



Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan

Nur Asia^{1*}, Sulkifli²

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar¹

STAI Al-Gazali Soppeng²

*Penulis Korespondensi: nurasia11406@gmail.com¹, sulkifli@staialgazalisoppeng.ac.id²

Abstract. *This study aims to analyze the management of educators and educational personnel in improving educational quality, focusing on implementation, leadership roles, and challenges encountered in practice. The main issue underlying this research is the gap between theoretical management concepts and their actual implementation, which tends to be partial and not yet fully integrated. This research employs a qualitative approach using a literature review method based on 15 references, including scientific journal articles and academic books relevant to the topic. Data were collected through systematic searching, selection, and in-depth analysis of credible and related sources. The findings indicate that the management of educators and educational personnel generally includes planning, recruitment, placement, professional development, and performance evaluation. However, its implementation has not yet been optimal. Several issues were identified, such as mismatched competencies, limited human resources, and weak evaluation systems, all of which affect the quality of learning. In addition, educational leadership plays a crucial role in directing and strengthening human resource management. Integrated management practices are shown to contribute positively to improving educational quality, although practical challenges remain. This study highlights the need to strengthen management through system integration, consistent implementation, and improved leadership capacity in educational institutions.*

Keywords: *educational management, educators, educational personnel, educational leadership, educational quality*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan menekankan pada aspek implementasi, peran kepemimpinan, serta tantangan yang dihadapi dalam praktiknya. Permasalahan utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara konsep manajemen yang telah dirumuskan secara teoritis dengan pelaksanaannya di lapangan yang masih bersifat parsial dan belum terintegrasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur yang bersumber dari 15 referensi berupa jurnal ilmiah dan buku yang relevan. Data dikumpulkan melalui penelusuran, seleksi, serta analisis mendalam terhadap sumber-sumber yang memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan telah mencakup tahapan perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan evaluasi, namun pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal. Ditemukan adanya ketidaksesuaian kompetensi tenaga pendidik, keterbatasan sumber daya, serta lemahnya sistem evaluasi yang berdampak pada kualitas pembelajaran. Selain itu, kepemimpinan pendidikan memiliki peran penting dalam menentukan arah dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen yang dilakukan secara terintegrasi terbukti mampu meningkatkan mutu pendidikan, meskipun masih menghadapi berbagai kendala implementatif. Penelitian ini menegaskan bahwa penguatan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan perlu diarahkan pada integrasi sistem, konsistensi pelaksanaan, serta peningkatan kualitas kepemimpinan pendidikan..

Kata kunci: manajemen pendidikan, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, kepemimpinan pendidikan, mutu pendidikan

1. LATAR BELAKANG

Pengelolaan pendidikan pada dasarnya tidak hanya bertumpu pada kurikulum atau sarana prasarana, tetapi sangat ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia di

dalamnya dikelola secara sistematis. Dalam konteks ini, manajemen pendidikan menjadi kerangka kerja yang mengarahkan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif (Maryance et al., 2021). Posisi tenaga pendidik dan kependidikan menjadi sentral karena keduanya berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan proses pembelajaran serta keberlangsungan sistem pendidikan secara keseluruhan. Tanpa pengelolaan yang tepat, potensi sumber daya tersebut tidak akan berkembang secara optimal.

Tenaga pendidik memiliki tanggung jawab utama dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan berperan dalam mendukung aspek administratif dan teknis yang memastikan proses pendidikan berjalan dengan baik (Firstanda et al., 2024). Keduanya tidak dapat dipisahkan karena keberhasilan pendidikan merupakan hasil kerja kolektif. Oleh karena itu, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, motivasi kerja, hingga evaluasi kinerja secara berkelanjutan (Sa'adah et al., 2023). Dalam praktiknya, pengelolaan tersebut mencakup berbagai tahapan mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, hingga pemberhentian tenaga kerja (Felita & Ghorizah, 2024).

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan masih menghadapi berbagai persoalan. Beberapa penelitian menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga pendidik dengan kebutuhan lembaga, keterbatasan sumber daya, serta kurang optimalnya sistem evaluasi kinerja (Alivia et al., 2024; Warti'ah & Fahrudin, 2024; Wihardjo, 2025). Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Bahkan, dalam beberapa kasus, pengelolaan yang masih bersifat administratif menyebabkan kurangnya perhatian terhadap pengembangan profesional tenaga pendidik (Maulidiyah, Aisyah, et al., 2025; Mukhtar et al., 2025).

Di sisi lain, kepemimpinan pendidikan juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong peningkatan kinerja, serta mengarahkan tenaga pendidik untuk beradaptasi dengan perubahan

(Maulidiyah, Aisyah, et al., 2025)m. Tanpa dukungan kepemimpinan yang kuat, manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan cenderung berjalan tidak terarah dan kurang berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, sebagian besar masih berfokus pada aspek tertentu secara terpisah, seperti rekrutmen, pengembangan, atau evaluasi kinerja. Pendekatan yang parsial tersebut belum mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai bagaimana manajemen tenaga pendidik dan kependidikan seharusnya dijalankan secara integratif. Selain itu, kontribusi literatur buku seperti (Elfrianto, 2023; Machfudz, 2022; Warti'ah & Fahrudin, 2024; Wihardjo, 2025) lebih banyak menekankan pada aspek konseptual, sehingga masih diperlukan penguatan melalui temuan empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat adanya kesenjangan antara konsep manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dengan implementasinya di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif bagaimana manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan, termasuk peran kepemimpinan, strategi pengelolaan, serta berbagai tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih utuh dalam memahami manajemen sumber daya manusia pendidikan serta menjadi dasar perbaikan praktik pengelolaan di lembaga pendidikan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, khususnya dalam mengkaji keterkaitan antara konsep, implementasi, dan realitas di lapangan. Data bersumber dari 15 referensi berupa artikel jurnal ilmiah dan buku yang relevan dengan manajemen pendidikan, sumber daya manusia pendidikan, serta kepemimpinan pendidikan (Maryance et al., 2021; Maulidiyah et al., 2025; Sa'adah et al., 2023; Wihardjo, 2025). Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran jurnal nasional open access, buku akademik, dan dokumen ilmiah lainnya. Prosedur penelitian meliputi seleksi sumber berdasarkan relevansi, keterbaruan, dan kredibilitas, dilanjutkan dengan pengorganisasian dan kajian mendalam terhadap referensi terpilih. Analisis dilakukan secara kritis untuk mengidentifikasi konsep utama, temuan, dan pola yang

relevan, kemudian informasi dicatat, diklasifikasikan, dan disintesis secara sistematis hingga terintegrasi menjadi satu kesatuan analisis yang komprehensif dan memberikan landasan teoretis yang kuat dalam menjawab tujuan penelitian (Alivia et al., 2024; Felita & Ghorizah, 2024; Vrachmadhani et al., 2024).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari kata *management* yang mengandung makna pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, manajemen tidak hanya dipahami sebagai proses administratif, melainkan sebagai rangkaian aktivitas strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan seluruh komponen pendidikan (Maryance et al., 2021). Sementara itu, tenaga pendidik merujuk pada individu yang memiliki tanggung jawab langsung dalam proses pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan mencakup unsur pendukung yang memastikan sistem pendidikan berjalan secara operasional dan teknis (Maulidiyah, Aisyah, et al., 2025).

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dengan demikian dapat dimaknai sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia pendidikan secara menyeluruh, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi kinerja, guna menjamin tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Proses ini tidak berdiri sendiri, melainkan terhubung dengan sistem pendidikan secara keseluruhan, termasuk kebijakan, kepemimpinan, serta budaya organisasi pendidikan (Machfudz, 2022). Dalam praktiknya, pengelolaan tersebut mencakup aspek rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan profesional, hingga pemberhentian tenaga kerja (Felita & Ghorizah, 2024).

Lebih lanjut, manajemen tenaga pendidik tidak hanya berorientasi pada pengaturan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan kapasitas dan kualitas individu yang terlibat dalam pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia pendidikan memiliki dimensi strategis yang berkaitan langsung dengan peningkatan mutu pendidikan (Elfrianto, 2023). Oleh karena itu,

pengelolaan yang efektif tidak cukup hanya bersifat administratif, melainkan harus mampu mengintegrasikan aspek profesionalisme, motivasi, serta kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan (Warti'ah & Fahrudin, 2024).

2. Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan

Berdasarkan kajian terhadap berbagai literatur, implementasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan pada umumnya telah mencakup tahapan dasar seperti perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, serta evaluasi kinerja. Tahapan ini menunjukkan bahwa secara konseptual, lembaga pendidikan telah memiliki kerangka kerja pengelolaan sumber daya manusia yang cukup jelas (Felita & Ghorizah, 2024).

Namun, ketika ditinjau lebih mendalam, pelaksanaan di lapangan belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan tenaga pendidik dengan bidang tugas yang dijalankan. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses seleksi dan penempatan belum sepenuhnya berbasis pada kebutuhan riil lembaga (Alivia et al., 2024).

Selain itu, aspek pengembangan profesional juga masih belum merata. Program pelatihan dan peningkatan kompetensi seringkali bersifat insidental dan belum menjadi bagian dari sistem yang berkelanjutan. Padahal, pengembangan tenaga pendidik merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas pembelajaran agar tetap relevan dengan perkembangan zaman (Firstanda et al., 2024)

Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat kesenjangan antara konsep manajemen tenaga pendidik yang ideal dengan praktik implementasinya. Manajemen yang seharusnya bersifat sistematis dan berkelanjutan, dalam kenyataannya masih berjalan secara parsial dan belum terintegrasi secara menyeluruh.

3. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tujuan utama dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung proses pembelajaran. Pengelolaan yang

baik akan menciptakan kondisi kerja yang terarah, terorganisir, dan produktif sehingga mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan (Sa'adah et al., 2023).

Selain itu, manajemen ini juga bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan lembaga dengan kompetensi tenaga pendidik. Ketidaksesuaian antara keduanya sering menjadi penyebab utama rendahnya efektivitas pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan yang sistematis diperlukan agar setiap tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensinya (Alivia et al., 2024).

Tujuan lain yang tidak kalah penting adalah meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik melalui berbagai program pengembangan, seperti pelatihan, supervisi, dan evaluasi kinerja. Upaya ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas pembelajaran serta menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih kompetitif dan adaptif terhadap perubahan (Firstanda et al., 2024; Oktapiana & Wafiah, 2025).

Di sisi lain, manajemen tenaga kependidikan juga bertujuan untuk menjamin kelancaran operasional lembaga pendidikan. Tanpa dukungan administrasi dan teknis yang baik, proses pembelajaran tidak akan berjalan secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Wihardjo, 2025).

4. Peran Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Pendidikan

Peran tenaga pendidik dalam sistem pendidikan tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar, tetapi juga mencakup fungsi sebagai pembimbing, fasilitator, motivator, serta inovator dalam proses pembelajaran. Guru dituntut untuk mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, serta menyesuaikan pendekatan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik (Maryance et al., 2021; Muqim et al., 2025).

Dalam konteks yang lebih luas, tenaga pendidik juga berperan sebagai agen perubahan yang berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan. Kualitas pembelajaran yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya (Mukhtar et al., 2025; Rifai et al.,

2025). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran.

Sementara itu, tenaga kependidikan memiliki peran yang tidak kalah penting dalam mendukung kelancaran proses pendidikan. Mereka bertanggung jawab dalam aspek administratif, teknis, serta operasional yang memungkinkan kegiatan pembelajaran berlangsung secara tertib dan terstruktur (Maulidiyah, Aisyah, et al., 2025). Tanpa dukungan tenaga kependidikan, proses pendidikan akan mengalami berbagai hambatan, baik dalam hal pengelolaan data, sarana prasarana, maupun layanan administrasi.

Kolaborasi antara tenaga pendidik dan kependidikan menjadi kunci utama dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif. Sinergi antara keduanya memungkinkan terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, terorganisir, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal (Oktapiana & Wafiah, 2025)

5. Dampak Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Mutu Pendidikan

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan memiliki keterkaitan langsung dengan mutu pendidikan. Pengelolaan yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, serta mampu menciptakan pembelajaran yang efektif. Sebaliknya, pengelolaan yang kurang tepat akan berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran. Hasil kajian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang menerapkan manajemen tenaga pendidik secara sistematis cenderung memiliki kualitas pembelajaran yang lebih baik. Hal ini terlihat dari meningkatnya partisipasi siswa, efektivitas proses belajar, serta pencapaian hasil belajar yang lebih optimal (Felita & Ghorizah, 2024).

Selain itu, manajemen yang baik juga berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Tenaga pendidik yang dikelola secara profesional akan lebih mampu mengelola kelas, memahami kebutuhan siswa, serta menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kondisi yang ada. Namun, dalam praktiknya, peningkatan mutu pendidikan tidak selalu berjalan seiring dengan penerapan manajemen tenaga pendidik. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor,

seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya dukungan kebijakan, serta belum optimalnya sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik (Alivia et al., 2024).

6. Tantangan dalam Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Meskipun memiliki peran yang sangat penting, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan masih menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak lembaga pendidikan masih mengalami kesulitan dalam mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan (Rahmah et al., 2025; Wihardjo, 2025).

Selain itu, ketidaksesuaian antara kompetensi dengan tugas yang diberikan juga menjadi masalah yang cukup serius. Hal ini tidak hanya berdampak pada kinerja tenaga pendidik, tetapi juga pada kualitas pembelajaran yang dihasilkan (Muqim et al., 2025; Sa'adah et al., 2023).

Tantangan lain yang tidak kalah penting adalah lemahnya sistem evaluasi dan pengawasan. Evaluasi kinerja seringkali hanya dilakukan secara formalitas dan belum mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai kualitas kerja tenaga pendidik (Machfudz, 2022).

Jika dicermati lebih dalam, berbagai tantangan tersebut menunjukkan bahwa masalah utama dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan bukan terletak pada konsep, melainkan pada implementasi. Sistem yang ada sebenarnya sudah cukup memadai, tetapi belum dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan.

7. Strategi Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan memerlukan strategi yang terencana dan berkelanjutan agar dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap mutu pendidikan. Salah satu strategi utama adalah perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang disesuaikan dengan jumlah peserta didik, kurikulum, serta program pendidikan yang dijalankan (Maulidiyah, Aisyah, et al., 2025). Perencanaan yang tepat akan membantu lembaga pendidikan dalam menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja.

Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi menjadi tahapan penting dalam memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Proses ini harus dilakukan secara objektif dan transparan agar menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas (Felita & Ghorizah, 2024; Rahmah et al., 2025).

Strategi lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan profesional tenaga pendidik melalui pelatihan, seminar, serta kegiatan supervisi. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, serta kualitas pembelajaran yang dihasilkan (Firstanda et al., 2024). Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala juga diperlukan untuk menilai efektivitas kerja tenaga pendidik serta sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial (Alivia et al., 2024)a.

Dalam konteks yang lebih luas, kepemimpinan pendidikan juga memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh tenaga kerja di lembaga pendidikan (Machfudz, 2022).

8. Manfaat Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif memberikan berbagai manfaat bagi lembaga pendidikan. Salah satu manfaat utama adalah peningkatan kualitas pembelajaran yang dihasilkan. Pengelolaan yang baik memungkinkan tenaga pendidik bekerja secara optimal sehingga mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas (Sa'adah et al., 2023).

Selain itu, manajemen yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang terorganisir serta adanya sistem penghargaan dan evaluasi yang jelas akan mendorong tenaga pendidik untuk bekerja lebih profesional (Vrachmadhani et al., 2024).

Manfaat lain yang tidak kalah penting adalah terciptanya sistem pendidikan yang lebih efisien dan terstruktur. Pengelolaan yang sistematis memungkinkan setiap komponen pendidikan berjalan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing,

sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara lebih optimal (Warti'ah & Fahrudin, 2024).

9. Analisis Kritis: Kesenjangan antara Konsep dan Praktik

Berdasarkan keseluruhan temuan, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan yang cukup jelas antara konsep manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dengan praktik di lapangan. Secara teoretis, manajemen tenaga pendidik telah dirancang sebagai sistem yang komprehensif dan terintegrasi. Namun, dalam implementasinya, sistem tersebut masih berjalan secara parsial dan belum mampu memberikan dampak yang maksimal terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tidak cukup hanya dilakukan pada level kebijakan, tetapi juga pada level implementasi. Diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh pihak, terutama pemimpin lembaga pendidikan, untuk memastikan bahwa setiap tahapan manajemen dijalankan secara konsisten dan berkelanjutan (Muqim et al., 2025; Vrachmadhani et al., 2024).

Dengan demikian, penguatan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan perlu diarahkan pada integrasi antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tanpa integrasi tersebut, manajemen hanya akan menjadi prosedur administratif yang tidak memberikan dampak signifikan terhadap mutu pendidikan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan elemen strategis dalam peningkatan mutu pendidikan yang mencakup perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, hingga evaluasi, serta didukung oleh kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia pendidikan. Meskipun secara konseptual telah dirumuskan dengan baik, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala seperti ketidaksesuaian kompetensi, keterbatasan sumber daya, dan lemahnya sistem evaluasi berkelanjutan, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik. Kebaruan tulisan ini terletak pada penegasan pentingnya integrasi menyeluruh antar tahapan manajemen yang dipadukan dengan kepemimpinan adaptif sebagai pendekatan strategis untuk menjembatani kesenjangan

tersebut, sehingga manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya bersifat administratif, tetapi berfungsi secara optimal sebagai instrumen transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Alivia, T., Ramli, A., & Sudadi. (2024). Implementasi manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap peningkatan mutu pendidikan Tiara. *Jurnal Madako Education*, 10(2), 41–46.
- Felita, A. V., & Ghorizah, F. (2024). Proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam peningkatan mutu pendidikan di SMPN 56 Surabaya. 3, 195–202.
- Firstanda, H. M., Dihan, N., & Balqis, R. (2024). Implementasi manajemen tenaga kependidikan dalam meningkatkan akademik dan non akademik pendidik. *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 1–11.
- Maulidiyah, S., Aisyah, R. N., Sakinah, A., Mursadi, M. I., & Asrul, A. (2025). Kepemimpinan pendidikan dan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan sebagai strategi meningkatkan efektivitas sekolah. *Foundations of Research and Management in Education*, 1(1), 1–14.
- Mukhtar, Y., Khumairah, N., Rodhatul, U., Bona, M. E., & Amalia, Z. (2025). Manajemen pendidikan: Konsep, hakikat, dan fungsi dalam pendidikan. *Culture Education and Technology Research*, 2(2), 154–166.
- Muqim, F., Maulana, M. M., Juliati, T., & Syahrullah, M. (2025). Manajemen mutu dan supervisi pendidikan: Hakikat serta konsep manajemen mutu dan supervisi pendidikan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(3), 505–512.
- Oktapiana, W. G., & Wafiah, N. (2025). Optimalisasi manajemen pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Islam*, 1(2), 138–149.
- Rahmah, M., Akbar, M. T., & Saputra, M. R. (2025). Sistem informasi manajemen pendidikan dalam pemanfaatan teknologi di Indonesia. *As-Sulthan Journal of Education*, 1(4), 835–844.
- Rifai, A., M. M., & Chaerani, D. (2025). Peran manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Culture Education and Technology Research*, 2(2), 144–153.
- Sa'adah, J. Q., Ramadhani, S. A., & Al., E. (2023). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik SMA Wachid Hasjim 3 Sedati. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 2(4), 514–520.
- Vrachmadhani, V. V., Risky, B. A., & Surabaya, U. N. (2024). Analisis kinerja manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SDN Lontar II Surabaya. *Jurnal Pendidikan dan Sains*, 4(3), 600–620.
- Elfrianto. (2023). *Manajemen lembaga pendidikan Islam*. UMSU Press.
- Machfudz, H. (2022). *Manajemen lembaga pendidikan Islam*. Griya Larasati.
- Maryance, R. T., Efrida, I. S. S., & Numralina, M. P. (2021). *Teori dan aplikasi manajemen pendidikan*.
- Warti'ah, & Fahrudin, A. A. (2024). *Manajemen pendidikan*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Wihardjo, E. (2025). *Manajemen pendidikan: Teori (Placeholder1) dan praktik*. CV Pustaka Buku Nusantara.