

## REALISASI MANAJEMEN CIVITAS PENDIDIKAN PADA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Faikatul Hikmah<sup>1</sup>, Yuliana<sup>2</sup>, Sulkifli<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia, <sup>3</sup>STAI Al-Gazali Soppeng, Indonesia  
[faikatulhikmahh@gmail.com](mailto:faikatulhikmahh@gmail.com)<sup>1</sup>, [uliyuli870@gmail.com](mailto:uliyuli870@gmail.com)<sup>2</sup>, [sulkifli@staialgazalisoppeng.ac.id](mailto:sulkifli@staialgazalisoppeng.ac.id)<sup>3</sup>

### Article Info

#### Corresponding Author:

Faikatul Hikmah,  
 UIN Alauddin Makassar,  
 Indonesia  
 Email:  
[faikatulhikmahh@gmail.com](mailto:faikatulhikmahh@gmail.com)

#### Keywords:

Management  
 Realization; Educators;  
 Educational Personnel;  
 School Effectiveness;  
 Educational Human  
 Resources Management.

### ABSTRACT

*In the realm of modern education, the success of a school is not just based on the quality of its curriculum or facilities, but also greatly affected by the quality of its leadership and the management of its workforce especially teachers and education staff. Educational leadership is key in shaping vision, fostering a positive work environment, and enabling the required changes to reach educational aims. At the same time, proper management of teachers and staff guarantess the seamless operation of the teaching and learning process in an organized and methodical way. This study employs a descriptive qualitative method using a literature review approach, examining various sources such as books and academic journals related to educational leadership and teacher management. The research results show that leadership models like transformational, transactional, visionary, and situational help create inclusive and innovative learning environments. Furthermore, leadership styles such as autocratic, democratic, and laissez-faire also greatly impact school performance. In the school context, the principal's role as a leader is vital in influencing stakeholders and establishing favorable learning conditions. Also, effective management of teachers through planning, hiring, training, and performance assessment is crucial for supporting school success. The collaboration between effective leadership and organized teacher management is a significant factor in enhancing the quality of education. Thus, integrated studies on these topics are crucial for education proffessionals, scholarss, and policymakers as well.*

### Article history:

Pengajuan 02/05/2026  
 Diterima 17/05/2026  
 Diterbitkan 19/05/2026

### PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah institusi dalam konteks pendidikan kontemporer tidak hanya tergantung pada mutu kurikulum atau fasilitas yang ada, melainkan juga dipengaruhi secara mendalam oleh pengelolaan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengajar dan staf pendidikan. Dalam lingkungan sekolah, sumber daya manusia berfungsi sebagai aset intelektual dan motor utama yang menggerakkan pencapaian visi serta misi lembaga. Manajemen untuk pengajar dan staf pendidikan merupakan fondasi operasional yang membantu kelancaran proses pengajaran dan pembelajaran secara terstruktur dan terorganisir. Tanpa manajemen yang handal, fasilitas mewah dan kurikulum canggih tidak akan memberikan pengaruh yang berarti terhadap kualitas lulusan, karena inti dari pendidikan terletak pada interaksi dan pengelolaan manusia di dalamnya.

Institusi pendidikan dapat merancang perencanaan, pengadaan, pembinaan, hingga evaluasi kinerja secara profesional dan berkelanjutan dengan penerapan manajemen yang baik terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Kunci utama dalam meningkatkan produktivitas lembaga adalah sinergi antara perencanaan kebutuhan yang akurat dan sistem evaluasi yang transparan. Dalam Teori dan

Aplikasi Manajemen Pendidikan menjelaskan bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu proses yang menggabungkan sumber daya manusia dan non-manusia untuk mencapai tujuan dengan efektif. Dalam hal ini, pengelolaan tenaga pendidik (guru) dan tenaga penunjang pendidikan (staf pendukung) dalam satu kesatuan sistem yang harmonis dapat mencegah tumpang tindih fungsi atau ketidakefisienan kerja yang dapat menghambat perkembangan sekolah (Maryance, Rosi Tiurnida; Ita, Efrida; Nurmalinga; Haris, Ikhfan; Wahab dkk., 2021).

Pendidikan adalah salah satu sektor yang sangat penting dalam kemajuan suatu negara. Melalui pendidikan, negara dapat menghasilkan individu yang berkualitas, yang menjadi pilar utama kemajuan berbagai bidang kehidupan. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan sistem manajemen yang administratif-strategis. Keberhasilan sistem pendidikan bergantung pada kemampuan lembaga melakukan pengadaan tenaga kerja berkualitas melalui rekrutmen selektif. Aspek pengadaan dalam manajemen lembaga pendidikan harus berdasarkan profesionalisme dan integritas moral. Pemimpin pendidikan memastikan bahwa setiap individu yang masuk organisasi memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jabatan (*job fit*) untuk meminimalisir kegagalan instruksional di masa depan (Machfudz, 2022). Di sisi lain, manajemen peserta didik yakni upaya untuk mengelola semua kegiatan yang terkait dengan peserta didik karena mereka telah berpartisipasi dalam sistem pendidikan sampai mereka menyelesaikan pendidikannya (Hadiwijaya; Salsabila, Safira; Hidayatullah, Muh.Arif; Sari, Sartika; Safitri, 2025).

Manajemen pendidikan juga bisa dijelaskan sebagai kombinasi antara seni dan ilmu dalam mengatur sumber daya pendidikan untuk mencapai sasaran pendidikan dengan cara yang efektif dan efisien. Ini mencakup empat elemen utama, yaitu; perencanaan pendidikan, pengaturan pendidikan, pelaksanaan pendidikan, dan pengawasan atau kontrol pendidikan (Elfrianto; Nasrun; Arifin, 2023). Meskipun manajemen mutu pendidikan memiliki potensi besar untuk memperbaiki kualitas pendidikan, implementasinya memerlukan kerja sama yang erat antara pemerintah, lembaga pendidikan, tenaga pendidik, serta masyarakat. Karena itu, hal ini perlu diperhatikan untuk memahami dan menerapkan manajemen mutu pendidikan secara komprehensif serta melaksanakan supervisi pendidikan untuk membantu guru dalam meningkatkan kualitas diri, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan profesional (Sulkifli; Reskiah; Muqim, Faiz; Maulana, Muh. Muhajir; Juliati, Tiwi; Surahman, Muhammad Syahrullah; Sari, 2025).

Manajemen pendidikan pada level strategis, manajerial, dan operasional mempengaruhi kualitas pendidikan. Tiga elemen penting dalam penelitian manajemen pendidikan adalah isu kepemimpinan pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan yang saling berhubungan dengan kualitas pendidikan. Kepemimpinan pendidikan yang berhasil diperkirakan dapat mendukung dalam mencapai standar pendidik dan tenaga kependidikan, yang pada gilirannya akan mendukung pula upaya peningkatan kualitas pendidikan. penelitian ini berfokus pada manajemen tenaga pendidik, tenaga kependidikan, standar pendidik, dan kualitas pendidikan (Susanti, 2021).

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 menggapai target pendidikan yang telah ditentukan. Sekolah yang efektif adalah lembaga pendidikan

yang tidak hanya menyajikan 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 (Maulidiyah, Sulis; Aulia N, Nurul; Aisyah, Reski Nur; Sakinah, A.; Mursadi, Muhammad Ihsan; Asrul, 2025).

Penelitian ini menganalisis penerapan pengelolaan sumber daya manusia di kalangan staf pengajar dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan. Masalah utama adalah pengaruh perencanaan akurat dan pengadaan kompetitif terhadap penyediaan SDM handal. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji bagaimana sistem evaluasi tepat dapat meningkatkan kinerja guru dan staf, sehingga berdampak pada keberhasilan sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan pengelolaan sumber daya manusia pada staf pengajar dan pendidikan, mulai dari tahap perencanaan hingga penilaian. Penelitian ini mencari pola pengelolaan ideal agar faktor manajerial berinteraksi positif. Penelitian ini diharapkan memberi wawasan dan rekomendasi bagi pemimpin pendidikan tentang manajemen sumber daya manusia profesional untuk menciptakan institusi pendidikan berdaya saing global. Sinkronisasi teori manajemen kuat dan aplikasi lapangan diharapkan membuat lembaga pendidikan mentransformasi SDM menjadi kekuatan utama kemajuan bangsa.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai metode kualitatif deskriptif berbasis studi literatur untuk membahas manajemen SDM di bidang pendidikan, terutama guru dan tenaga kependidikan. Metode ini dipilih karena lebih cocok untuk menjelaskan masalah manajerial secara detail tanpa menggunakan angka atau statistic (Mahbubi, 2025). Fokusnya ada pada empat hal: perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen yang selektif, pengembangan profesional guru dan staf, serta evaluasi kinerja untuk menunjang kegiatan belajar dan administrasi. Data diambil dari buku, jurnal 10 tahun terakhir, dokumen pendidikan, laporan penelitian, dan sumber lain yang relevan. Sumber dipilih berdasarkan keterkaitan topik, isi, mutu, dan kredibilitas, dengan prioritas pada tulisan yang sudah di-review ahli atau dari penerbit terpercaya. Pengumpulan data dilakukan lewat analisis isi. Dokumen dibaca secara mendalam, poin penting dicatat, lalu dikelompokkan berdasarkan tema untuk ditarik kesimpulan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menunjukkan pentingnya keterkaitan antara perencanaan, rekrutmen, dan evaluasi kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan. Temuan ini juga diharapkan bermanfaat untuk pengembangan teori dan praktik pengelolaan SDM di sekolah (Maulidiyah, Sulis; Aulia N, Nurul; Aisyah, Reski Nur; Sakinah, A.; Mursadi, Muhammad Ihsan; Asrul, 2025).

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan**

Istilah manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata dasar *mamus* berarti tangan dan *angere* yang berarti melakukan. Kata-kata tersebut diintegrasikan menjadi kata kerja *manager* yang memiliki arti mengelola. Kata manajemen seringkali ada di pemberitaan media sosial, surat kabar ataupun di bisnis. Kata manajemen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 1989: 553) adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran; Pejabat pimpinan yang bertanggung

jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Sumber daya ini meliputi individu, lingkungan, infrastruktur dan hal lain yang dapat dimanfaatkan secara efisien melalui sistem yang terdapat dalam pengelolaan (Maryance, Rosi Tiurnida; Ita, Efrida; Nurmalina; Haris, Ikhfan; Wahab dkk., 2021).

Pengelolaan atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berasal dari istilah manajemen dan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, manajemen dipahami sebagai cara untuk mengurus atau mengendalikan segala sesuatu demi mencapai sasaran yang telah ditentukan. Di sisi lain, sumber daya manusia merujuk kepada individu yang bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi atau lembaga tertentu. MSDM diartikan sebagai proses yang mencakup pengambilan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan baik individu sekaligus organisasi. Selain itu MSDM juga didefinisikan sebagai rangkaian kebijakan yang disusun untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, termasuk aspek-aspek dalam sumber daya manusia seperti posisi, rekrutmen, pemilihan, kompensasi hingga evaluasi kinerja pegawai. Pengertian MSDM mencakup penerapan ilmu dan keterampilan dalam serangkaian aktivitas mengelola manusia di sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan agar sasaran dapat dicapai secara efektif dan efisien. Aktivitas yang dimaksud mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pemilihan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi serta pengelolaan resiko (Sari, Ruly Nadian; Wihardjo, Edy; Andriani, Nining; Tebai, Natan; Sariwardani, Andriani; Rosadi, Tahrir; Aviciena, Desyani; Fadli, Muhammad; Supangat; Ratnasari, 2025).

Menurut Sukatin et.al (2024) dalam (Oktapiana, Winta Gadis; Wafiah, Nur; Ujlifat, Yudrizka; Husna R, 2025) tenaga kependidikan merupakan bagian dari masyarakat yang ikut berkontribusi dan memberikan dukungan untuk pelaksanaan pendidikan, di mana di dalamnya termasuk tenaga pendidik. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebagai guru, dosen, pamong belajar, fasilitator, dan istilah lain yang sesuai dengan spesialisasinya, serta terlibat dalam menjalankan pendidikan.

Manajemen mutu dalam bidang pendidikan dapat dilihat sebagai suatu strategi atau pendekatan yang bertujuan untuk terus-menerus meningkatkan hasil atau prosedur dalam suatu organisasi pendidikan dengan memanfaatkan secara optimal semua SDM dan aset keuangan tersedia. Mutu secara umum mengacu pada deskripsi dan atribut menyeluruh dari produk atau layanan yang menggambarkan kapasitasnya agar memenuhi permintaan diantisipasi ataupun tersirat. Dalam bidang pendidikan, mutu mencakup input, proses, serta output pendidikan (Sulkifli; Rifai, Ahmad; Maharani A, Sri Mulya; Chaerani, Dian; Ramly, 2025).

### **Komponen Implementasi Manajemen SDM**

Manajemen pada tenaga pendidik dan kependidikan diimplementasikan melalui tahapan pengelolaan yang terstruktur. Beberapa komponen utama dalam pengelolaan ini meliputi:

#### **1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Setiap intitusi pendidikan perlu merancang manajemen staf guna memenuhi tuntutan yang ada di lembaga tersebut. Perencanaan ini sangat penting untuk menghindari kesalahan dalam proses rekrutmen tenaga kerja dan mengelola beban tugas di dalam lembaga tersebut. Tahapan awal ini memperkirakan kebutuhan SDM berdasarkan jumlah peserta didik, beban kerja, dan pengembangan kurikulum di masa depan. Perencanaan akurat berfungsi sebagai peta jalan untuk mencegah

penumpukan atau kekurangan staf di unit kerja tertentu. Perencanaan SDM semacam itu merupakan dasar dari program-program spesifik yang terkait dengan mengorganisir, mengarahkan, mengendalikan, memperoleh, mengembangkan, memberi kompensasi (terkait penghargaan), mengintegrasikan, memelihara, dan mengakhiri. Oleh karena itu, semua hal yang disebutkan itu harus didefinisikan dengan baik dan disusun secara tepat dalam rencana SDM (Machfudz, 2022). Perencanaan SDM yang matang harus mempertimbangkan kualifikasi akademik dan kompetensi khusus yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan zaman.

## 2. Pengadaan dan Seleksi (*Recruitment*)

Pengadaan mencakup proses penjangkaran calon tenaga kerja sesuai standar kualitas. Tahapan ini sangat krusial karena menentukan input sumber daya manusia yang akan menjalankan visi sekolah. Manajemen kontemporer melihat, rekrutmen tidak hanya aspek kognitif, tapi juga integritas moral dan kesiapan mental calon pegawai dalam menghadapi dinamika dunia pendidikan. Selain itu dalam hal pemilihan pegawai, usia juga menjadi perhatian, yang harus dihubungkan dengan jenis aktivitas. Jika itu adalah pekerjaan fisik maka semakin muda, tetapi ketika pekerjaannya adalah pengembangan kepribadian, pengembangan intelektual, dan sejenisnya, sebaliknya adalah lebih memilih pra calon untuk memiliki pengalaman (Machfudz, 2022).

## 3. Pembinaan dan Pengembangan

Setelah tenaga kerja ditempatkan, profesionalisme ditingkatkan melalui pelatihan, workshop, atau studi lanjut. Pembinaan bertujuan menjaga kompetensi tenaga pendidik tetap relevan dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Dalam pembinaan dan pengembangan pegawai, dalam suasana kerja sehari-hari, para pegawai juga perlu diberi kebebasan, tetapi tetap terkendali. Menurut Mujamil Qamar 2007,135 dalam (Machfudz, 2022) ini dijelaskan ahli manajemen dengan kalimat bahwa mereka yang diberikan kebebasan untuk pendekatan dan pendekatan langkah kerjanya lebih meningkatkan produktivitas dibandingkan orang-orang yang tidak merasakannya. Lebih bebas, mereka lebih merasa nyaman untuk terus bekerja dan yang terpenting merasa nyaman untuk mengaktifkan kreativitasnya, untuk konsentrasi penuh pada pekerjaan, sekaligus rileks. Dengan kata lain, rasa rileks seperti itu justru yang menentukan dalam hal produktivitas kerja.

## 4. Penilaian Kinerja dan Evaluasi

Evaluasi karyawan adalah hal yang sangat penting, dan harus dilakukan transparan, objektif, dan akurat. Hal ini karena evaluasi harus didasarkan pada kinerja sebenarnya dari seorang individu tanpa penambahan atau pengurangan. Penilaian mencakup bidang kompetensi, kemampuan, keterampilan, disiplin, dan sebagainya. Untuk pegawai negeri sipil diatur melalui DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang mencakup kesetiaan, kinerja kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, inisiatif, dan kepemimpinan. (Machfudz, 2022). Penilaian ini instrumen diagnostik untuk menggali potensi pegawai. Hasil evaluasi kinerja jadi dasar reward atau keputusan manajerial seperti promosi atau mutasi jabatan.

## **Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik**

Tenaga pendidik memiliki peran sentral dalam ekosistem pendidikan, di mana tanggung jawab mereka tidak hanya terbatas pada proses pengajaran, tapi juga mencakup pembimbingan dan pelatihan komprehensif. Fungsi utama pendidik dalam menjalankan mandat profesionalnya meliputi beberapa

dimensi strategis yang saling berkaitan. Menurut Wartini (2016) dalam (Sari, Maya Novita; Kurniawan, Andri; Fayola, Ayyesha Dara; Nawawi, Imam; Aprianti, Kartini; Abdurrohman; Lotulung, 2022) personel manajemen satuan pendidikan, berfokus pada kepala satuan pendidikan. Mereka adalah individu yang diberikan wewenang penuh dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan. Sehubungan dengan hal ini, kepala satuan pendidikan harus mampu menjalankan peran dan tugas selaku manajer, pendidik, pemimpin, inovator, administrator, mediator. Personel manajemen satuan pendidikan mencakup kepala sekolah, ketua, pemimpin, rektor, atau pemimpin terkait lainnya.

Pertama, pendidik bertindak sebagai fasilitator, membantu peserta didik mengakses dan mendalami sumber belajar yang tersedia. Sebagai fasilitator, pendidik menciptakan iklim belajar inklusif agar siswa tidak hanya penerima informasi pasif, tapi mampu mengonstruksi pemahaman mereka sendiri melalui referensi yang dikelola guru.

Kedua, fungsi evaluator melekat pada profesi pendidik untuk memantau kemajuan akademik dan perkembangan karakter siswa secara objektif dan berkesinambungan. Melalui fungsi evaluasi, penilaian dilakukan tidak hanya melalui ujian formal, tapi juga observasi perilaku dan pencapaian kompetensi untuk memberi umpan balik konstruktif bagi pertumbuhan peserta didik. Fungsi pengawas sekolah sebagai penilai juga sangat penting. Pengawas bertanggung jawab untuk menilai kinerja keseluruhan sekolah, termasuk kinerja guru, hasil belajar siswa, dan keberhasilan program-program yang diterapkan di sekolah (Rochaendi, Endi; Fuadi, Akhsanul; Arifin, 2024).

Ketiga, pendidik menjalankan kedudukan sebagai motivator dengan menyajikan dorongan mental dan stimulasi psikologis agar siswa memiliki semangat belajar stabil dan tinggi. Motivasi yang diberikan tenaga pendidik menjadi energi krusial yang membantu siswa melampaui hambatan belajar dan menumbuhkan rasa percaya diri mengeksplorasi potensi diri mereka.

Terakhir, peran sebagai inovator menuntut tenaga pendidik terus melakukan pembaruan dan menciptakan strategi pembelajaran kreatif, adaptif, dan tidak monoton. Inovasi metode pengajaran diperlukan agar proses interaksi kelas tetap segar dan merespons tuntutan zaman dinamis. Dengan menjalankan fungsi inovator konsisten, pendidik memastikan kegiatan instruksional bukan hanya rutinitas administratif, tapi pengalaman belajar bermakna. Secara integral, keseluruhan tugas dan fungsi ini dikolaborasikan tenaga pendidik untuk membentuk profil siswa unggul secara intelektual dan memiliki integritas moral kuat, sesuai tujuan besar manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan.

### **Peran Tenaga Kependidikan dalam Operasional Sekolah**

Keberhasilan institusi pendidikan sangat didukung peran krusial tenaga kependidikan di balik layar. Meskipun tidak bersentuhan langsung dengan proses instruksional kelas seperti guru, stabilitas ekosistem sekolah bergantung pada kinerja mereka. Peran pertama yang dijalankan adalah fungsi administrasi, yaitu pengelolaan data kepegawaian, kesiswaan, dan tata kelola persuratan sekolah di bawah tanggung jawab tenaga administrasi. Ketelitian manajemen dokumen dan arsip menjamin kelancaran operasional lembaga, memudahkan pimpinan mengambil keputusan berbasis data dan memastikan birokrasi pendidikan akuntabel.

Tenaga kependidikan memainkan peran penting dalam sistem pendidikan untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan memberikan dukungan kepada siswa, guru, dan seluruh komunitas

sekolah. Berikut adalah beberapa peran utama tenaga kependidikan dalam sistem pendidikan (Shallehuddin, Boni; Hardiansyah, Galih; Ritonga, Defri Ariandi; Evaswanti; Murtafiah, 2023) :

1. Mendukung Operasional Sekolah: Staf pendidikan bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan harian sekolah, meliputi administrasi, keuangan, dan pengelolaan fasilitas. Mereka menjamin kelancaran operasional secara keseluruhan, sehingga memungkinkan guru untuk fokus pada proses pengajaran.
2. Dukungan terhadap Siswa: Staf pendidikan kerap berperan sebagai penasihat dan pendukung bagi siswa. Mereka memberikan bantuan dalam mengatasi masalah pribadi, akademik, maupun perilaku serta menyediakan layanan kesejahteraan seperti dukungan sosial, kesehatan mental, dan konseling.
3. Bantuan bagi Guru: Staf pendidikan mendukung guru melalui persiapan materi pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pemberian bantuan tambahan kepada siswa yang membutuhkan. Mereka juga turut serta dalam proses penilaian dan penyusunan laporan capaian belajar.
4. Pengembangan Program Pendidikan: Staf pendidikan terlibat dalam perancangan, pengembangan, dan evaluasi program pendidikan. Mereka memberikan masukan yang berharga untuk penyempurnaan kurikulum dan strategi pengajaran.
5. Manajemen Data dan Teknologi: Pada era digital, staf pendidikan mengelola data institusi sekolah serta memastikan pemanfaatan teknologi pendidikan yang optimal. Mereka juga menyediakan pelatihan bagi staf dan siswa mengenai penggunaan teknologi secara efektif.
6. Dukungan Inklusi: Staf pendidikan memainkan peran krusial dalam mewujudkan pendidikan inklusif. Mereka membantu siswa dengan kebutuhan khusus atau tantangan lain untuk mencapai keberhasilan akademik.
7. Pengelolaan Disiplin: Staf pendidikan turut menjaga disiplin sekolah melalui implementasi aturan dan kebijakan. Mereka berkolaborasi dengan guru, orang tua, dan siswa untuk menyelesaikan masalah perilaku secara konstruktif.
8. Pembangunan Kemitraan: Staf pendidikan berkontribusi dalam membangun kemitraan yang kokoh antara sekolah, orang tua, dan masyarakat luas. Hal ini memperkuat dukungan eksternal terhadap upaya pendidikan.
9. Keamanan Sekolah: Mereka juga berperan dalam menjaga keamanan dan kesejahteraan fisik siswa dan staf di lingkungan sekolah.
10. Pengembangan Profesional: Staf pendidikan bisa terus memperbaiki kemampuan mereka lewat pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan mutu layanan yang mereka berikan.

Kompetensi teknis yang wajib dimiliki tenaga kependidikan (gapendik) sesuai dengan tugas dan jabatan mereka, berfokus pada beberapa aspek: pertama, tenaga kebersihan harus menguasai teknik kebersihan, termasuk penggunaan dan perawatan peralatan kebersihan, serta memastikan kebersihan sekolah secara menyeluruh. Kedua, staf kursus harus menguasai administrasi kesiswaan, seperti membantu penerimaan siswa baru, orientasi siswa, pengenalan Lembaga, mengelola data prestasi akademik dan nonakademik, serta mendokumentasikan program pembinaan dan pengembangan siswa. Ketiga, bagi tenaga administrasi, khususnya yang bertanggung jawab atas Teknologi Informasi (IT), kompetensi yang diperlukan sangat terkait dengan kemampuan teknis di bidang IT (Suparman; Astuti, 2024).

### **Sinergi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Sekolah**

Analisis literatur menyimpulkan keberhasilan manajemen SDM bergantung pada sinergi pimpinan sekolah dengan seluruh staf. Kepemimpinan partisipatif dan manajemen transparan menciptakan budaya kerja positif. Penerapan manajemen yang sistematis dari perencanaan yang presisi hingga evaluasi yang adil mentransformasi lembaga pendidikan jadi organisasi yang berdaya saing tinggi dan akuntabel.

Keberhasilan sinergi manajemen pendidikan dan SDM dipengaruhi oleh faktor komunikasi yang efektif antar pemangku kepentingan. Komunikasi yang terbuka dan berkesinambungan memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang memperkaya pengambilan keputusan, serta partisipasi aktif pimpinan dan keterlibatan semua elemen institusi menjadi kunci utama terwujudnya sinergi. Kepemimpinan yang inklusif dan transformatif mendorong budaya kolaboratif yang mendukung inovasi dan adaptasi perubahan. Kapasitas SDM yang unggul dan pengembangan kompetensi berkelanjutan menjadi prasyarat penting untuk menjaga sinergi manajerial.

Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat nilai-nilai organisasi yang berbasis Islam, sesuai dengan karakter institusi. Selain itu, implementasi teknologi informasi yang terpadu berperan strategis dalam mendukung sinkronisasi aktivitas manajemen pendidikan dan SDM. Sistem informasi yang handal memungkinkan akses data secara real-time dan pengelolaan sumber daya yang efisien (Rahayu, Sucik; Triono, Teguh Imam; Aditya w, Susana; Jamalullael, 2025).

### **KESIMPULAN**

Manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah serangkaian proses yang teratur. Proses ini mencakup perencanaan yang tepat, pengadaan yang selektif, pembinaan yang berkelanjutan, dan penilaian kinerja yang objektif untuk mencapai mutu lembaga unggul. Dengan fungsi manajerial yang profesional, institusi pendidikan dapat mengubah tenaga pendidik dan kependidikan menjadi aset intelektual yang kompetitif dan inovatif. Kerja sama antara kepemimpinan sekolah yang partisipatif dan sistem manajemen yang transparan menjadi kunci utama menciptakan iklim kerja yang positif. Ini juga memastikan setiap personel berfungsi secara optimal sesuai dengan kualifikasi dan integritas moral yang diharapkan. Kolaborasi antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan membentuk pondasi operasional yang mendukung keberhasilan visi dan misi sekolah. Guru berperan sebagai fasilitator, evaluator, motivator, dan inovator dalam proses pembelajaran. Sementara itu, tenaga kependidikan menjamin kelancaran sistem melalui dukungan administrasi, teknis, layanan khusus, dan pengelolaan teknologi pendidikan. Integrasi yang harmonis antara aspek instruksional dan manajerial terbukti meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, lembaga pendidikan bukan hanya tempat untuk mentransfer ilmu, tetapi juga institusi yang akuntabel dan responsif terhadap tantangan zaman.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Elfrianto; Nasrun; Arifin, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan* (L. H. Pulungan, Ed.; Cet

- 1). Umsu Press.
- Hadiwijaya; Salsabila, Safira; Hidayatullah, Muh.Arif; Sari, Sartika; Safitri, A. S. (2025). Manajemen Sumber Belajar Pendidikan dan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan. *As-Sulthan Journal Of Education (ASJHE)*, 1(3), 1024–1034.
- Machfudz. (2022). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Abd. Wahib, Ed.; Cet I). Pustaka Ilmu.
- Mahbubi, M. (2025). *METOPEN FOR DUMMIES: Panduan Riset Buat Kaum Rebahan, Tugas Akhir Lancar, Rebahan Tetap Jalan!*, (1 ed.). Global Aksara Pers.
- Maryance, Rosi Tiurnida; Ita, Efrida; Nurmalina; Haris, Ikhfan; Wahab, A. S., Ni Putu Ayu Hervina; Dianita, E. R., & Rabi'ah; pertiwi, Santhi; Puspita, Y. (2021). *Teori dan Aplikasi Manajemen Pendidikan* (N. Saputra, Ed.; Edisi 1). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Maulidiyah, Sulis; Aulia N, Nurul; Aisyah, Reski Nur; Sakinah, A.; Mursadi, Muhammad Ihsan; Asrul, A. ; S. (2025). Kepemimpinan Pendidikan dan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan sebagai Strategi Meningkatkan Efektivitas Sekolah. *FRAME : FoundationsofResearchandManagementinEducation*, 1(1), 1–14.
- Oktapiana, Winta Gadis; Wafiah, Nur; Ujlifat, Yudrizka; Husna R, A. N. S. (2025). Optimalisasi Manajemen Tenaga Pendidik, Kependidikan, dan Peserta Didik untuk Mewujudkan Layanan Pendidikan yang Berkualitas. *ABDUSSALAM: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Islam*, 1(2), 138–149.
- Rahayu, Sucik; Triono, Teguh Imam; Aditya w, Susana; Jamalullael, J. (2025). Sinergi Manajemen Pendidikan dan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo. *IQTISHA Dequity journal MANAGEMENT*, 8(1), 48–55.
- Rochaendi, Endi; Fuadi, Akhsanul; Arifin, A. S. (2024). *Manajemen Pendidikan perspektif dan praktik kebijakan di sekolah dasar* (E. Rochaendi, Ed.; Cet 1). ITERA Press.
- Sari, Maya Novita; Kurniawan, Andri; Fayola, Ayyesha Dara; Nawawi, Imam; Aprianti, Kartin; Abdurohim; Lotulung, C. V. (2022). *Manajemen Pendidikan* (T. P. Rahman, Arif; Yanto, Ari; Wahyuni, Ed.; Cet 1). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sari, Ruly Nadian; Wihardjo, Edy; Andriani, Nining; Tebai, Natan; Sariwardani, Andriani; Rosadi, Tahrir; Aviciena, Desyani; Fadli, Muhammad; Supangat; Ratnasari, T. (2025). *Manajemen Pendidikan* (A. I. Sastra, Ed.; Cet 1). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Shallehuddin, Boni; Hardiansyah, Galih; Ritonga, Defri Ariandi; Evaswanti; Murtafiah, N. H. (2023). Peran Penting Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Multilingual*, 3(4), 360–369.
- Sulkifli; Reskiah; Muqim, Faiz; Maulana, Muh. Muhajir; Juliati, Tiwi; Surahman, Muhammad Syahrullah; Sari, A. P. I. (2025). Manajemen Mutu dan Supervisi Pendidikan. *NAAFI*:

*Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(3), 505–512.  
<https://doi.org/10.62387/naafijurnalilmiahmahasiswa.v2i3.199>

- Sulkifli; Rifai, Ahmad; Maharani A, Sri Mulya; Chaerani, Dian; Ramly, N. (2025). Peran Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Culture education and technology researc (Cetera)*, 2(1), 32–41.
- Suparman; Astuti, J. (2024). Analisis Kompetensi Tenaga Kependidikan dalam Mendukung Operasional Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Pertahanan*, 2(2), 124–136.
- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Asatiza, Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33–48.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i1.254>