

Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

by Sukatin Sukatin

Submission date: 01-Jul-2024 03:17PM (UTC+0700)

Submission ID: 2411128054

File name: JMPAI_vol_2_no_5_September_2024_hal_220-227.docx (50.5K)

Word count: 1911

Character count: 14008

Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Sukatin¹, Feni Dwita Kristi², Jihan Nabila Putri³, Gilang Anjari⁴

Institut Agama Islam (IAI) Nusantara Batang Hari

shukatin@gmail.com, fenydwi150304@gmail.com, jihannabilap12@gmail.com, gilanganjari53@gmail.com

Abstract: *Management of teaching staff and education staff is a complex and strategic process to improve the quality of education. In this context, the management of teaching and educational staff focuses on the effective and efficient development, management and use of human resources. In this way, the management of teaching staff and educational staff can improve the quality of educational, increase teacher motivation and job satisfaction, and improve the quality of educational services provided. In the management of teaching staff and educational staff, several important factors that need to be considered are the development of teacher competency, time and resource management, and the use of technology to increase efficiency and effectiveness. Apart from that, management of teaching staff must also pay attention to other aspects such as organizational culture, communication and teacher job satisfaction. Thus, management of teaching staff and educational staff can be an effective strategy for improving the quality of education and increasing student achievement.*

Keywords: *Management of teaching and educational staff*

Abstrak: Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses yang kompleks dan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berfokus pada pengembangan, pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Dengan demikian manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Dalam manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan adalah pengembangan kompetensi guru, pengelolaan waktu dan sumber daya, serta penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Selain itu, manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga harus memperhatikan aspek-aspek lain seperti budaya, organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan prestasi siswa.

Kata Kunci: Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

PENDAHULUAN

Pendidik dan dosen merupakan sumber daya terpenting bagi lembaga pendidikan dan sekolah. Sebab para pendidik dan guru melupakan fasilitator dan penggerak utama ketika melaksanakan program pendidikan di sekolah. Sebab tanpa orang-orang tersebut maka sekolah khususnya pendidikan dan segala aspeknya tidak dapat berjalan maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu pengelolaan tenaga pengajar harus sangat baik dan jelas, dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang baik dan positif terhadap mutu kehidupan sekolah pada khususnya dan pendidikan pada umumnya.

Manajemen fakultas hendaknya merupakan implementasi dari konsep manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan kegiatan ini adalah mengorganisasikan personel sekolah untuk bekerja sesuai dengan jabatan dan kemampuannya guna menunjang proses

21 belajar mengajar di sekolah. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengkoordinasikan hubungan dan peran sumber daya manusia sehingga mereka bekerja 26 secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan lingkungan. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan organisasi yang mempekerjakan pegawai untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi pada tingkat individu, organisasi, regional, nasional atau internasional.

Dalam proses pendidikan, guru dan tenaga kependidikan memegang peranan yang sangat penting dan penting dalam membentuk kepribadian generasi nasional sesuai dengan nilai-nilai dan kepribadian yang ingin dicapainya. Meskipun teknologi berkembang pesat dan sangat membantu dalam proses pendidikan, namun peran pendidik masih sangat dominan bagi peserta didik dalam sudut pandang proses pembelajaran. Teknologi tidak dapat sepenuhnya menggantikan fungsi guru dalam proses pembelajaran. Teknologi juga tidak dapat menggantikan fungsi tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, pengawas, tenaga administrasi, dan tenaga perpustakaan. Mereka bertanggung jawab atas pengelolaan, pengelolaan, pelayanan, pengembangan dan pengawasan sekolah serta mendukung proses pendidikan lembaga pendidikan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka dengan menggunakan berupa 20 artikel jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan information penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan information information baik artikel jurnal ataupun buku-buku. Analisis information penelitian ini menggunakan (content examination).

PEMBAHASAN

1. Definisi Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, bimbingan, pengelolaan, pertimbangan, dan pemberhentian personel sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan sekolah yang meliputi kegiatan.

Sedangkan Menurut UU No 20 Tahun 2003 ayat 39 menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas

merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Manajemen fakultas, sebagai salah satu cabang administrasi, merupakan seni sekaligus ilmu pengetahuan. Satu-satunya perbedaan adalah bahwa manajemen berfokus pada kepentingan manusia dalam hubungan kerja, tanpa melupakan faktor-faktor produksi lainnya. Oleh karena itu, guru dan penyelenggara pendidikan khusus memperhatikan komponen produksi kerja. Namun, tidak dapat disangkal bahwa pengelola fakultas tidak dapat sepenuhnya mengabaikan kekhawatiran pekerja.

2. Defenisi Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) merupakan bagian manajemen yang mengurus orang-orang dalam suatu organisasi dan merupakan salah satu subsistem manajemen. Kepedulian terhadap masyarakat mencakup perekrutan, penempatan, pelatihan, pengembangan, dan peningkatan manfaat bagi mereka dan dianggap sebagai tugas manajemen sumber daya manusia.

Keterampilan manajemen staf/anggota yang tepat diperlukan karena pengelolaan pengajar/anggota suatu sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah, yang harus ikut bertanggung jawab atas berhasil tidaknya anggota sekolah. Keterampilan manajemen yang diperlukan mencakup (1) menarik dan memilih anggota yang berbakat, (2) membantu anggota beradaptasi dengan tugas baru, (3) mengerahkan anggota secara lebih efektif, dan (4) mempertahankan anggota. Hal ini termasuk menciptakan peluang bagi pertumbuhan. Daya ungkit ini dicapai dengan memberikan tugas kerja sesuai dengan keterampilan dan kewenangan masing-masing individu. Oleh karena itu, uraian tugas yang jelas mutlak diperlukan.

Salah satu unsur dalam manajemen tenaga kependidikan hendaklah terpenuhi beberapa hal berikut ini:

- a. Daftar staf. Daftar kepegawaian memuat identitas atau keterangan lengkap pegawai yang bersangkutan, baik guru maupun tenaga administrasi. Informasi ini mencakup, antara lain, nama dan informasi identitas pribadi lainnya (agama, tempat tinggal, tahun lahir, dll.), pangkat, jabatan, pencapaian pendidikan tertinggi, pelatihan tambahan dan status keluarga.
- b. Daftar Hadir Guru/Staf. Kehadiran guru dan staf di sekolah sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan memeriksa catatan kehadiran, Anda dapat menghitung tingkat kehadiran/ketidakhadiran guru. Yang lebih penting adalah apakah

guru dapat memenuhi batas waktu yang ditetapkan untuk bidang pembelajaran tertentu dalam satu semester atau triwulan.

- c. Daftar saluran. Daftar perilaku adalah daftar evaluasi karyawan oleh manajer atau supervisor. Dalam hal ini kepala sekolah membuat daftar kondisi berdasarkan evaluasi terhadap guru yang diawasinya. Apa yang dievaluasi kepala sekolah berdasarkan daftar karakteristik fakultas?

3. Fungsi dan Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara proficient tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik dari pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain:

- (1.) Pendidik harus memiliki kualifikasi least dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- (2.) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.

Berdasarkan (Permendiknas No,8 Tahun 2005) Tugas Ditjen PMPTK Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMTK) mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan non formal.

Didalam manajemen tenaga pendidik terdapat beberapa fungsi diantaranya:

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga pendidik yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan tenaga pendidik merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Jika tenaga pendidik yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi lembaga mencapai tujuan.

2. Penyeleksian

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

3. Penempatan

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

4. Pelatihan

Andrew E. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (preparing) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non administrative mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dengan demikian, istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Manajemen tenaga pendidik atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang ideal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi dalam tujuan manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang lebih ideal.

4. Aktifitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Perencanaan

Perencanaan manajemen pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Walaupun merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan, perencanaan ini sering

7 kali tidak diperhatikan secara seksama. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif efisien.

2. Seleksi

Selection” atau seleksi didefinisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap sebesar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut.

3. “Proses Seleksi

Proses seleksi di fokuskan pada pertanyaan sejauh mana kecocokan antara pelamar dan segala kualitasnya dengan tuntutan jabatan.

4. Pengembangan Karier

22 Betapapun baiknya suatu perencanaan karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier sistematis dan programatis.

KESIMPULAN

9 Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

14 Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Manajemen tenaga kependidikan (master dan pegawai) mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang ideal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah harus dapat mencari, memposisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap master dan pegawainya serta mampu menyalurkan tujuan individu dan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- ⁵ Ermawati, Aksa. (2017). *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Paud Islam Makarima Singapurin Kartasura Sukoharjo Tahun Pelajaran 2016/2017* (Disertasi, IAIN Surakarta).
- ¹² Ermawati, Aksa. (2010). *Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Made Pidarta. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- ⁶ Malayu Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, Marios Amh Manullang. (2007). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mohamad Mustari. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- ¹ Murni. (2019). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 13(2), 167-176.
<http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/7224><https://jurnal.arraniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926><http://repository.unika.ac.id/20131/5/1> 4.D1.0204 EVAN BUDI PRATAMA (6.03)..pdfBAB IV.pdf<https://media.neliti.com/media/publicati>.
- Rohiat. (2009). *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- ¹² Samsuddin, Sadjili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- ¹⁵ Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Andara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 09(02), 952-962.
- Tim Dosen. (2010). *Administrasi Pendidikan UPI, Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jonedu.org Internet Source	2%
2	jurnal.stie-banten.ac.id Internet Source	1%
3	manhijismd.wordpress.com Internet Source	1%
4	Jamilah Septiani, A. Khalik, Khairunnas Khairunnas. "Upaya Kepala Sekolah dalam Membina Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Fathul Ulum Tebing Tinggi", JMiE (Journal of Management in Education), 2021 Publication	1%
5	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1%
6	Ninik Sriyani. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA "BUMI DAMAI" DESA KUWIRAN KECAMATAN KARE KABUPATEN MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2013 Publication	1%

7	Roni Pujiantari, Dwi Wahyudiati. "Analisis Perencanaan dan Rekrutmen Guru pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah", PALAPA, 2022 Publication	1 %
8	innovpedagogy.od.ua Internet Source	1 %
9	Abdullah, Faiz. "Sinergi antara pembelajaran rumpun PAI dengan keilmuan Islam di pesantren pada MTs Minat Kesugihan Cilacap", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024 Publication	1 %
10	Ibnumalik, Imam. "Telaah Relevansi Pendidikan Keagamaan Islam Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 Terhadap Undang-undang Nomor 18 Tahun 2019", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	1 %
11	edu.pubmedia.id Internet Source	1 %
12	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %

14	manfaat-pengetahuan.blogspot.com Internet Source	1 %
15	stitalamin.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to IAIN Kediri Student Paper	1 %
17	jurnal.umitra.ac.id Internet Source	1 %
18	Mahmud, Amir. "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Berbasis Karakter Di Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kebarongan Kemranjen Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	1 %
19	contohmakalahs.blogspot.com Internet Source	1 %
20	ejurnal.poliban.ac.id Internet Source	1 %
21	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
22	PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA	1 %

PRESTASI KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT
CU LANTANG TIPO KABUPATEN SANGGAU",
Equator Journal of Management and
Entrepreneurship (EJME), 2019

Publication

23

Subaidi Subaidi, Sudarmaji Sudarmaji, Moh
Nasuka, Munasir Munasir. "The
Implementation of Human Resource
Management in Improving the Quality of
Teacher's Learning", Nidhomul Haq : Jurnal
Manajemen Pendidikan Islam, 2021

Publication

1 %

24

Widya Astuti Permana. "MANAJEMEN
REKRUTMEN PESERTA DIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU LULUSAN ", Jurnal
Isema : Islamic Educational Management,
2020

Publication

1 %

25

Submitted to Udayana University

Student Paper

1 %

26

plj.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7