswa untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 0112 Janjilobi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sekolah telah melaksanakan berbagai upaya dalam mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar efektivitas sekolah dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SD Negeri 0112 Janjilobi, diperoleh informasi bahwa manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui beberapa tahapan, mulai dari perencanaan, pembagian tugas, pembinaan, hingga evaluasi kinerja. Kepala sekolah menyampaikan:

“Kami selalu berupaya mengelola guru dan tenaga kependidikan dengan sebaik mungkin. Setiap awal tahun ajaran dilakukan pembagian tugas sesuai kemampuan dan kompetensi masing-masing. Selain itu, guru juga diberikan kesempatan mengikuti pelatihan atau kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensinya. Namun, kami mengakui bahwa masih

ada beberapa kendala, terutama keterbatasan tenaga kependidikan sehingga beberapa pekerjaan administrasi terkadang masih dibantu oleh guru."

Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa evaluasi terhadap kinerja guru dilakukan secara berkala melalui supervisi kelas dan rapat evaluasi sekolah.

"Kami melakukan supervisi pembelajaran dan evaluasi secara berkala untuk melihat perkembangan kinerja guru. Hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai bahan perbaikan agar proses pembelajaran dan pelayanan pendidikan dapat berjalan lebih efektif."

Dari hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa pihak sekolah telah berupaya menerapkan fungsi manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, dan evaluasi, meskipun masih menghadapi beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya.

Bapak Riyadi menjelaskan bahwa pembagian tugas yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah cukup jelas sehingga setiap guru memahami tanggung jawab masing-masing. "Menurut saya, kepala sekolah sudah berusaha mengatur tugas guru dengan baik. Kami memiliki tugas yang jelas sesuai bidang masing-masing. Selain mengajar, kami juga diberi tanggung jawab pada beberapa kegiatan sekolah agar program sekolah dapat berjalan dengan baik."

Guru tersebut juga menyampaikan bahwa sekolah memberikan dukungan terhadap peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan pelatihan dan kelompok kerja guru (KKG). "Kami sering mengikuti kegiatan KKG dan pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan maupun gugus sekolah. Kegiatan tersebut sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan mengajar."

IbuEliza mengungkapkan bahwa koordinasi antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan berjalan cukup baik. "Komunikasi antara kepala sekolah dan guru selama ini berjalan dengan baik. Jika ada permasalahan atau program baru, biasanya dibahas bersama dalam rapat sehingga semua pihak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya."

Namun demikian, guru tersebut juga mengakui bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan tugas administrasi. "Kadang-kadang pekerjaan administrasi cukup banyak, sementara tenaga kependidikan yang membantu masih terbatas. Akibatnya beberapa pekerjaan administrasi juga dikerjakan oleh guru."

Ibu Wardah menyampaikan bahwa pengawasan dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. "Kepala sekolah sering memberikan arahan dan masukan kepada guru, terutama terkait pembelajaran di kelas. Dengan adanya supervisi dan evaluasi, kami menjadi lebih termotivasi untuk memperbaiki kualitas pembelajaran."

Selain itu, guru juga menilai bahwa suasana kerja di sekolah cukup kondusif. "Hubungan antar guru dan tenaga kependidikan cukup baik sehingga kerja sama dalam melaksanakan program sekolah dapat berjalan dengan lancar."

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru, diketahui bahwa manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 0112 Janjilobi telah dilaksanakan melalui pembagian tugas yang jelas, koordinasi yang baik, pembinaan kompetensi, serta pengawasan secara berkala. Meskipun demikian, keterbatasan tenaga kependidikan masih menjadi salah satu kendala yang dihadapi sekolah.

Rizky Hasibuan menyampaikan bahwa guru-guru di sekolah selalu hadir tepat waktu dan memberikan pembelajaran dengan baik. "Guru-guru di sekolah mengajar dengan baik dan menjelaskan pelajaran sampai kami mengerti. Kalau ada yang belum paham, guru biasanya menjelaskan kembali."

Siswa tersebut juga menilai bahwa lingkungan sekolah cukup tertib dan nyaman untuk belajar. "Sekolah kami bersih dan tertib. Guru-guru juga sering mengingatkan kami untuk disiplin dan rajin belajar."

Manna Wassalwa mengungkapkan bahwa guru dan staf sekolah memberikan pelayanan yang baik kepada siswa. "Kalau kami mengalami kesulitan belajar, guru selalu membantu. Pegawai sekolah juga ramah ketika kami membutuhkan bantuan."

Siswa tersebut juga menilai bahwa kegiatan sekolah berjalan dengan baik karena adanya kerja sama antara guru dan pihak sekolah. "Menurut saya kegiatan di sekolah berjalan lancar karena guru dan kepala sekolah selalu bekerja sama mengatur kegiatan yang ada."

Berdasarkan hasil wawancara dengan siswa, diketahui bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memberikan dampak positif terhadap proses pembelajaran dan pelayanan pendidikan. Hal ini terlihat dari disiplin guru dalam mengajar, pelayanan yang diberikan kepada siswa, serta terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 0112 Janjilobi telah dilaksanakan melalui kegiatan perencanaan, pembagian tugas, pembinaan, koordinasi, serta evaluasi kinerja. Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tersebut telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas sekolah, meskipun dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala seperti keterbatasan tenaga kependidikan dan belum optimalnya pelaksanaan tugas administrasi sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman dan Suryadi (2023) yang menyimpulkan bahwa efektivitas sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia pendidikan melalui perencanaan yang sistematis, pembagian tugas yang jelas, serta pembinaan yang berkelanjutan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik mampu meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Putri dan Kurniawan (2024) yang menemukan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan secara terstruktur dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa adanya koordinasi yang baik antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berbagai program sekolah dapat terlaksana secara efektif. Kondisi tersebut terlihat pula di SD Negeri 0112 Janjilobi, di mana koordinasi yang baik antarwarga sekolah menjadi salah satu faktor yang mendukung kelancaran kegiatan pendidikan.

Selanjutnya, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni, Hidayat, dan Prasetyo (2022) yang menyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan kompetensi guru merupakan bagian penting dari manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, maupun kegiatan kelompok kerja guru cenderung memiliki kemampuan profesional yang lebih baik dibandingkan guru yang jarang mengikuti kegiatan pengembangan diri. Hasil penelitian tersebut mendukung temuan di SD Negeri 0112 Janjilobi yang menunjukkan bahwa sekolah berupaya meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan pembinaan dan pelatihan.

Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Siregar dan Harahap (2025) yang menjelaskan bahwa pengawasan dan evaluasi kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Melalui supervisi dan evaluasi yang dilakukan secara berkala, kepala sekolah dapat mengidentifikasi berbagai kekurangan yang masih terdapat dalam pelaksanaan tugas guru maupun tenaga kependidikan, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Temuan tersebut sesuai dengan kondisi di SD Negeri 0112 Janjilobi yang melaksanakan supervisi dan evaluasi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasution, Lubis, dan Daulay (2024) yang menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang sering menjadi penghambat efektivitas sekolah adalah keterbatasan tenaga kependidikan. Keterbatasan jumlah tenaga kependidikan menyebabkan sebagian tugas administrasi sekolah harus dibantu oleh guru, sehingga guru memiliki beban kerja tambahan di luar tugas utamanya sebagai pendidik. Kondisi yang sama juga ditemukan di SD Negeri 0112 Janjilobi, di mana masih terdapat beberapa pekerjaan administrasi yang belum sepenuhnya ditangani oleh tenaga kependidikan karena keterbatasan sumber daya yang tersedia.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian di SD Negeri 0112 Janjilobi memperkuat berbagai temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Perencanaan yang baik, pembagian tugas yang jelas, pembinaan kompetensi yang berkelanjutan, koordinasi yang efektif, serta pengawasan dan evaluasi yang dilakukan secara berkala merupakan faktor-faktor yang mendukung keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Namun demikian, keterbatasan tenaga kependidikan dan beban administrasi yang masih cukup tinggi menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian agar efektivitas sekolah dapat ditingkatkan secara lebih optimal.

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Efektivitas Sekolah di SD Negeri 0112 Janjilobi

Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan efektivitas sekolah tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhi pelaksanaannya. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor pendukung yang membantu kelancaran pelaksanaan manajemen maupun faktor penghambat yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai faktor pendukung dan faktor penghambat tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan siswa di SD Negeri 0112 Janjilobi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diperoleh berbagai informasi mengenai kondisi yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan efektivitas sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa faktor yang mendukung pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 0112 Janjilobi. Kepala sekolah menyampaikan: "Salah satu faktor yang mendukung adalah adanya kerja sama yang baik antara guru, tenaga kependidikan, dan pihak sekolah. Komunikasi yang terjalin juga cukup baik sehingga berbagai program sekolah dapat dilaksanakan bersama-sama. Selain itu, sebagian besar guru memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya."

Selain faktor pendukung, kepala sekolah juga menjelaskan beberapa faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. "Kendala yang masih kami hadapi adalah keterbatasan tenaga kependidikan sehingga beberapa pekerjaan administrasi masih harus dibantu oleh guru. Selain itu, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi belum dapat dirasakan secara merata oleh seluruh tenaga pendidik."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa kerja sama yang baik dan komitmen tenaga pendidik menjadi faktor pendukung utama, sedangkan keterbatasan tenaga kependidikan dan pengembangan kompetensi menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen di sekolah.

Bapak Riyadi menjelaskan bahwa dukungan dari kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting yang membantu kelancaran pelaksanaan tugas guru. "Kepala sekolah selalu memberikan arahan dan dukungan kepada guru dalam melaksanakan tugas. Jika ada masalah dalam pembelajaran atau kegiatan sekolah, biasanya langsung dibicarakan bersama untuk mencari solusi."

Guru tersebut juga menyampaikan adanya kendala terkait beban kerja. "Kadang-kadang guru harus mengerjakan tugas administrasi tambahan karena keterbatasan tenaga kependidikan. Hal ini membuat pekerjaan guru menjadi lebih banyak."

Ibu Eliza mengungkapkan bahwa hubungan kerja yang harmonis antarpegawai menjadi salah satu faktor pendukung efektivitas sekolah. "Hubungan antara guru dan tenaga kependidikan cukup baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara bersama-sama. Jika ada kegiatan sekolah, semua saling membantu."

Namun demikian, guru tersebut juga mengakui masih terdapat hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia. "Menurut saya, pelatihan atau kegiatan pengembangan kompetensi masih perlu ditingkatkan agar kemampuan guru dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan pendidikan saat ini."

Ibu Wardah menyampaikan bahwa semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang dimiliki guru menjadi salah satu faktor yang mendukung pelaksanaan program sekolah. "Meskipun ada beberapa keterbatasan, guru-guru tetap berusaha menjalankan tugas dengan baik. Kami saling bekerja sama agar kegiatan sekolah tetap berjalan lancar."

Adapun faktor penghambat yang dirasakan guru adalah keterbatasan sarana pendukung administrasi. "Beberapa pekerjaan administrasi membutuhkan waktu yang cukup lama karena fasilitas pendukung yang tersedia masih terbatas sehingga pekerjaan terkadang tidak dapat diselesaikan dengan cepat."

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru, diketahui bahwa faktor pendukung manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi dukungan kepala sekolah, kerja sama yang baik antarpegawai, komitmen kerja, dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan tenaga kependidikan, beban administrasi guru, kurangnya kesempatan pengembangan kompetensi, dan keterbatasan fasilitas pendukung.

Rizky mengungkapkan bahwa guru-guru di sekolah memiliki perhatian yang baik terhadap peserta didik. "Guru-guru selalu membantu kami ketika mengalami kesulitan belajar dan sering memberikan motivasi agar rajin belajar." Menurut siswa tersebut, kedekatan antara guru dan siswa menjadi salah satu hal yang membuat suasana belajar menjadi nyaman.

Manna Wassalwa menyampaikan bahwa kegiatan sekolah berjalan dengan baik karena adanya kerja sama antara guru dan pihak sekolah. "Kalau ada kegiatan sekolah, guru-guru selalu bekerja sama mengatur semuanya sehingga kegiatan berjalan lancar. Kami juga merasa nyaman belajar di sekolah." Meskipun demikian, siswa tersebut berharap fasilitas belajar di sekolah dapat terus ditingkatkan agar kegiatan pembelajaran menjadi lebih menarik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan siswa, diketahui bahwa terdapat beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan efektivitas sekolah di SD Negeri 0112 Janjilobi. Faktor pendukung meliputi adanya kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung, kerja sama yang baik antarwarga sekolah, komunikasi yang efektif, komitmen dan tanggung jawab guru yang tinggi, serta hubungan yang harmonis antara guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Faktor-faktor tersebut berkontribusi positif terhadap kelancaran pelaksanaan program sekolah dan peningkatan efektivitas sekolah.

Di sisi lain, faktor penghambat yang ditemukan dalam penelitian ini meliputi keterbatasan jumlah tenaga kependidikan, beban administrasi yang masih cukup tinggi bagi guru, belum optimalnya program pengembangan kompetensi, serta keterbatasan fasilitas pendukung administrasi dan pembelajaran. Keberadaan faktor-faktor penghambat tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 0112 Janjilobi masih memerlukan berbagai upaya perbaikan agar efektivitas sekolah dapat ditingkatkan secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor pendukung dan faktor penghambat dalam manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 0112 Janjilobi. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan kepala sekolah, kerja sama yang baik antarwarga sekolah, komunikasi yang efektif, serta komitmen guru dalam menjalankan tugas. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan tenaga kependidikan, beban administrasi guru, keterbatasan sarana pendukung, dan belum optimalnya pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fauziah dan Ananda (2023) yang menyimpulkan bahwa keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang mampu membangun komunikasi, koordinasi, dan kerja sama yang baik dalam lingkungan sekolah. Penelitian tersebut

menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga mendukung peningkatan kinerja seluruh warga sekolah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Pratama, Yuliana, dan Hidayat (2024) yang menemukan bahwa kerja sama antar tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi sekolah. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis dapat memperlancar pelaksanaan program sekolah, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat budaya kerja yang positif. Kondisi tersebut terlihat pula di SD Negeri 0112 Janjilobi, di mana kerja sama antarwarga sekolah menjadi salah satu faktor yang mendukung pelaksanaan berbagai kegiatan pendidikan.

Temuan penelitian ini sejalan pula dengan penelitian Saputra dan Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa salah satu kendala utama dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah tingginya beban administrasi yang harus diselesaikan oleh guru. Akibatnya, guru tidak dapat sepenuhnya fokus pada tugas pokoknya sebagai pendidik karena harus membagi waktu untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan administratif. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kondisi yang ditemukan di SD Negeri 0112 Janjilobi, di mana sebagian tugas administrasi masih dibantu oleh guru karena keterbatasan tenaga kependidikan.

Selanjutnya, penelitian Harahap dan Lubis (2025) menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah tenaga kependidikan menjadi salah satu faktor yang sering menghambat efektivitas manajemen sekolah. Kurangnya tenaga administrasi menyebabkan beberapa pekerjaan sekolah tidak dapat dilaksanakan secara maksimal sehingga berdampak pada efektivitas pelayanan pendidikan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian di SD Negeri 0112 Janjilobi yang juga menghadapi keterbatasan tenaga kependidikan dalam mendukung pelaksanaan tugas administrasi sekolah.

Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mulyani, Setiawan, dan Rahmawati (2024) yang menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan profesional lainnya merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, penelitian tersebut juga menemukan bahwa tidak semua guru memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi karena keterbatasan anggaran dan program yang tersedia. Kondisi ini sejalan dengan temuan penelitian di SD Negeri 0112 Janjilobi yang menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi masih perlu ditingkatkan agar seluruh tenaga pendidik dapat terus mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sari dan Kurniawan (2023) yang menyimpulkan bahwa efektivitas sekolah dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kualitas kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, dan kerja sama antarpegawai, sedangkan faktor eksternal meliputi dukungan sarana prasarana, kebijakan pendidikan, dan ketersediaan sumber daya. Penelitian tersebut menegaskan bahwa keberhasilan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan lingkungan sekolah secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian di SD Negeri 0112 Janjilobi memperkuat temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor pendukung manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi kepemimpinan kepala sekolah, kerja sama yang baik, komunikasi yang efektif, serta komitmen dan tanggung jawab tenaga pendidik. Sementara itu, faktor penghambat yang sering ditemukan adalah keterbatasan tenaga kependidikan, tingginya beban administrasi guru, keterbatasan fasilitas pendukung, dan belum optimalnya program pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk memaksimalkan faktor pendukung dan meminimalkan faktor penghambat agar efektivitas sekolah dapat terus ditingkatkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan efektivitas sekolah di SD Negeri 0112 Janjilobi, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan telah dilaksanakan melalui fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pembinaan, dan pengawasan. Kepala sekolah telah melakukan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing, memberikan pembinaan melalui rapat dan supervisi, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Pelaksanaan manajemen tersebut memberikan dampak positif terhadap efektivitas sekolah, yang ditunjukkan melalui kelancaran proses pembelajaran, terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, meningkatnya kerja sama antarwarga sekolah, serta terlaksananya berbagai program sekolah dengan baik. Meskipun demikian, pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat dalam manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 0112 Janjilobi. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan kepala sekolah yang baik, kerja sama yang harmonis antar guru dan tenaga kependidikan, komunikasi yang efektif, serta komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dari tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, faktor penghambat meliputi keterbatasan jumlah tenaga kependidikan, tingginya beban administrasi yang masih harus dilakukan oleh guru, keterbatasan sarana pendukung, serta belum optimalnya program pengembangan kompetensi bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui penguatan pembinaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, penambahan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan sekolah, serta optimalisasi sistem pengelolaan sekolah agar efektivitas sekolah dapat terus meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Badrudin, M., & Nugraha, M. S. (2024). Implementasi pengelolaan guru dan tenaga kependidikan dalam peningkatan kualitas pendidikan berdasarkan IASP 2020. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 112–124.
- Batubara, A. J. A., Sihite, J. A. M., & Situmorang, I. (2025). Analisis manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. *Journal of Golden Generation Education*, 4(1), 45–57.
- Becker, G. S. (2020). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bush, T. (2021). *Theories of Educational Leadership and Management*. London: Sage Publications.

Dessler, G. (2022). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.

Fauziah, N., & Ananda, R. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 8(2), 85–97.

Fullan, M. (2023). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.

Hallinger, P. (2021). School leadership and educational effectiveness: Contemporary perspectives. *Educational Management Administration and Leadership*, 49(3), 341–357.

Harahap, M. R., & Lubis, A. F. (2025). Pengaruh tenaga kependidikan terhadap efektivitas administrasi sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 10(1), 66–78.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2021). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Education.

Kusmana, S. (2024). Efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 3(2), 102–115.

Mulyani, S., Setiawan, D., & Rahmawati, N. (2024). Pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 9(1), 34–46.

Nasution, H., Lubis, R., & Daulay, F. (2024). Tantangan pengelolaan tenaga kependidikan dalam mendukung efektivitas sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 15(2), 120–132.

Nawangsari, D. C., Al Fariyah, A. A., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). Efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Tsaqofah: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 4(3), 215–228.

Pasaribu, T. P. N., Simbolon, M., Harahap, R., Siregar, D., & Harahap, S. (2025). Peran administrasi tenaga pendidik dan kependidikan dalam mendukung efektivitas pembelajaran di sekolah. *Pedagogia: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah*, 5(1), 55–68.

Pratama, A., Yuliana, E., & Hidayat, T. (2024). Kolaborasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan efektivitas organisasi sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 74–86.

Putri, N., & Kurniawan, A. (2024). Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja sekolah. *Jurnal Pendidikan Modern*, 6(2), 98–110.

Rahman, A., & Suryadi, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam meningkatkan mutu sekolah dasar. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 7(3), 145–158.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management*. New York: Pearson Education.

- Sanda, Y., Warman, W., Pitriyani, A., & Yesepa, Y. (2022). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(2), 178–190.
- Saputra, D., & Wibowo, H. (2022). Beban administrasi guru dan pengaruhnya terhadap efektivitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(4), 301–312.
- Sari, R., & Kurniawan, M. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas sekolah dalam perspektif manajemen pendidikan. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengelolaan Pendidikan*, 5(2), 89–101.
- Siregar, A. H., & Harahap, M. (2025). Supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Edukasi dan Manajemen Pendidikan*, 8(1), 51–63.
- Wahyuni, S., Hidayat, N., & Prasetyo, A. (2022). Pengembangan profesional guru melalui pelatihan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Profesi Pendidikan*, 7(1), 22–35.
- Zamzami, M., Imtiyaz, A. R., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). Efektivitas manajemen tenaga kependidikan dalam mendukung mutu pendidikan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 2(3), 87–99.
- Selain itu, Anda dapat menambahkan beberapa referensi yang memang membahas manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara umum untuk memperkuat artikel, seperti karya-karya tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tahun 2024.