

## PANDANGAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN KINERJA DI SEKOLAH

Aulia Jannah<sup>1</sup>, Nurul Adinda Lubis<sup>2</sup>, Anggi Sofiyana Nasution<sup>3</sup>,  
Tengku Darmansah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: [auliajannah2828@gmail.com](mailto:auliajannah2828@gmail.com)<sup>1</sup>, [nuruladindalubis@gmail.com](mailto:nuruladindalubis@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[anggisofiyanasution@gmail.com](mailto:anggisofiyanasution@gmail.com)<sup>3</sup>, [tengkudarmansah@uinsu.ac.id](mailto:tengkudarmansah@uinsu.ac.id)<sup>4</sup>

**ANALYSIS:**  
Journal of  
Education  
Vol. 2 No. 2  
2024

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pandangan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja di sekolah. Pengelolaan SDM yang efektif di lingkungan pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan institusional dan meningkatkan kualitas pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, pelatihan, dan pengembangan SDM merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, dukungan manajerial dari kepala sekolah dan partisipasi aktif dari semua pihak terkait sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan SDM. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga pendidikan untuk menerapkan strategi manajemen yang lebih baik guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan tenaga kependidikan.

Kata Kunci : Pengelolaan Sumber Daya Manusia

**Abstract:** *This study aims to analyze the views of educational staff on human resource management (HR) in improving performance in schools. Effective HR management in educational environments is essential to achieving institutional goals and improving the quality of education. The method used in this study is a qualitative approach, with data collection through observation, interviews, and document analysis. The results of the study indicate that HR planning, training, and development are key factors in improving the performance of educational staff. In addition, managerial support from the principal and active participation from all related parties greatly influence the success of HR management. This*

*study provides practical recommendations for educational institutions to implement better management strategies to improve the effectiveness and efficiency of managing educational staff.*

*Key Words : Human Resource Management*

## **Pendahuluan**

Pendidikan Nasional erat kaitannya dengan pembentukan kehidupan bangsa yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, intelektual, keterampilan dan membangun moral etika siswa serta peradaban bangsa yang bermartabat dan menjadi orang yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, bertakwa. menjadi warga negara yang berakhlak mulia, berilmu, mandiri cakap, sehat, demokratis, kreatif, dan bertanggung jawab. Tujuan pendidikan tersebut tidak dapat diwujudkan secara nyata tanpa adanya sistem yang tepat dan sumber daya manusia yang profesional sehingga bagaimanapun canggihnya teknologi dan banyaknya sumber dana tidak dapat memberikan manfaat bagi lembaga pendidikan yang tidak didukung oleh kecakapan sumber daya manusia didalamnya. Tidak hanya itu, penyatuan cara pandang kepala sekolah, tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (tata usaha, administrasi, bendahara, dan staff lainnya) juga harus diwujudkan oleh sekolah. Diantaranya membentuk etos kerja yang baik dengan komitmen dan loyalitas yang tinggi dalam bekerja, semangat kerja yang tinggi, mampu berkolaborasi dalam mengelola sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. (Handayani & Rasyid, 2015).

Peningkatan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan orang-orang yang terlibat dalam proses pendidikan. Sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting yang menentukan tingkat kualitas lembaga pendidikan dengan upaya-upaya yang dilakukan secara efektif dan efisien. Tenaga kependidikan yang diantaranya meliputi kepala sekolah, tata usaha, administrasi, bendahara, dan komite sekolah yang tugasnya tidak mengajar tetapi mengembangkan dan meningkatkan kualitas sekolah melalui kontribusi untuk keberlangsungan lembaga pendidikan yang unggul dan lebih baik kedepannya.

Sumber daya manusia sebagai elemen-elemen penggerak utama yang menjalankan operasional lembaga pendidikan harus saling bekerja sama untuk menyatukan pandangan dalam mengupayakan kesuksesan sekolah. Kepala sekolah sebagai individu yang memegang peran penting dalam membuat kebijakan, memutuskan suatu perkara dengan bijak, dan memiliki pengaruh besar dalam menggerakkan sumber daya manusia atau elemen-elemen lainnya, harus mampu mengatur, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengoptimalkan setiap sumber daya manusia sesuai dengan kompetensi mereka masing-masing agar dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan pembelajaran (Nasrun, 2016).

Peningkatan kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan sangat ditentukan dari peran kepala sekolah dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia untuk aktif berkontribusi meningkatkan kualitas sekolah, membantu pendidik dan tenaga kependidikan agar menjaga produktivitas dalam bekerja, menggunakan sarana dan prasarana sekolah secara efektif dan efisien, sehingga mencapai visi yang diharapkan bersama.

## **Metode**

Artikel ini menggunakan penelitian studi pustaka. Penelitian kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Burhan Bungin, 2007). Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Dewi, 2020). Teknik pengumpulan data pada artikel ini adalah dengan mengumpulkan segala data dan informasi terkait peran pemimpin dalam pengambilan keputusan melalui buku-buku dan artikel-artikel ilmiah yang relevan dengan topik yang dibahas. Penelitian ini melihat referensi dan literatur ilmiah dan kaitannya dengan situasi sosial saat ini.

Adapun metode yang di gunakan adalah studi literatur dimana metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian. Tahapan penelitian ini adalah menganalisis mengenai tema yang terkait, mengumpulkan sumber-sumber seperti buku dan bacaan lainnya, mengumpulkan penelitian-penelitian sebelumnya yang masih berkaitan dengan judul, lalu menganalisa dari apa yang sudah di kumpulkan tersebut.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi bawahan (Gary, 1997). Kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi terutama dalam sebuah lembaga pendidikan karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan juga merupakan sebuah proses mempengaruhi, yaitu mempengaruhi pola pikir mengenai peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai target yang diinginkan, pemeliharaan hubungan kerjasama dan kerja tim (team work), serta porolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi (Yukl, 1998)

Di lingkungan masyarakat, pasti ada seseorang yang dianggap memiliki kemampuan yang tidak dimiliki oleh orang yang lainnya. Orang yang dianggap memiliki kemampuan melebihi anggota lainnya tersebut diangkat untuk dijadikan pemimpin untuk dapat memberi arahan kepada orang lain Oleh karena itu orang tersebut dianggap sebagai pemimpin setelah melalui proses yang panjang lalu muncul istilah kepemimpinan (Syarifudin, 2004: 459)

Banyak para pakar memberi pengertian kepemimpinan. Mereka mendefinisikan kepemimpinan menurut prespektif dan aspek fenomena yang menarik bagi mereka masing-masing. Diantaranya Gary Yukl mendefinsikan kepemimpinan sebagai berikut : “... *leadership is defined broadly as influence processes affecting the interpretation of events for followers, the choice of objectives for the group or organization, the organization of work activities to accomplish the objectives, the motivation of followers to achieve the objectives, the maintenance of cooperative relationships and team work, and the enlistment of support and cooperation from people outside the group or organization.*” (Wirawan. 2003: 17).

Menurut Gary Yukl bahwa kepemimpinan merupakan proses seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk :

- a. Menginterpretasikan keadaan lingkungan organisasi

- b. Pemilihan tujuan organisasi
- c. Pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut
- d. Mempertahankan kerjasama dan tim bekerja

Menurut Burns Kepemimpinan adalah pemimpin membujuk pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan ini merefleksikan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi yang diharapkan oleh pemimpin dan pengikut.

Harold W. Boles mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: *“Leadership is a process, or series of action, in which one or more persons exert influence, authority, or power over one or more others in moving a social system toward one or more of four primary system goals.”* (Wirawan. 2003: 17)

Menurut Boles Kepemimpinan merupakan proses atau sejumlah tindakan dimana satu orang atau lebih (pemimpin) menggunakan pengaruh, wewenang atau kekuasaan terhadap satu atau lebih orang lain (pengikut) dalam menggerakkan sistem sosial untuk mencapai satu atau lebih tujuan sistem sosial.

Wirawan dalam bukunya *“Teori Kepemimpinan sebuah pengantar dalam praktek dan penelitian”* menegaskan bahwa Kepemimpinan adalah : *“ Proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.”* (Wirawan. 2003: 18) Sedangkan menurut Wahjosumidjo dalam bukunya *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek* mengemukakan kepemimpinan adalah : *“Sebagai seni atau proses mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga mereka mau melakukan usaha atau keinginan untuk bekerja dalam rangka pencapaian tujuan kelompok.”* (Wahjosumidjo, 1994: 20) Kepemimpinan akan muncul jika ada sekelompok orang bekerja yang melakukan aktivitas bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap proses pembelajaran. Melalui kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat memfasilitasi pengembangan profesional guru dan staf lainnya.

Salah satu aspek penting dari kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk mengelola tim dengan baik. Kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi potensi dan kekuatan masing-masing anggota tim, serta menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Dengan melakukan ini, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan rasa memiliki di antara tenaga kependidikan.

Kepala sekolah juga berperan sebagai motivator yang dapat menginspirasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Melalui komunikasi yang terbuka dan dukungan yang konsisten, kepala sekolah dapat membangun kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah sangat penting untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi di lingkungan sekolah.

Selain itu, kepala sekolah perlu menjadi inovator dalam mengembangkan program-program pendidikan yang relevan dan berkualitas. Dengan memperkenalkan metode pengajaran baru dan teknologi pendidikan terkini, kepala sekolah dapat membantu guru untuk lebih adaptif terhadap perubahan zaman. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran tetapi juga mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang.

Evaluasi juga kinerja merupakan bagian integral dari pengelolaan SDM di sekolah. Kepala sekolah harus melakukan evaluasi secara berkala untuk menilai kinerja guru dan staf lainnya. Umpan balik yang konstruktif dari evaluasi ini akan

membantu tenaga kependidikan dalam mengenali bidang yang perlu diperbaiki serta pencapaian pencapaian yang telah diraih.

Dengan demikian, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat menentukan peningkatan kinerja di sekolah. Melalui manajemen yang baik, motivasi yang tepat, inovasi, dan evaluasi kinerja, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi siswa dan tenaga kependidikan. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik di institusi tersebut.

### **B. Peran Kepala Tata Usaha sebagai Administrator**

Kepala tata usaha berperan penting dalam proses perekrutan dan seleksi staf administrasi di sekolah agar sesuai dengan kualifikasi standart, kompetensi dan kebutuhan yang ditentukan sekolah. Kepala tata usaha harus berlaku adil dan transparan dalam proses pelaksanaan perekrutan dan seleksi staf administrasi. Kepala sekolah memberi petunjuk, pembinaan, pengembangan dan pengawasan staf administasi sekolah, yang selanjutnya dilaksanakan oleh kepala tata usaha untuk diperintahkan kepada staf administrasi sebagai bawahannya. Dalam hal ini diperlukan hubungan kerja sama dan komunikasi yang baik agar terciptanya tujuan dan visi yang diharapkan sekolah.

Peran kepala tata usaha sangat penting dalam bertanggung jawab untuk mengarahkan, mengorganisir, membina, mengawasi dan mengembangkan kinerja staf administrasi dalam mengelola tata usaha yang baik dan memberi pelayanan yang terbaik. Pengawasan yang dilakukan kepala tata usaha terhadap kinerja staf administrasi mencakup pemantauan aktivitas sehari-hari, evaluasi kinerja secara berkala, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan lebih lanjut. Dengan pengawasan yang efektif, kepala tata usaha dapat memastikan bahwa staf administrasi bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sekolah. Kepala tata usaha juga berkewajiban dalam mengatur tugas (mengorganisir) dan penempatan staf administrasi agar sebanding dengan kompetensi dan kesanggupan masing-masing staf (Pandi, 2022).

Selain itu, kepala tata usaha juga berperan memotivasi dan memberi penghargaan kepada staf yang berprestasi dan menaikkan reputasi sekolah. *Reward* atau hadiah dari kepala tata usaha sebagai atasan langsung staf administasi sangat membantu membangkitkan semangat dan mendorong mereka bekerja dengan lebih baik sehingga staf terus berprestasi dan memberikan layanan administasi yang lebih berkualitas kedepannya.

### **C. Peran Komite Sekolah**

Komite sekolah merupakan organisasi masyarakat pendidikan yang mempunyai komitmen dan loyalitas serta peduli terhadap peningkatan kualitas pendidikan di daerah. Komite sekolah dianggap sebagai forum resmi untuk mengakomodir dalam membahas hal-hal yang menyangkut kepentingan lembaga sekolah serta berfungsi sebagai wadah dari “stakeholders” dalam menjalankan tugasnya untuk membantu sekolah meningkatkan kinerjanya.

“Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 044/U/2002 tanggal 2 April 2002 tentang pembentukan komite sekolah, menjelaskan bahwa acuan pembentukan komite sekolah adalah merupakan badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di Satuan Pendidikan baik pada pendidikan pra sekolah, jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah.

Adapun peran komite sekolah adalah: 1) Pemberi pertimbangan (*advisory body*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan, 2) Pendukung (*supporting agency*), baik yang berwujud finansial, pemikiran maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan, 3) Pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan, dan 4) Mediator antara pemerintah (eksekutif) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (legislatif) dengan masyarakat (Hasbullah, 2006).

Komite sekolah memiliki fungsi yaitu: 1) Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, 2) Melakukan kerja sama dengan masyarakat (perorangan/organisasi), pemerintah dan DPRD berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, 3) Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat, 4) Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan, 5) Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan.

Dalam hal ini, komite sekolah berperan penting dalam memberi dukungan baik yang berupa materi atau finansial, pemikiran atau pendapat (ide dan gagasan), serta tenaga yang mampu membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Masyarakat sebagai kelompok penting yang berkumpul dalam satu wadah memiliki hak untuk bersuara dalam memberi dukungan bagi sekolah di daerah mereka. Lembaga pendidikan yang sukses, maju berkembang dan unggul, tidak lepas dari kritik saran untuk perbaikan-perbaikan kedepannya dari masyarakat setempat sebagai stakeholder penting. Oleh karena itu, sekolah harus menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat. Kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan harus bersikap terbuka, melakukan kerja sama dengan masyarakat dan menampung aspirasi dari masyarakat.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan, oleh Pandangan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) itu untuk peningkatan kinerja di sekolah merujuk pada cara pandang, sikap, dan pemahaman tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (seperti guru, staf administrasi, kepala sekolah, dan pegawai lainnya) mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan berkualitas. Tenaga kependidikan memahami bahwa pemilihan dan penempatan SDM yang tepat sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan sekolah akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan. pandangan ini menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi tenaga kependidikan agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang terus berkembang, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas proses pembelajaran. Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah karena guru dan tenaga administrasi merupakan ujung tombak keterlaksanaan semua program atau kegiatan sekolah. Seorang guru akan menentukan efektivitas pembelajaran sehingga akan mampu menyiapkan peserta didik agar menguasai kompetensi yang diharapkan dan menghasilkan lulusan yang bermutu, sedangkan tenaga administrasi menentukan keterlaksanaan tata usaha di sekolah guna mendukung keberhasilan pembelajaran. Manajemen sumber daya manusia yang baik perlu dilakukan oleh kepala sekolah melalui kegiatan yang ada dalam fungsi-fungsi manajemen, yaitu dengan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua tugas yang telah diberikan kepada

seluruh warga sekolah, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

### **Daftar Pustaka**

- Burhan, Bungin. 2007. Analisis Data Penelitian Kualitatif. PT Raja Grafindo Persada.
- Dewi. Dampak COVID-19 terhadap Implementasi Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2(1), 55– 61, 2020.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo the Effect of the Headmaster’S Leadership Prinsipals, Teacher’S Motivation, and Organization Culture on the Performance, of Teachers of Se. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277
- Konsep Kepemimpinan dalam Islam, <http://menaraislam.com/content/blogsection>, tanggal 02 Maret 2020. Hardjito Dydiet. *Manajemen Situasi*. Jakarta: PT. Pranaya Paramit, 1997.
- Hasbullah. (2006). *Otonomi Pendidikan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22016p063>
- Pandi, A. (2022). Peran Tenaga Administrasi dalam Meningkatkan Mutu Layanan Administrasi. *MUDIR: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 129. <http://ejournal.insud.ac.id/index.php/mpi/index>
- Wahjosumidjo.1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2003. *Teori Kepemimpinan : Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*. Jakarta : Yayasan bangun Bangsa & Uhamka Press.
- Yukl, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Penerbit Prenhallindo, 1998.