



Management of educators and educational staff

Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Maftuhah¹⁾, Amanta Annajma Khaularahma¹⁾, Yovie Shafa Aulia Maymalaputri^{1)*}, Nazwa Aulia¹⁾,
Taufiqurrahman¹⁾

¹⁾Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

*Corresponding Author: shafayovie@gmail.com

ABSTRACT

Educator and education personnel management is a key component in improving the quality of education, involving systematic resource management from planning to supervision. This process influences the quality of learning, work motivation, and student achievement. This study aims to examine the concept, urgency, service areas, and processes of educator and education personnel management using qualitative literature study methods. The results indicate that professional management, including adaptive and continuous training, and attention to the psychological and professional dimensions of educators, is crucial in facing the challenges of the digital era.

Keywords: Teacher management, Education personnel, Quality of education

ABSTRAK

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan, melibatkan pengelolaan sumber daya secara sistematis dari perencanaan hingga pengawasan. Proses ini memengaruhi mutu pembelajaran, motivasi kerja, dan pencapaian siswa. Penelitian ini bertujuan mengkaji konsep, urgensi, bidang layanan, dan proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan menggunakan metode studi kepustakaan kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa penanganan profesional, termasuk pelatihan adaptif dan berkelanjutan, serta perhatian terhadap dimensi psikologis dan profesional pendidik, sangat penting dalam menghadapi tantangan era digital.

Kata Kunci: Manajemen pendidik, Tenaga kependidikan, Mutu pendidikan

This is an open access article under the [CC-BY](#) license.



PENDAHULUAN

Pendidik dan tenaga kependidikan menjadi ujung tombak dalam sistem pendidikan. Efektivitas manajemen sumber daya manusia di sekolah, termasuk dalam proses rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja yang berdampak langsung pada mutu pembelajaran, motivasi kerja, serta pencapaian siswa (Fauzi & Akhyar, 2024; Nurlindah et al., 2020)

Pandemi COVID-19 mempertegas pentingnya pengelolaan profesional terhadap pendidik melalui pelatihan yang adaptif dan berkelanjutan. Sebuah studi internasional oleh West & Bautista (2022) dalam International Journal for Research in Education menunjukkan bahwa pengembangan profesi guru selama masa krisis memerlukan pendekatan yang inklusif, melibatkan dukungan teknologi, motivasi personal, serta akses ke komunitas belajar. Hal ini menegaskan bahwa manajemen PTK tidak cukup berfokus pada aspek administratif, tetapi juga harus merangkul dimensi psikologis dan profesional pendidik dalam menghadapi tantangan zaman.

Selanjutnya, dalam konteks digitalisasi pendidikan pasca pandemi, penelitian dari Damanik & Widodo (2024) yang dipublikasikan di Education Sciences mengungkapkan bahwa literasi digital, ketekunan (grit), dan kualitas pedagogi berkontribusi signifikan terhadap kinerja profesional guru. Kreativitas dalam mengajar

menjadi mediator utama antara kemampuan digital dan profesionalisme guru, yang berarti bahwa manajemen pendidik harus mencakup pembinaan inovasi dan kompetensi abad ke-21 (Guillén-Gámez et al., 2024).

Berdasarkan urgensi dan tantangan tersebut, makalah ini disusun dengan tujuan untuk mengkaji secara komprehensif konsep serta urgensi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, menjelaskan berbagai bidang layanan yang terlibat di dalamnya, dan menganalisis proses manajemen yang dapat diterapkan secara efektif dalam konteks pendidikan Indonesia masa kini.

METODE

Studi ini mengadopsi metode studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif. Metode ini, yang dipilih karena sifatnya yang sistematis, berfungsi untuk mengidentifikasi tren, kesenjangan, dan keterkaitan antar penelitian terdahulu mengenai topik yang dikaji (Snyder, 2019).

Untuk memastikan validitas dan fokus hasil penelitian, ditetapkan kriteria pemilihan sumber yang ketat, meliputi: (1) artikel jurnal dari publikasi bereputasi nasional dan internasional; (2) buku akademik yang kredibel; serta (3) peraturan resmi terkait manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Penetapan kriteria seleksi (inclusion dan exclusion criteria) ini sejalan dengan rekomendasi Maryati et al. (2024), yang menekankan pentingnya proses tersebut dalam kajian literatur pendidikan.

Proses analisis data melibatkan langkah-langkah terstruktur. Awalnya, peneliti menyusun ringkasan deskriptif dari setiap literatur yang telah terseleksi. Selanjutnya, dilakukan perbandingan kritis terhadap temuan-temuan tersebut untuk mengidentifikasi pola, keterkaitan, dan perbedaan antar studi. Pendekatan analisis kritis ini konsisten dengan saran dari Xinyue & Abdul Rahman (2024) agar peneliti dapat memahami tantangan dan strategi manajemen pendidikan yang paling relevan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menelaah 22 sumber, yang terdiri atas 16 artikel jurnal (nasional dan internasional) dan 6 buku akademik. Jumlah literatur ini dianggap mencukupi sebagai landasan teoritis yang kokoh, mendukung pembahasan yang komprehensif. Selain itu, penekanan studi pada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan diperkuat oleh hasil kajian Nomin et al. (2025), yang menyoroti integrasi strategi manajemen sumber daya manusia sebagai elemen kunci dalam perencanaan strategis mutu pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dan Urgensi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Urgensi manajemen pendidik merupakan kebutuhan mendesak dan sangat penting dalam sistem pendidikan untuk mengelola pendidik (seperti guru, dosen, dan tenaga kependidikan lainnya) secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, kompetensi untuk mengambil suatu profesi sebagai pendidik pun menjadi bagian dari karakteristik yang harus dimiliki oleh pendidik terkait efektifnya dalam kinerja pekerjaannya (Pianda, 2018).

Tenaga kependidikan merupakan personel atau individu yang selain pendidik (guru/dosen), berperan dalam menyelenggarakan, mengelola, mengembangkan, dan mendukung kegiatan pendidikan agar berjalan dengan baik dan efektif. Definisi menurut Undang-Undang: Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Pasal 1 Ayat 6): "Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan." Keduanya berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan guru, dosen, dan tenaga kependidikan agar mereka dapat menjalankan peran dan tanggung jawab secara profesional, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan.

Perbedaan Konsep Antara Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Dan tentu saja, keduanya juga memiliki konsep yang berbeda, meskipun dalam artian saling melengkapi dalam sistem pendidikan. Berikut adalah penjelasan perbedaannya:

Tabel 1. Perbedaan Konsep Antara Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Aspek	Pendidik	Tenaga Kependidikan
Definisi	Orang yang secara langsung mendidik, membimbing, mengajar, melatih peserta didik.	Orang yang bertugas mendukung penyelenggaraan pendidikan, tetapi tidak langsung mengajar.
Fungsi utama	Menyelenggarakan proses pembelajaran dan pembinaan peserta didik.	Menyediakan layanan administratif, teknis, dan operasional untuk mendukung pembelajaran.
Contoh jabatan	Guru, dosen, tutor, instruktur, fasilitator.	Kepala sekolah, staf tata usaha, laboran, pustakawan, konselor, teknisi.
Peran dalam pendidikan	Aktor utama dalam proses belajar mengajar.	Pendukung utama agar proses pendidikan berjalan lancar.
Kompetensi utama	Pedagogik, profesional, sosial, kepribadian (sesuai UU Guru dan Dosen).	Manajerial, teknis, administratif, pelayanan (tergantung posisi).

Dari konsep diatas keduanya memiliki konsep, peran, dan jenis kompetensi yang berbeda, tetapi keduanya sama-sama penting dan harus dimanajemen secara terpadu untuk menjamin mutu pendidikan yang optimal.

Contoh Peranan Urgensi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Lingkungan Sekolah.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) merupakan salah satu aspek krusial dalam penyelenggaraan pendidikan di lingkungan sekolah. Keberhasilan suatu institusi pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum atau sarana prasarana, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana pendidik dan tenaga kependidikan dikelola secara efektif dan profesional (Farida et al., 2023). Oleh karena itu, urgensi manajemen PTK terletak pada perannya dalam menciptakan sistem kerja yang terstruktur, efisien, dan mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Berikut ini akan dijabarkan beberapa contoh peranan dan urgensi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks sekolah.

Tabel 2. Contoh Peranan Urgensi Manajemen Pendidik

No	Contoh	Manfaat
1	Pelatihan guru terhadap kurikulum baru.	Agar guru mampu menerapkan kurikulum merdeka secara efektif
2	Peningkatan kinerja tata usaha sekolah.	Melalui pelatihan digital dan SOP baru, administrasi akan menjadi tertib dan efisien.
3	Kolaborasi guru dan pustakawan dalam program literasi.	Ketika guru berperan untuk membuat bahan ajar literasi, pustakawan menyediakan buku tematik, dan sekolah meningkat minat baca siswa.

Tabel 3. Contoh Peranan Tenaga Kependidikan

No	Contoh	Definisi
1	Tata usaha (pengelolaan data akademik).	Staf TU mengelola data nilai, kehadiran, dan surat menyurat dengan sistem digital.
2	Pustakawan (mendukung program literasi sekolah).	Pustakawan bekerja sama dengan guru membuat pojok kaca, memilih buku sesuai usia siswa, dan mengatur program peminjaman buku.
3	Teknisi laboratorium (mendukung praktikum).	Tenaga laboran menyiapkan alat dan bahan percobaan IPA sebelum guru mengajar, serta memastikan keamanannya.

Tenaga kependidikan berperan tidak langsung dalam pembelajaran, tapi sangat penting untuk menjamin kelancaran operasional, administrasi, dan layanan sekolah. Manajemen yang baik terhadap mereka sangat menentukan keberhasilan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Bidang Layanan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Bidang layanan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sistem pengelolaan SDM pendidikan terintegrasi, meliputi seluruh siklus dari perencanaan hingga pemberhentian. Sistem ini menjamin

ketersediaan tenaga yang profesional dan sesuai standar nasional, serta menjadi pilar peningkatan mutu pendidikan melalui pendekatan sistematis dan berkelanjutan.

Sebagai tulang punggung sistem pendidikan nasional, pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya bertugas dalam proses pembelajaran, tetapi juga memegang peran krusial dalam administrasi dan manajemen pendidikan. Optimalisasi peran ini memerlukan pengelolaan yang terstruktur, mencakup seluruh tahapan mulai dari perencanaan strategis hingga terminasi kerja. Implementasi prinsip-prinsip manajemen yang tepat akan menciptakan ekosistem pendidikan yang kondusif, mendorong terciptanya proses belajar-mengajar yang efektif dan berkualitas. Berikut penjelasan lebih rinci mengenai aspek-aspek pengelolaan tersebut:

Perencanaan Pengadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan pengadaan merupakan tahap awal penting dalam manajemen SDM pendidikan. Tujuannya adalah untuk memastikan tersedianya tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Perencanaan ini harus sistematis dan sesuai kebutuhan jangka panjang.

Perencanaan yang baik mempertimbangkan proyeksi masa depan serta dinamika zaman (Fauzi & Akhyar, 2024). Pendekatan tradisional hanya menitikberatkan pada jumlah tenaga, sedangkan pendekatan terintegrasi juga mempertimbangkan visi strategis lembaga dalam pengelolaan SDM.”(Nurlindah et al., 2020).

Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik kandidat tenaga kerja, sementara seleksi adalah penyaringan untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Tahapan rekrutmen meliputi delapan langkah mulai dari verifikasi dokumen hingga pengumuman akhir (Amon et al., 2021). Proses ini harus objektif dan sistematis. Seleksi dilakukan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan sejak awal (Fauzi & Akhyar, 2024). Selain itu, metode seleksi yang beragam seperti uji kompetensi, wawancara, dan pemeriksaan kesehatan dapat meningkatkan validitas hasil seleksi (Amrullah et al., 2023).

Penempatan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Penempatan bertujuan menyesuaikan antara kemampuan individu dengan posisi kerja agar produktivitas optimal. Penempatan yang tepat mendukung kinerja dan kualitas layanan pendidikan.

Penempatan kerja yang efektif menciptakan harmoni antara kapabilitas tenaga pendidik dan tanggung jawab yang diemban (Saadah & Jamilus, 2024). Jika penempatan dilakukan dengan tepat, maka prestasi kerja pun meningkat (Amon et al., 2021).

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan atas kontribusinya, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif non-finansial.

Kompensasi tidak hanya berupa upah, tetapi juga fasilitas dan kesempatan pengembangan diri (Nurlindah et al., 2020). Kompensasi non-finansial seperti kenyamanan lingkungan kerja atau fleksibilitas waktu juga dapat meningkatkan motivasi kerja (Amon et al., 2021).

Pembinaan dan Pengembangan

Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Menurut Ningsih (2019), proses ini bertujuan untuk memaksimalkan potensi tenaga kependidikan melalui peningkatan kompetensi keilmuan, wawasan berpikir, sikap kerja, dan keterampilan praktis. Ini berarti bahwa pembinaan bukan hanya untuk mengatasi kekurangan, tetapi juga untuk mengoptimalkan potensi yang telah ada.

Dalam praktiknya, pembinaan dapat dilakukan melalui pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan, konsultasi individu, atau program pengembangan profesional yang terencana. Analisis kebutuhan organisasi menjadi langkah awal yang penting, agar program yang dirancang benar-benar menjawab permasalahan aktual. Di sisi lain, pengembangan juga mencakup jenjang karier, penugasan, dan promosi yang berkontribusi pada semangat kerja dan prestasi tenaga kependidikan.

Hal ini diperkuat dengan pendapat Hartati Sukirman, yang merumuskan lima tahap sistematis pembinaan dan pengembangan yaitu Analisis kebutuhan, Perancangan instruksional, Persetujuan program, Implementasi, dan Evaluasi, untuk mengukur dampak pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja peserta.

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) merupakan proses sistematis untuk mengukur dan menilai performa individu dalam mendukung pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Menurut [Jeflin & Afriansyah \(2020\)](#), evaluasi tidak hanya menilai kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup komitmen terhadap pembelajaran dan kontribusi bagi kemajuan institusi.

Tujuan evaluasi adalah meningkatkan kualitas sekolah secara menyeluruh, yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Dengan demikian, keberhasilan evaluasi kinerja mempengaruhi hasil belajar siswa, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam kerangka tugas kepala sekolah sebagai "Emaslim", sebagaimana ditegaskan oleh Keputusan Mendiknas No. 28/2010, pelaksanaan supervisi akademik menjadi bagian penting dari evaluasi ini. [Amon et al. \(2021\)](#) menjelaskan bahwa supervisi yang baik terdiri dari tiga komponen utama: a) Perencanaan program supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru; b) Pelaksanaan supervisi dengan pendekatan dan teknik yang tepat, serta; c) Tindak lanjut hasil supervisi guna memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kinerja guru.

Dengan demikian, evaluasi kinerja PTK tidak hanya bersifat penilaian, tetapi juga menjadi alat untuk pengembangan profesional dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Pemberhentian

Pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) merupakan bagian akhir dari fungsi manajemen SDM dan menjadi aspek penting yang harus dijalankan secara objektif dan manusiawi. [Nurlindah et al. \(2020\)](#) menyatakan bahwa pemberhentian adalah bentuk pemutusan hubungan kerja yang harus dikelola dengan prinsip keadilan dan kepatuhan terhadap regulasi.

Pemberhentian, walaupun bersifat final, tetap perlu mempertimbangkan aspek etika dan perlindungan hak pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pendidikan tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga harus menghormati hak dan martabat individu yang terlibat di dalamnya.

[Sanda et al. \(2022\)](#) menguraikan tiga jenis pemberhentian: atas permintaan sendiri, karena pensiun, dan tidak dengan hormat. Masing-masing memiliki mekanisme administratif yang jelas, mulai dari permohonan tertulis hingga proses pelaporan dan pemberian surat peringatan.

Kejelasan prosedur ini menunjukkan adanya upaya dari lembaga pendidikan untuk menghindari konflik dan menjaga stabilitas organisasi. Misalnya, dalam kasus pemberhentian tidak dengan hormat, pemberian surat peringatan menjadi langkah penting sebagai bentuk pembinaan dan peringatan dini. Hanya dalam kondisi pelanggaran berat (pidana/hukum), proses bisa langsung diproses, menunjukkan adanya keseimbangan antara tindakan tegas dan prosedural.

Dengan demikian, sistem pemberhentian yang sistematis dan berbasis regulasi tidak hanya melindungi kepentingan institusi, tetapi juga menciptakan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM pendidikan.

Proses Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Definisi proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan

Proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada dasarnya berfokus pada siklus pengelolaan sumber daya manusia sejak perekrutan hingga pemberhentian. Definisi ini sejalan dengan pandangan umum manajemen SDM, namun jika dikaitkan dengan konteks pendidikan, proses tersebut tidak bisa hanya dipahami sebagai rangkaian administratif. Pendidikan menuntut orientasi yang lebih kompleks: tidak hanya mencetak pekerja yang kompeten, tetapi juga membentuk iklim pembelajaran yang berkelanjutan. Dengan kata lain, pendekatan "administratif" seperti Murni masih cenderung normatif dan perlu dilengkapi dengan perspektif

strategis yang mempertimbangkan faktor budaya sekolah, motivasi intrinsik guru, serta dinamika perubahan kurikulum.

Proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan

(Terry, 2009) mengemukakan empat fungsi utama manajemen—perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Pendekatan ini menekankan pada sistematisasi proses, tetapi sejumlah peneliti kontemporer menambahkan bahwa fungsi-fungsi manajemen tidak bersifat linear, melainkan adaptif terhadap perubahan lingkungan (Robbins & Judge, 2022). Dengan demikian, konsep klasik Terry tetap relevan, tetapi hanya sebagai kerangka dasar; implementasinya dalam pendidikan modern perlu lebih fleksibel agar selaras dengan dinamika kebijakan dan tuntutan globalisasi.

Perencanaan (Planning)

Menurut Dessler (2020), perencanaan melibatkan penetapan tujuan dan strategi pencapaiannya. Pandangan ini menekankan aspek rasionalitas dan proyeksi masa depan. Namun, dalam praktik pendidikan, perencanaan seringkali berhadapan dengan faktor-faktor yang tidak sepenuhnya dapat diprediksi, seperti fluktuasi jumlah siswa atau perubahan kurikulum nasional. Di titik ini, perbedaan antara perspektif “ideal” Dessler dan realitas lapangan terlihat jelas: rencana kadang tidak berjalan sesuai desain awal. Oleh karena itu, selain analisis kebutuhan yang preskriptif, lembaga pendidikan harus mengadopsi pendekatan kontingensi, yaitu mampu merespons perubahan tanpa kehilangan arah strategis.

Pengorganisasian (Organizing)

Robbins & Judge (2022) mendefinisikan pengorganisasian sebagai pengaturan sumber daya untuk merealisasikan rencana. Definisi ini menekankan struktur dan efisiensi. Namun, jika diterapkan dalam pendidikan, terlalu fokus pada struktur formal dapat mengabaikan fleksibilitas yang diperlukan dalam interaksi pedagogis. Misalnya, penempatan guru sesuai keahlian memang penting, tetapi penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sekolah juga sangat ditentukan oleh faktor informal, seperti kolaborasi antar-guru atau budaya kerja kolektif. Artinya, pengorganisasian tidak hanya soal “siapa ditempatkan di mana,” tetapi juga bagaimana hubungan kerja dibangun agar selaras dengan visi pendidikan.

Pengarahan (Actuating/Directing)

Ivancevich et al. (2022) menekankan pengarahan sebagai fungsi motivasional dan kepemimpinan. Konsep ini sangat relevan, tetapi cenderung menekankan peran individu (kepala sekolah) sebagai motor penggerak. Di sisi lain, pendekatan kepemimpinan transformatif dalam pendidikan menyoroti bahwa pengarahan bukan hanya tugas pimpinan formal, melainkan juga praktik kolektif yang dibangun melalui kultur sekolah. Artinya, model pengarahan yang efektif dalam pendidikan bukanlah top-down semata, melainkan partisipatif, di mana guru dan staf turut berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Pengawasan (Controlling)

Bernardin & Russell (2012) menyebut pengawasan sebagai mekanisme memastikan kinerja sesuai standar. Namun, kritik terhadap pendekatan ini adalah sifatnya yang cenderung reaktif menilai setelah pekerjaan selesai. Dalam konteks pendidikan, pengawasan yang hanya berbasis standar formal berisiko mengabaikan aspek kualitatif, seperti kepuasan guru atau hubungan emosional dengan siswa. Oleh karena itu, fungsi pengawasan perlu bergeser dari sekadar *compliance* menuju *developmental control*, yaitu tidak hanya mendeteksi kesalahan tetapi juga mendukung pengembangan profesional guru. Dengan cara ini, pengawasan menjadi bagian integral dari pembelajaran organisasi, bukan sekadar mekanisme hukuman atau koreksi. berikutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam Artikel ini, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga memiliki peran strategis dalam menghadapi dinamika pendidikan di era digital. Sejumlah temuan menegaskan bahwa faktor seperti literasi digital, kreativitas dalam mengajar, serta motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap profesionalisme (Damanik & Widodo, 2024; Guillén-Gámez et al., 2024). Di samping itu, proses rekrutmen dan penempatan yang tepat mampu meningkatkan kinerja serta mutu layanan Pendidikan (Amon et al., 2021; Saadah & Jamilus, 2024). Sementara itu, evaluasi kinerja yang diarahkan pada pengembangan berkelanjutan, bukan sekadar penilaian administratif,

menjadi elemen penting dalam menjaga kualitas pembelajaran (Jeflin & Afriansyah, 2020). Dari sisi implementasi, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dilakukan lembaga pendidikan, antara lain: 1) Menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan yang adaptif dengan menekankan pada penguasaan kompetensi digital dan inovasi pedagogis; 2) Membangun sistem rekrutmen, penempatan, serta kompensasi yang lebih transparan, adil, dan sesuai kebutuhan nyata sekolah; 3) Menerapkan supervisi serta evaluasi kinerja secara partisipatif, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan terdorong untuk terus meningkatkan kompetensinya. Melalui penerapan langkah-langkah tersebut, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dapat menjadi pilar utama dalam peningkatan mutu pembelajaran, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memastikan keberlangsungan pendidikan yang selaras dengan tuntutan perkembangan zaman.

Daftar Pustaka

- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal ...*, 5(1), 1–12.
- Amrullah, S., Nurhayati, N., & Windawati, W. (2023). Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik di SMK Negeri 8 Garut. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 5(1), 25–34. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v5i1.61445>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2012). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th editio). McGraw-Hill.
- Damanik, J., & Widodo, W. (2024). Unlocking Teacher Professional Performance: Exploring Teaching Creativity in Transmitting Digital Literacy, Grit, and Instructional Quality. *Education Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/educsci14040384>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Editi).
- Farida, N., Dyah Wiratama, S., & Hayati, S. (2023). Volume 2 Nomor 6 Juni 2023 PERAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM KINERJA GURU DI SEKOLAH. *JMI : Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1292–1296. <https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp>
- Fauzi, I. Mohd., & Akhyar, Y. (2024). Al-Mujahadah: Islamic Education Journal MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA PENDIDIKAN. *Al - Mujahadah: Islamic Education Journal*, 2, 60–69.
- Guillén-Gámez, F. D., Ruiz-Palmero, J., & Gómez-García, M. (2024). Digital competences in research: creativity and entrepreneurship as essential predictors for teacher training. *Journal of Computers in Education*, 11(4), 1263–1282. <https://doi.org/10.1007/s40692-023-00299-3>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2022). *Organizational Behavior and Management* (12th Editi). McGraw-Hill.
- Jeflin, H., & Afriansyah, H. (2020). Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kenaikan Pangkat Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Peran Guru dalam Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Osfpreprints*, 24, 1–5. <https://osf.io/z6jpx>
- Maryati, M., Ferianto, F., Suryana, S., Makbul, M., & Munafiah, N. (2024). Curriculum Evaluation and Development: A Systematic Approach to Literature Review in Educational Management. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 16(1), 531–548. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v16i1.4947>
- Ningsih, K. (2019). Pembinaan dan Pengembangan. *Osfpreprints*, 1–4.
- Nomin, N., Resky, M., & Lusiana, L. (2025). *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan Hal.* 13(1), 435. <https://doi.org/10.37081/ed.v13i1.6647>
- Nurlindah, N., Mustami, K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidik. *Jurnal Idaarah*, IV(1), 40–51.
- Pianda, D. (2018). *kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV jejak.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Editi). Pearson Education, Inc.

- Saadah, N., & Jamilus, J. (2024). Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SD IT Ma'arif Padang Panjang Sumatra Barat. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 43–58. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v8i1.949>
- Sanda, Y., Pitriyani, A., & Yesepa. (2022). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 8(1), 79–88. <https://doi.org/10.25078/jpm.v8i1.765>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Terry, G. R. (2009). *Prinsip-prinsip Manajemen* (10th ed.). Bumi Aksara.
- West, J., & Bautista, A. (2022). Global Perspectives on Teacher Professional Development: Navigating the Pandemic. *The International Journal for Research in Education*, 46(2), 1–27. <https://doi.org/10.36771/ijre.46.2.22-pp1-27>
- Xinyue, Z., & Abdul Rahman, M. N. (2024). Literature Review on Effective Management of Educational Organizations. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-Kanak Kebangsaan*, 13(2), 49–57. <https://doi.org/10.37134/jpak.vol13.2.5.2024>