



Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Tenaga Pendidik di UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji

Sry Rahayu Febriyanti

Universitas Negeri Makassar

Wahira

Universitas Negeri Makassar

Muhammad Ardiansyah

Universitas Negeri Makassar

Alamat: Jalan Tamalate I Tidung, Makassar KP. 90222

Korespondensi penulis: sryrahayujpt2003@gmail.com, wahira@unm.ac.id,
m.ardiansyah@unm.ac.id

Abstract. *This study examines the principal's managerial competence in managing teaching staff at UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji. It employs a descriptive qualitative approach, with data sourced from the school principal and teaching staff. Data were collected through interviews, documentation, and observation, and were then analyzed using data collection, data reduction, data display, and drawing final conclusions. Data validity was ensured through triangulation techniques. The results of the study indicate that teacher planning at UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji has been carried out systematically and in an organized manner, taking into account the number of students and classes to determine teacher requirements. The analysis shows that the number of available teachers, which is 14, is in accordance with the number of study groups and students. Teacher recruitment is conducted through the P3K and Laskar Pelangi programs, with a minimum educational requirement of a bachelor's degree (S1), and nearly 90% of the teachers are certified. The selection process is rigorous, including interviews conducted by the principal to ensure academic qualifications and alignment with the school's needs. The development and training of teaching staff at the school are focused on mastering educational technology, which has become increasingly important due to advancements in the field. However, the principal has not yet organized specific workshops to enhance teachers' competencies in educational technology. Instead, teachers are encouraged to learn independently through online platforms such as YouTube and Facebook. Other development programs, such as workshops, Teacher Working Groups (KKG), training on the Implementation of the Independent Curriculum, and performance management through the Merdeka Mengajar platform, have been implemented as efforts to maintain and improve teaching quality. Nevertheless, more structured training in educational technology is still greatly needed to ensure teachers' professional competence in keeping up with current demands.*

Keywords: *Principal's Managerial Competence, Management of Teaching Staff*

Received Mei, 2025; Revised Mei, 2025; Mei, 2025

*Corresponding author, e-mail address

Abstrak. Penelitian ini mengkaji Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengelolaan tenaga pendidik di UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan sumber data dari kepala sekolah dan tenaga pendidik di sekolah tersebut. Data dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik pengumpulan data, reduksi data, paparan data, dan penarikan kesimpulan akhir. Keabsahan data diperiksa menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan tenaga pendidik di UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji telah berjalan secara sistematis dan terorganisir, dengan mempertimbangkan jumlah siswa dan kelas untuk menentukan kebutuhan guru. Analisis menunjukkan bahwa jumlah guru yang tersedia, yaitu 14 orang, telah sesuai dengan jumlah rombongan belajar dan siswa. Pengadaan tenaga pendidik dilakukan melalui program P3K dan Laskar Pelangi, dengan syarat minimal pendidikan S1, dan hampir 90% guru telah tersertifikasi. Proses seleksi dilakukan ketat, termasuk wawancara oleh kepala sekolah, untuk memastikan kualifikasi akademik dan kesesuaian kebutuhan sekolah. Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik di sekolah ini difokuskan pada penguasaan teknologi pendidikan, yang menjadi penting mengingat perkembangan teknologi dalam pendidikan saat ini. Namun, kepala sekolah belum mengadakan workshop khusus untuk meningkatkan kompetensi teknologi pendidikan bagi guru. Sebaliknya, tenaga pendidik didorong untuk belajar secara mandiri melalui platform daring seperti YouTube dan Facebook. Program pembinaan dan pengembangan lainnya, seperti workshop, Kelompok Kerja Guru (KKG), pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka, serta pengelolaan kinerja melalui Platform Merdeka Mengajar, telah dilaksanakan sebagai upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pengajaran. Meskipun demikian, pembinaan lebih terstruktur dalam penguasaan teknologi masih sangat dibutuhkan untuk menjamin kompetensi profesional guru dalam menghadapi tuntutan zaman.

Kata kunci: Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Pengelolaan Tenaga Pendidik

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan tujuan membentuk individu yang unggul. Kesuksesan sebuah lembaga pendidikan atau sekolah sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusianya. Faktor yang menentukan termasuk kepemimpinan, guru sebagai fasilitator belajar, dan tenaga pendukung lainnya yang dapat memperkuat kinerja sekolah (Pitriyani, 2023).

Pendidikan juga dapat dipandang sebagai investasi dalam pengembangan manusia, yang mampu membimbing individu untuk meningkatkan pemahaman dan meningkatkan kualitas hidup mereka dalam berbagai aspek, terutama dalam pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia. Pernyataan tersebut menekankan pentingnya peran pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan nasional, membentuk karakter, dan memperkaya peradaban bangsa. Kegagalan sistem pendidikan dalam mempersiapkan masa depan individu merupakan kegagalan yang memiliki dampak negatif terhadap kelangsungan hidup suatu bangsa.

Dalam pengelolaan pendidikan, kolaborasi antara berbagai elemen seperti pimpinan, guru, dan staf sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Sinergi ini tidak bisa terwujud tanpa manajemen yang efektif. Kunci kesuksesan pengelolaan pendidikan terletak pada kemampuan profesional seorang manajer yang memimpin. Seorang pimpinan memiliki peran penting dalam mengelola sekolah, dengan tanggung jawab besar untuk mencapai hasil yang diinginkan (Margareth, 2017).

Peran seorang pimpinan sebagai manajer pendidikan tak dapat dipisahkan dari serangkaian aktivitas manajerial, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Keberhasilan seorang pimpinan dalam mengelola sebuah sekolah sangat tergantung pada kemampuannya sebagai pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya .

Manajemen pendidikan memerlukan kolaborasi antara kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan. Kerja sama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) merupakan bagian integral dari pengelolaan. Untuk mencapai manajemen yang efektif, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi profesional yang kuat di bidangnya. Sebagai pemimpin, kemampuan untuk mengatur dan menjalankan fungsi kepemimpinan bukanlah satu-satunya hal yang penting, tetapi juga kepercayaan pada nilai-nilai spiritual sebagai landasan kepemimpinan (Azkia, 2022).

Secara sederhana, kepala sekolah dapat dijelaskan sebagai seorang guru yang ditugaskan untuk memimpin suatu sekolah di mana proses belajar mengajar berlangsung, atau tempat di mana interaksi antara guru dan murid terjadi. Kepala sekolah dianggap sebagai individu yang memiliki harapan tinggi bagi staf dan siswa, serta memiliki pemahaman yang luas tentang tugas-tugas guru, staf, dan komunitas sekolahnya. Keberhasilan seorang kepala sekolah tergantung pada pemahamannya terhadap kompleksitas dan keunikan sekolah sebagai organisasi, serta kemampuannya untuk memenuhi peran kepemimpinannya dengan baik (Jati, 2016).

Seorang kepala sekolah, sebagai guru yang memiliki peran untuk memimpin sebuah sekolah di mana terjadi interaksi antara guru dan murid, juga berperan sebagai manajer yang bertanggung jawab untuk memotivasi kinerja bawahannya, terutama para guru yang menjadi tulang punggung dalam menjalankan proses pendidikan dan pengajaran. Kinerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk dipantau dan dinilai karena mereka memiliki tanggung jawab profesional yang hanya dapat dilaksanakan dengan keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan formal. Dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja guru, seorang kepala sekolah perlu tidak hanya menjadi contoh yang baik, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memberdayakan tenaga pendidik yang ada di sekolah yang dipimpinnya (Kadarsih et al., 2020).

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji, Kepala sekolah telah berusaha memberikan layanan yang terbaik dalam melaksanakan tugas manajerialnya. Dari hasil pengamatan observasi awal dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti melihat bagaimana kepala sekolah melaksanakan tugas manajerial sesuai dengan ketentuannya. Namun, setelah peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah ternyata masih banyak kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas manajerial. Hal ini sebagaimana

pernyataan dari SS selaku kepala sekolah UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji. Kendala yang sering dihadapi oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas manajerial yaitu pengelolaan sumber daya sekolah dan juga kendala dalam meningkatkan kedisiplinan siswa.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen meliputi serangkaian kegiatan yang lebih luas daripada manajerial, mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengarahan, dan pengawasan. Peran kepala sekolah sebagai pengelola, perencana, dan pengendali aktivitas di sekolah sangat krusial bagi perkembangan sekolah. Kesuksesan sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah yang bertanggung jawab atas pengelolaan fasilitas dan memastikan tercapainya tujuan pendidikan. Sebagai pemimpin utama dalam manajemen sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab melaksanakan berbagai fungsi manajemen di bidang pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajerial yang mumpuni untuk menjalankan sekolah secara efektif (Margareth, 2017).

Kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang mencakup kemampuan, kewenangan, keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, kompetensi adalah kumpulan kemampuan standar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif. (Kabir, 2020).

Kompetensi kepala sekolah mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kompetensi ini meliputi berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap dasar yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, yang tercermin dalam pola pikir dan tindakan yang dinamis, berkembang, serta dapat diterapkan setiap saat. Tujuan spesifikasi kemampuan ini adalah agar kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan berkualitas. Oleh karena itu, kompetensi kepala sekolah mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam pola pikir dan tindakan yang konsisten, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang tepat dalam hal pengelolaan, pemanfaatan, dan pengembangan sumber daya yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Kustomo, 2023).

Istilah kepala sekolah terdiri dari dua kata, yaitu 'kepala' dan 'sekolah'. 'Kepala' merujuk pada ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan 'sekolah' adalah tempat untuk menerima dan memberikan pendidikan.

Kepala sekolah dianggap sebagai pemimpin formal dalam lembaga pendidikan karena posisinya sebagai pejabat tertinggi di sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dapat diklasifikasikan sebagai "Formal Leader" atau "Operational Leader" berdasarkan kinerja dan kemampuannya dalam memenuhi peran kepemimpinan di sekolah yang dipercayakan kepadanya. Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif agar guru dapat mengajar dengan efektif dan siswa dapat belajar dengan baik.

Kepala sekolah memiliki berbagai fungsi yang beragam dan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Meskipun orang yang sama, fungsi-fungsi yang dijalankan oleh kepala sekolah dapat bervariasi sesuai dengan topik atau konteks yang dibahas.

- a. Kepala sekolah sebagai edukator
- b. Kepala sekolah sebagai manager
- c. Kepala sekolah sebagai administrator
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor
- e. Kepala sekolah sebagai leader
- f. Kepala sekolah sebagai inovator
- g. Kepala sekolah sebagai motivator
- h. Kepala sekolah sebagai enterpreneur

Dalam institusi pendidikan, peran pendidik sangat penting karena merekalah yang menggerakkan perubahan. Mereka berfungsi bukan hanya sebagai agen perubahan (agent of change), tetapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi siswanya untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka. Daryanto dalam (Zahidah, 2022) menyebutkan bahwa kegiatan dalam manajemen tenaga kependidikan meliputi perencanaan, pengadaan, pembinaan dan penilaian.

1) Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan adalah proses menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang akan datang. Untuk membuat rencana personalia yang efektif, perlu mendapatkan informasi yang lengkap dan jelas tentang apa yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi. Oleh karena itu, langkah awal yang sangat penting adalah melakukan analisis pekerjaan dan jabatan. Ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang akurat tentang tugas apa yang harus dilakukan dan siapa yang harus bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

2) Pengadaan Tenaga Pendidik

Memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi dapat dicapai melalui pengadaan pegawai. Proses ini termasuk pemilihan karyawan, yaitu mengumpulkan sebanyak mungkin kandidat yang memenuhi syarat dan kemudian memilih yang terbaik. Beberapa metode seleksi termasuk wawancara, ujian tertulis, dan praktik. Namun, perusahaan kadang-kadang memilih untuk merekrut karyawan secara internal, seperti melalui mutasi atau promosi.

3) Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik

Untuk mempertahankan, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja pegawai, pembinaan dan pengembangan adalah komponen penting dari manajemen sumber daya manusia. Ini dapat dicapai melalui pelatihan di tempat kerja secara langsung atau melalui pelatihan dalam dinas. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tetapi juga untuk memberikan gambaran tentang perkembangan karier mereka.

METODE PENELITIAN

Penulis memilih pendekatan penelitian kualitatif karena data yang dikumpulkan bersifat deskriptif, sehingga tidak memerlukan analisis angka atau statistik. Dengan demikian, metode penelitian yang digunakan penulis bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan fenomena yang diteliti secara mendalam. Dalam hal ini, penulis dapat melakukan pendekatan yang mendalam dengan para informan untuk mendapatkan data

yang akurat. Penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang mengumpulkan data deskriptif dari berbagai sumber, baik itu melalui wawancara, observasi, maupun analisis dokumen, yang berasal dari individu atau pelaku yang terlibat dalam konteks penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan tenaga pendidik di UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji telah terlaksana dengan cukup baik dan terorganisir. Kepala sekolah memulai proses perencanaan tenaga pendidik dengan mempertimbangkan jumlah siswa dan jumlah kelas sebagai acuan dalam menentukan kebutuhan tenaga pendidik. Analisis kebutuhan guru juga menunjukkan kesesuaian antara jumlah guru yang diperlukan dan jumlah guru yang tersedia, yaitu 14 guru sesuai dengan jumlah rombongan belajar dan jumlah peserta didik.

2) Pengadaan Tenaga Pendidik

Pengadaan tenaga pendidik di UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji telah dilaksanakan secara sistematis sesuai dengan kebutuhan sekolah. Proses pengadaan tenaga pendidik berfokus pada kualifikasi akademik. Proses ini melibatkan program P3K dan laskar pelangi dengan syarat pendidikan minimal S1. Semua guru di sekolah ini berpendidikan S1 atau S2 dan hampir 90% telah tersertifikasi. Seleksi dilakukan dengan ketat, termasuk wawancara yang dilakukan oleh kepala sekolah, untuk memastikan tenaga pendidik yang direkrut sesuai dengan kebutuhan. Jumlah guru yang ada sebanyak 14 orang, sudah sesuai dengan jumlah rombel dan siswa yang menunjukkan bahwa pengadaan guru telah sesuai dengan hasil analisis kebutuhan sekolah.

3) Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik

Pembinaan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik di UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji memerlukan kompetensi profesional, yang dalam hal ini guru harus mampu menguasai teknologi pendidikan karena dalam pembelajaran dan pengembangan bahan ajar sesuai perkembangan zaman, guru dituntut harus mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Akan tetapi dalam hal melakukan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik, kepala sekolah belum melakukan workshop yang difokuskan untuk penguasaan teknologi pendidikan kepada tenaga pendidik. Kepala sekolah menyampaikan bahwa meskipun dalam pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik tidak dilakukan dalam bentuk pelatihan maupun workshop, tenaga pendidik tetap dapat mengembangkan dirinya sendiri dengan cara rajin menonton youtube atau tutorial di facebook. Program-program pembinaan dan pengembangan seperti workshop, KKG, pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka, dan pengelolaan kinerja melalui Platform Merdeka Mengajar adalah kunci dalam mempertahankan dan meningkatkan standar pengajaran di sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perencanaan, pengadaan, dan pengembangan tenaga pendidik di UPT SPF SD Inpres Bertingkat Labuang Baji telah berjalan cukup baik dan sesuai kebutuhan. Jumlah guru telah mencukupi, kualifikasi akademik memadai, dan sebagian besar telah tersertifikasi. Namun, pembinaan khusus terkait penguasaan teknologi pendidikan masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan yang lebih terstruktur.

DAFTAR REFERENSI

- Azkia, L. & R. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 8(4), 1499–1507. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v8i4.381.
- Jati, R. retno. (2016). Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau 39–37 ,(1)66
- Kabir, A. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Smpn 1 Banda Aceh. *Pendidikan Islam*, 08(02), 417–434.
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194–201. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>
- Kustomo. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Program Sekolah Penggerak di SMP Negeri 4 Jombang. *Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 1(3), h.169-175.
- Margareth, H. (2017). Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru, 32.
- Pitriyani, P. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari. *Jurnal Global Futuristik*, 1(1), 21–26. <https://doi.org/10.59996/globalistik.v1i1.13>
- Zahidah, U. (2022). Pengelolaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. *Multidisipliner Bharasunba*, 1, 309–319.