

---

# KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DAN MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN EFEKTIVITAS SEKOLAH

Sulis Maulidiyah<sup>1</sup>, Nurul Aulia N<sup>2</sup>, Reski Nur Aisyah<sup>3</sup>, A. Sakinah<sup>4</sup>,  
Muhammad Ihsan Mursadi<sup>5</sup>, Ababil Asrul<sup>6</sup>, Sulkifli<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia, <sup>7</sup> STAI AL-Gazali Soppeng, Indonesia  
sulismaulidhy@gmail.com

---

## Article Info

### Corresponding Author:

Sulis Maulidiyah,  
UIN Alauddin Makassar,  
Indonesia  
Email:  
sulismaulidhy@gmail.com

---

### Keywords:

Kepemimpinan Pendidikan;  
Manajemen Pendidik;  
Tenaga Kependidikan;  
Gaya Kepemimpinan;  
Manajemen SDM Pendidikan.

## ABSTRAK

*In the context of modern education, the success of an institution is not solely determined by the quality of its curriculum or infrastructure, but also significantly influenced by the quality of its leadership and the management of its human resources—particularly educators and education personnel. Educational leadership plays a central role in shaping vision, creating a positive work culture, and facilitating the necessary changes to achieve educational goals. Meanwhile, effective management of educators and staff ensures the smooth operation of the teaching and learning process in a structured and systematic manner. This study uses a descriptive qualitative method through a literature review approach, analyzing various references such as books and scientific journals relevant to educational leadership and teacher management. The research findings indicate that leadership models transformational, transactional, visionary, and situational contribute to building inclusive and innovative learning environments. In addition, leadership styles such as autocratic, democratic, and laissez-faire also significantly affect institutional performance. In the school setting, the role of the principal as a leader is crucial in influencing stakeholders and creating conducive learning conditions. Likewise, professional management of educators through planning, recruitment, training, and performance evaluation is essential in supporting institutional success. The synergy between effective leadership and systematic teacher management is a key factor in improving the quality of education. Therefore, integrative studies on these aspects are important for education practitioners, academics, and policymakers alike.*

---

## Article history:

Pengajuan 29/04/2025  
Diterima 1/05/2025  
Diterbitkan 2/05/2025

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga, dalam dunia pendidikan modern, tidak hanya ditentukan oleh kualitas kurikulum atau sarana prasarana semata, melainkan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusianya, khususnya tenaga pendidik dan kependidikan. Kepemimpinan pendidikan memegang peranan sentral dalam mengarahkan visi, menciptakan budaya kerja yang positif, serta menjembatani perubahan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Sementara itu, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan fondasi operasional yang mendukung kelancaran proses belajar-mengajar secara sistemik dan terorganisir.

Kepemimpinan dalam konteks pendidikan tidak sebatas pada posisi formal seperti kepala sekolah, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memengaruhi dan menginspirasi seluruh elemen sekolah dalam mencapai kemajuan bersama. Model dan gaya kepemimpinan yang tepat—baik transformasional, transaksional, demokratis, maupun visioner—berkontribusi besar dalam membangun lingkungan belajar yang inklusif, partisipatif, dan inovatif (Junaidi & Mahbubi, 2023). Di sisi lain, penerapan manajemen yang baik terhadap tenaga pendidik dan kependidikan memungkinkan institusi pendidikan merancang perencanaan, rekrutmen, pelatihan, serta evaluasi kinerja secara profesional dan berkelanjutan. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan manajemen tenaga pendidik yang sistematis merupakan kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kajian integratif terhadap kedua aspek ini menjadi penting untuk dipahami, tidak hanya bagi praktisi pendidikan, tetapi juga bagi para akademisi dan pembuat kebijakan (Iqbal & Hamdaniyah, 2023).

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam pembangunan sebuah negara. Melalui pendidikan, bangsa ini dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang akan menjadi pilar utama dalam kemajuan berbagai bidang kehidupan. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, sistem pendidikan yang efektif sangat diperlukan. Keberhasilan sistem pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum yang diterapkan atau sarana dan prasarana yang tersedia, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan yang ada dalam institusi pendidikan tersebut. Kepemimpinan pendidikan yang efektif akan memastikan terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, serta peningkatan kualitas pembelajaran yang pada akhirnya berujung pada efektivitas sekolah itu sendiri (Mahbubi, 2013, 2024).

Kepemimpinan pendidikan dan manajemen tenaga pendidik memainkan peran yang sangat besar dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Seorang pemimpin pendidikan, seperti kepala sekolah, memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengarahkan dan mengelola tenaga pendidik, baik itu guru, staf administrasi, maupun tenaga pendukung lainnya. Dalam hal ini, kepemimpinan yang berbasis pada prinsip-prinsip manajerial yang baik akan membawa dampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan pendidikan dan manajemen tenaga pendidik terhadap efektivitas sekolah.

Dalam konteks ini, kepemimpinan pendidikan tidak hanya sebatas kemampuan untuk memimpin dan mengelola, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, serta menciptakan inovasi dalam proses pendidikan. Kepemimpinan yang efektif mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi pada tenaga pendidik, meningkatkan

kualitas interaksi antara guru dan siswa, serta memastikan terciptanya kebijakan yang mendukung pengembangan pendidikan yang berkelanjutan. Sebaliknya, manajemen tenaga pendidik yang baik mencakup pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia, pembinaan karier, pemberian pelatihan yang sesuai, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Dalam hal ini, kepala sekolah atau pemimpin pendidikan lainnya harus mampu memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki kompetensi yang memadai serta mampu bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan (Junaidi & Mahbubi, 2023).

Selain itu, efektivitas sekolah bukanlah sesuatu yang dapat diukur dengan satu indikator tunggal. Efektivitas sekolah adalah hasil dari berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari kualitas pembelajaran yang dihasilkan, tingkat kepuasan siswa dan orang tua, kinerja tenaga pendidik, serta keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang tidak hanya memberikan pendidikan berkualitas, tetapi juga mampu menciptakan iklim yang mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh, baik secara akademik, sosial, maupun emosional. Oleh karena itu, efektivitas sekolah harus dilihat sebagai sebuah konsep yang holistik, yang mencakup berbagai dimensi dari proses pendidikan itu sendiri.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan pendidikan dan manajemen tenaga pendidik dapat meningkatkan efektivitas sekolah. Masalah utama yang perlu dipecahkan adalah sejauh mana pengaruh kepemimpinan yang baik dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan efektivitas sekolah. Selain itu, perlu digali lebih dalam tentang bagaimana manajemen tenaga pendidik yang baik dapat meningkatkan kinerja guru dan staf, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan pendidikan dan manajemen tenaga pendidik dengan efektivitas sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan sejauh mana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain, serta untuk memberikan rekomendasi bagi pemimpin pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah secara efektif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya kepemimpinan pendidikan dan manajemen tenaga pendidik dalam menciptakan sekolah yang efektif dan berdaya saing.

Teori kepemimpinan pendidikan menjadi landasan utama dalam penelitian ini. Beberapa teori yang sering digunakan untuk mengkaji kepemimpinan pendidikan antara lain adalah teori kepemimpinan transformasional dan teori kepemimpinan kolaboratif. Kepemimpinan transformasional, menurut Bass (1990), merupakan jenis kepemimpinan yang

mendorong para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi kepentingan organisasi. Dalam konteks pendidikan, pemimpin transformasional mampu menginspirasi tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja mereka dan berinovasi dalam praktik pembelajaran. Pemimpin jenis ini mampu menciptakan visi bersama dan mendorong kolaborasi antara guru dan staf untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Sementara itu, teori kepemimpinan kolaboratif menekankan pentingnya kerjasama antara semua pihak dalam sebuah organisasi. Dalam sekolah, hal ini berarti bahwa kepala sekolah, guru, orang tua, dan siswa harus bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini lebih fokus pada penciptaan iklim yang inklusif dan terbuka, di mana semua pihak merasa dihargai dan memiliki peran dalam pengambilan keputusan.

Dalam hal manajemen tenaga pendidik, pengelolaan yang efektif sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik, menyediakan pelatihan yang relevan, serta memberikan dukungan yang diperlukan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia yang baik juga mencakup evaluasi kinerja yang berkelanjutan, pemberian penghargaan bagi mereka yang berprestasi, serta penyelesaian masalah yang muncul di antara tenaga pendidik dengan cara yang konstruktif.

Efektivitas sekolah, seperti yang dijelaskan sebelumnya, bukan hanya dapat diukur dari prestasi akademik siswa, tetapi juga dari berbagai aspek lainnya, seperti kepuasan orang tua dan siswa, serta kemampuan sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karakter dan sosial emosional siswa. Sebuah sekolah yang efektif adalah sekolah yang mampu memberikan pendidikan berkualitas tinggi serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap siswa untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kepemimpinan pendidikan yang efektif dan manajemen tenaga pendidik yang baik dapat menjadi strategi yang penting dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Dengan mempelajari berbagai aspek ini, diharapkan dapat ditemukan solusi praktis yang dapat diterapkan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan pendidikan yang lebih baik bagi generasi mendatang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai manajemen dan kepemimpinan dalam bidang pendidikan, khususnya dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan.

Metode ini dipilih karena mampu menggali dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi secara lebih rinci tanpa harus mengukur variabel secara kuantitatif. Penelitian kualitatif deskriptif memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek-aspek yang tidak terukur secara statistik, seperti dinamika hubungan antara kepala sekolah, guru, dan staf lainnya dalam menjalankan tugas mereka di sekolah.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah studi literatur. Studi literatur merupakan metode yang sangat efektif untuk mengumpulkan data dalam bentuk teks atau dokumen yang ada dalam berbagai sumber bacaan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak terikat pada lokasi atau tempat tertentu, melainkan mengandalkan materi bacaan yang relevan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian ini mencakup buku-buku, artikel jurnal, dokumen pendidikan, laporan penelitian, serta referensi lainnya yang berhubungan dengan manajemen pendidikan dan kepemimpinan di sekolah. Penggunaan sumber yang beragam bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki cakupan yang luas dan dapat dipercaya.

Sumber-sumber yang dipilih dalam penelitian ini diseleksi secara purposive, yaitu memilih dokumen yang paling relevan dan mendalam dalam mendukung pembahasan topik penelitian. Pemilihan referensi yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian ini memiliki kedalaman yang sesuai dengan topik yang dibahas. Dalam proses ini, peneliti mempertimbangkan kualitas dan kredibilitas sumber yang digunakan, termasuk apakah sumber tersebut telah melalui proses peer review atau diterbitkan oleh lembaga yang terpercaya. Dengan menggunakan pendekatan purposive, peneliti dapat memfokuskan pencarian pada literatur yang benar-benar mendukung tujuan penelitian dan menghindari sumber yang kurang relevan atau tidak terpercaya.

Selanjutnya, untuk membantu proses pengumpulan data dan menganalisis informasi yang ditemukan, peneliti menggunakan lembar analisis isi. Lembar ini digunakan untuk mencatat poin-poin penting yang terdapat dalam setiap bahan bacaan yang diteliti. Pencatatan ini bertujuan untuk mempermudah pengorganisasian informasi yang diperoleh dan membantu peneliti dalam melakukan sintesis atau merangkum data yang telah dikumpulkan. Setiap dokumen yang dianalisis akan dibaca secara mendalam untuk memahami isi dan konteksnya, lalu informasi yang dianggap relevan akan ditandai atau dicatat dalam lembar analisis. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari berbagai sumber yang ada.

Tahapan selanjutnya adalah analisis data, yang dilakukan dengan cara membaca dan memahami isi dari bahan bacaan yang telah dikumpulkan. Setelah itu, peneliti akan menandai informasi yang penting dan relevan untuk pertanyaan penelitian. Data yang telah ditandai

kemudian disusun dalam bentuk ringkasan yang lebih sistematis dan terstruktur, sehingga hasil akhirnya dapat memberikan gambaran yang jelas tentang manajemen dan kepemimpinan di sekolah. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan berdasarkan analisis kritis terhadap berbagai literatur yang ada, dan menghasilkan temuan yang dapat digunakan untuk mendukung pengembangan teori atau kebijakan dalam bidang pendidikan.

Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dan studi literatur, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya manajemen dan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori kepemimpinan pendidikan serta praktik manajerial di lembaga pendidikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Leadership (Kepemimpinan)**

Istilah "*leadership*" diartikan sebagai kepemimpinan. Secara garis besar, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi serta mengarahkan individu atau kelompok tertentu dalam rangka mencapai sasaran bersama. Salah satu definisi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, atau memimpin (Hasanah dkk., 2020).

Sementara itu, Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang memimpin. Pemimpin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang yang memimpin. Dengan demikian, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kapasitas dalam memberikan arahan dan memotivasi kelompok yang dipimpinnya (Ojah Nafiah Ulfah, 2020).

Adapun menurut beberapa pengamat, mengenai definisi kepemimpinan itu sendiri adalah:

1. Menurut Stephen, istilah "*Leadership*" berasal dari kata, "*to lead*" (memimpin), dan secara istilah didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai visi atau tujuan yang telah ditentukan (Zamroji, 2020).
2. Mulyasa menambahkan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu menginspirasi para pengikut agar berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi (Fariha dkk., 2025).
3. Menurut Nelson, Kepemimpinan adalah hubungan sosial yang memberikan pemimpin kewenangan untuk memengaruhi pihak lain menuju perubahan yang konstruktif.

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena berbagai faktor, seperti memiliki kompetensi unggul, daya tarik personal, karisma, atau otoritas yang diakui oleh lingkungan sekitarnya (Ambarwati dkk., 2024).

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan di mana seorang pemimpin memengaruhi kelompoknya untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan sebuah organisasi atau kelompok dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, manajemen, dan administrasi.

### **Model Kepemimpinan**

Model kepemimpinan dalam pendidikan merujuk pada kerangka atau pendekatan teoretis yang digunakan untuk menganalisis bagaimana seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, serta mengelola kelompok atau organisasi pendidikan (Iqbal & Hamdaniyah, 2023). Beberapa model utama dalam kepemimpinan meliputi:

1. Model Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu model kepemimpinan yang berfokus mendorong perubahan serta inovasi melalui penciptaan hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan bawahan. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepercayaan, dan komitmen kerja demi mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2. Model Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah suatu model kepemimpinan yang menekankan pada pemberian penghargaan dan penerapan hukuman sebagai alat utama untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pendekatan ini, pemimpin menetapkan tolok ukur kinerja yang tegas, melakukan pengawasan secara intensif, serta menjamin bahwa seluruh anggota mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku.

3. Model Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah model kepemimpinan yang berfokus pada masa depan dengan merumuskan visi yang jelas sebagai panduan dalam membawa organisasi mencapai tujuan jangka panjang. Seorang pemimpin visioner tidak hanya menciptakan gambaran tentang apa yang ingin dicapai, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk bergerak bersama mewujudkan visi tersebut.

4. Model Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah model kepemimpinan yang mengedepankan fleksibilitas, di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi serta tingkat kesiapan bawahannya. Model ini tidak menetapkan satu gaya tunggal, melainkan mendorong pemimpin untuk bersikap adaptif. Keberhasilannya sangat bergantung pada kecocokan antara pendekatan yang digunakan dengan kebutuhan bawahan, sehingga jika terjadi ketidaksesuaian, pemimpin perlu melakukan penyesuaian strategi agar kepemimpinan tetap efektif.

## **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah istilah yang mengacu pada cara seseorang bertindak sebagai pemimpin. Beberapa diantaranya meliputi:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis/direktif

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan seluruh kekuasaan pada pemimpin dalam menentukan kebijakan, tujuan, dan pengawasan tanpa melibatkan partisipasi bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis /partisipatif

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong keterlibatan aktif bawahan dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan tugas, sehingga menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan partisipatif dalam organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*/delegative

Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah gaya kepemimpinan yang menekankan orientasi hubungan dengan memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim dalam pengambilan keputusan, sementara pemimpin berperan sebagai pengawas atau penasihat yang minim intervensi dalam operasional sehari-hari. Gaya ini cocok diterapkan pada tim yang telah memiliki kompetensi tinggi dan mampu bekerja secara mandiri.

## **Kepemimpinan di Sekolah**

Dalam konteks sekolah, kepemimpinan juga berjalan di dalam struktur yang serupa. Kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin yang bertugas mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi guru, siswa, serta tenaga kependidikan lainnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Semua proses ini juga dipengaruhi oleh lingkungan sekolah, baik fisik maupun sosial, yang turut menentukan keberhasilan pelaksanaan kepemimpinan secara keseluruhan.(Seni, 2021)

Berdasarkan Permendikbud No. 0489/U/1992 dan No. 054/U/1993, kepala sekolah bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan, membina kesiswaan, menilai kinerja tenaga kependidikan, dan mengelola administrasi sekolah.(Siti Julaiha, 2019)

Keberhasilan penerapan kepemimpinan di lingkungan sekolah sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Adapun faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan penerapan kepemimpinan di sekolah adalah sebagai berikut(Lahitania dkk., 2025) :

1. Komunikasi yang efektif
2. Pengawasan dan dukungan terhadap guru
3. Keterlibatan stakeholder
4. Lingkungan sekolah yang kondusif

## 5. Pengembangan karakter dan keterampilan sosial siswa

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, kepala sekolah mampu membentuk suasana pembelajaran yang optimal dan berkontribusi terhadap tercapainya tujuan pendidikan secara menyeluruh.

### **Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Secara etimologis, kata *manajemen* berasal dari bahasa Latin *manus* (tangan) dan *agere* (melakukan), yang berkembang menjadi *managere*, artinya mengatur atau mengelola. Dalam Kamus Inggris-Indonesia oleh Echols dan Shadily, manajemen diartikan sebagai proses mengurus, mengatur, melaksanakan, dan memperlakukan sesuatu, yang dalam Bahasa Indonesia dikenal sebagai pengelolaan.

Tenaga pendidik, menurut UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat (2), adalah profesional yang merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran dan memberikan bimbingan. Dalam pandangan Islam, pendidik bertanggung jawab atas perkembangan intelektual, moral, dan spiritual peserta didik (Wildasari, 2017).

Tenaga kependidikan, berdasarkan Pasal 1 Bab I UU yang sama, adalah individu yang mendukung jalannya pendidikan melalui layanan administrasi, pengawasan, teknis, dan lainnya (Manaf, 2015). Contohnya meliputi kepala satuan pendidikan, wakil kepala urusan, staf tata usaha, laboran, pustakawan, petugas kebersihan dan keamanan, serta teknisi dan operator.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan proses pengelolaan seluruh personel yang terlibat dalam pendidikan, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, guna menjamin pendidikan berjalan efektif dan sesuai tujuan.

### **Peran Tenaga Pendidik**

Dalam dunia pendidikan, seorang pendidik dituntut memiliki empat kompetensi utama secara terpadu, yakni kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih. Di sisi lain, pendidik juga kerap digambarkan menjalankan berbagai peran secara bersamaan, seperti menjadi educator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, hingga motivator dalam proses pembelajaran.

Dengan berbagai peran yang dimilikinya, pendidik menjadi kunci dalam keberhasilan pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik secara menyeluruh.

### **Peran Tenaga Kependidikan**

Tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam menunjang kelangsungan proses pendidikan di lingkungan sekolah. Berikut beberapa peran utama yang dijalankan oleh tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan:

1. Menunjang Operasional Sekolah.

2. Memberikan Dukungan kepada Peserta Didik.
3. Membantu Kinerja Pendidik.
4. Mengembangkan Program Pendidikan.
5. Mengelola Data dan Teknologi Pendidikan.
6. Mendukung Implementasi Pendidikan Inklusif.
7. Menegakkan Kedisiplinan dan Ketertiban Sekolah.
8. Menjalinkan Kemitraan dengan Masyarakat.
9. Menjaga Keamanan Sekolah.
10. Mengembangkan Kompetensi Profesional

Tenaga kependidikan berperan penting dalam mendukung kelancaran pendidikan, baik secara administratif, teknis, maupun sosial. Kolaborasi mereka dengan pendidik menjadi kunci terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan inklusif, serta memastikan seluruh proses pendidikan berjalan efektif.

### **Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Tenaga pendidik seperti guru dan dosen memiliki peran utama sebagai fasilitator pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pelayan masyarakat, sebagaimana diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 dan PP No. 17 Tahun 2010. Tugas utama mereka mencakup:

1. Guru: Memberikan pengajaran, bimbingan, pelatihan, dan evaluasi kepada siswa dari jenjang PAUD hingga menengah.
2. Dosen: Sebagai akademisi profesional yang menjalankan kegiatan belajar mengajar, riset, dan pengabdian di perguruan tinggi.
3. Konselor: Memberikan layanan bimbingan dan konseling di semua jenjang pendidikan.
4. Pamong Belajar: Mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan nonformal.
5. Widyaiswara: Melatih dan mengajar peserta diklat, baik prajabatan maupun dalam tugas dinas, di bawah lembaga pemerintah.
6. Tutor: Membantu proses belajar peserta didik secara langsung maupun jarak jauh.
7. Fasilitator: Memberikan pelatihan dan evaluasi dalam lembaga riset atau pelatihan.
8. Pamong PAUD: Membimbing dan mengevaluasi perkembangan anak usia dini di layanan nonformal seperti kelompok bermain dan penitipan anak (Ping & Poernomo, 2021).

Sementara itu, tenaga kependidikan berperan penting dalam mendukung jalannya pendidikan. Fungsi utamanya meliputi:

1. Menjamin keberlangsungan sistem pendidikan.

2. Mengawasi pelaksanaan program pendidikan.
3. Menjalinkan koordinasi antara pendidik, siswa, dan tenaga pendukung lainnya.
4. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan kondusif.
5. Memenuhi kebutuhan teknis pendidik dan peserta didik selama proses pembelajaran (Murni, 2019).

Secara keseluruhan, pendidik tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, pelatih, pengelola, pemimpin, dan motivator. Di sisi lain, tenaga kependidikan memastikan operasional lembaga berjalan lancar, mendukung tugas guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan efektif.

### **Komponen Utama Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan pada dasarnya memiliki struktur yang serupa karena mengikuti tahapan pengelolaan SDM secara sistematis. Terdapat tujuh komponen utama dalam pengelolaan ini:

1. Perencanaan

Tahapan awal ini berfungsi untuk memperkirakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan jumlah siswa, kurikulum, dan program yang dijalankan. Metode proyeksi digunakan untuk meramalkan kebutuhan ke depan berdasarkan data historis dan kondisi saat ini (Khoirul Bariyyah dkk., 2023).

2. Pengadaan dan Penempatan

Pengadaan mencakup proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja yang sesuai kualifikasi. Setelah itu, penempatan dilakukan dengan menyesuaikan posisi dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman calon (Maskur dkk., 2021).

3. Pembinaan dan Pengembangan

Langkah ini bertujuan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja melalui pelatihan, pembimbingan, serta program pengembangan karier. Tujuannya adalah untuk mendukung mutu pendidikan secara berkelanjutan.

4. Promosi dan Mutasi

Pimpinan sekolah memantau kinerja pegawai secara berkala. Mereka yang berprestasi layak mendapatkan promosi atau peningkatan jabatan, sementara mutasi bisa dilakukan terhadap pegawai yang belum menunjukkan kinerja optimal, guna menemukan posisi yang lebih sesuai.

5. Pemberhentian

Tahap ini terjadi jika pegawai tidak lagi mampu melaksanakan tugasnya, baik sementara maupun permanen. Pemberhentian bisa dilakukan atas dasar evaluasi kinerja yang buruk, pelanggaran, atau alasan tertentu lainnya (Maskur dkk., 2021).

#### 6. Penghargaan dan Kompensasi

Sebagai bentuk apresiasi, tenaga pendidik dan kependidikan menerima kompensasi berupa gaji, tunjangan, atau insentif lainnya, baik yang bersifat tetap maupun variatif, sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang dijalankan (Khoirul Bariyyah dkk., 2023).

#### 7. Penilaian Kinerja

Evaluasi berkala dilakukan untuk menilai sejauh mana tenaga kerja melaksanakan tugasnya secara efektif, sekaligus menggali potensi pengembangan. Penilaian ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial (Baharuddin & Riduwan, 2024).

Ketujuh komponen ini saling berkaitan dan membentuk sistem kerja yang terarah dan profesional. Dengan penerapan yang baik, lembaga pendidikan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja sekaligus mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

### **KESIMPULAN**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan memengaruhi dan mengarahkan kelompok menuju tujuan bersama, dengan berbagai model seperti transformasional, transaksional, visioner, dan situasional, serta gaya kepemimpinan yang otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran krusial dalam menciptakan iklim pendidikan yang positif melalui komunikasi efektif, dukungan terhadap guru, dan pelibatan stakeholder.

Sementara itu, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi peran guru dan staf pendukung, yang bersama-sama membentuk sistem pendidikan yang holistik dan inklusif. Guru menjalankan berbagai peran strategis seperti pendidik, pemimpin, dan inovator, sedangkan tenaga kependidikan mendukung operasional, kedisiplinan, teknologi, hingga kemitraan sekolah. Kolaborasi sinergis antara keduanya menjadi fondasi utama tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambarwati, P., Bachtiar, M., & Muslihah, E. (2024). Pengertian Pemimpin , Manajer , Kepemimpinan , Peran dan Fungsi Kepemimpinan Serta Kepemimpinan yang Efektif dalam Lembaga Pendidikan. 7(November), 12511–12516.
- Baharuddin, A. R., & Riduwan, M. (2024). Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Jurnal Ta'Limuna*, 2(1), 10–19.

- Fariha, A. S., Muttaqin, I., Islam, U., Maulana, N., Ibrahim, M., & Timur, J. (2025). Kepemimpinan Pendidikan meliputi Pengertian , Karakteristik , Model , Strategi , serta Keberhasilannya. 3.
- Hasanah, A., Utami, I. H., & Kusainun, N. (2020). Pentingnya Kompetensi Leadership Pada Guru MI. *Indonesian Journal Of Islamic Educational Management*, 3(1), 10–20.
- Iqbal, M. I. F. A. J., & Hamdaniyah, S. (2023). Model Kepemimpinan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam Di Indonesia. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 505–521.
- Junaidi, M., & Mahbubi, M. (2023). KEPALA SEKOLAH BERWAWASAN VISIONER-TRANSFORMATIF (STUDI KASUS MTS NURUL HUDA SEDATI SIDOARJO). *Aafiyah: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(02), Article 02. <https://edujavare.com/index.php/Aafiyah/article/view/767>
- Khoirul Bariyyah, Fitri Rahayu, & Maulana Muhammad Taufiqi. (2023). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya*, 4(1), 534–556. <https://doi.org/10.37304/enggang.v4i1.12104>
- Lahitania, Z., Muttaqin, M. I., Islam, U., Maulana, N., Ibrahim, M., & Timur, J. (2025). Konsep dan Implementasi Kepemimpinan Pendidikan Efektif dalam Mewujudkan Sekolah Berprestasi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 2, 196–206.
- Mahbubi, M. (2013). Pendidikan Karakter Implementasi Aswaja Sebagai Nilai Pendidikan Karakter. *Pustaka Ilmu*.
- Mahbubi, M. (2024). *Filsafat Ilmu; Sebuah Catatan Ringkas*. Global Aksara.
- Manaf, A. (2015). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Ponpes Al-Furqan Kota Banjarmasin. *Jurnal Ta'lim Muta'allim*, 3(5), 5. <https://doi.org/10.18592/tm.v3i5.484>
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715–724. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2524>
- Murni, M. (2019). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. *Intelektualita*, 5(02).
- Ojah Nafiah Ulfah. (2020). *Tematik Kepemimpinan Ojah Nasiah Ulfah*.
- Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal ...*, 5(1), 1–12.
- Seni, O. S. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Atma Reksa : Jurnal Pastoral dan Kateketik*, 5(2), 25. <https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.119>
- Siti Julaiha. (2019). Konsep kepemimpinan kepala sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(3), 51–62.

- Wildasari, W. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan, 2(1).
- Zamroji, M. (2020). The Nature of Leadership Hakikat Kepemimpinan (Leadership). ZAHRA: Research And Thought Elementary School Of Islam Journal, 1(2), 46-57.