

JURNAL MADAKO EDUCATION

LPPM Universitas Madako Tolitoli

E-ISSN: 2580-3522

Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan

Tiara Alivia*, Akhmad Ramli, Sudadi

Universitas Islam Negeri Sultan Aji
Muhammad Idris Samarinda

*Corresponding Author:
tiaraalivia46@gmail.com

Manuscript received: 22 Oktober 2024

Revision accepted: 23 November 2024

Abstrak. Pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada tahapan rekrutmen, seleksi orientasi, pengangkatan dan penempatan, observasi dan evaluasi, serta pemberhentian sudah dilakukan, namun masih belum maksimal. Masih ada pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan kewenangannya atau keahliannya. Kompensasi yang diberikan belum mampu mensejahterahkan atau membantu mereka. Hal-hal yang perlu diperhatikan dan harus dilakukan untuk meningkatkan mutu melalui perencanaan dan seleksi sekolah yang baik, yaitu dengan memilih apa yang dibutuhkan sekolah, pengembangan dengan pelatihan, sertifikasi, pemantauan dan kompensasi yang adil untuk mempertahankan tenaga pendidik. Dengan demikian, peningkatan mutu melalui standar pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan dengan mengoptimalkan peran pendidikan nasional yang berfungsi mengembangkan kemampuan, kedua membentuk karakter bangsa melalui pendidikan yang membutuhkan keteladanan dari pendidik dan tenaga kependidikan, ketiga pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan sejak dari LPTK.

Kata Kunci: Manajemen; Tenaga Pendidik; Tenaga Kependidikan; Mutu Pendidikan.

Abstract. The implementation of the management of educators and education personnel at the stages of recruitment, selection, orientation, appointment and placement, observation and evaluation, and dismissal has been carried out, but it is still not optimal. There are still educators and education personnel who are not in accordance with their authority or expertise. The compensation provided has not been able to help them prosper. Things that need to be considered and must be done to improve quality through good school planning and selection, namely by sorting out what the school needs, development with training, certification, monitoring and fair compensation to maintain educators. Thus, improving quality through the standards of educators and education personnel is carried out by optimising the role of national education, which functions to develop abilities, secondly, to form the character of the nation through education, which requires role models from educators and education personnel. Thirdly, educators and education personnel have been developed since LPTK.

Keywords: Management; Teaching Staff; Educational Personnel; Educational Quality.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam bidang pendidikan mencakup seluruh individu yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dan memiliki pengaruh terhadap fungsi manajerial lembaga pendidikan. Komponen ini terdiri atas pengelola, kepala sekolah atau madrasah, pendidik/guru, peserta didik, tenaga administrasi, dan unsur lainnya. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam pelaksanaan manajemen pendidikan karena berperan langsung dalam penyelenggaraan pendidikan guna menghasilkan lulusan yang berkualitas. Pendidik dan tenaga kependidikan, sebagai bagian vital dari sumber daya manusia pendidikan, memegang peranan strategis dalam peningkatan mutu pendidikan sebab mereka berinteraksi secara langsung dengan peserta didik setiap hari. Oleh karena itu, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup serangkaian proses mulai dari perencanaan rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, pemberian kompensasi, pengawasan, evaluasi, pengembangan profesional, hingga pemberhentian secara sistematis dan berkelanjutan (Faisal et al., 2021).

Mutu pendidikan nasional ditentukan oleh pencapaian Standar Nasional Pendidikan yang meliputi standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengelolaan, pembiayaan, serta penilaian pendidikan. Tingkat kualitas pendidikan sangat bergantung pada kesungguhan semua pihak dalam memenuhi standar-standar tersebut. Isu mutu pendidikan selalu menjadi topik penting untuk dikaji karena berkaitan erat dengan dinamika perkembangan zaman yang menuntut adanya agen perubahan (*change agent*) dalam dunia pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan, pemimpin yang efektif berperan sebagai agen perubahan yang mampu mengelola seluruh sumber daya, terutama pendidik dan tenaga kependidikan, untuk mencapai visi dan misi pendidikan yang diharapkan (Syafii et al., 2023).

Pendidik dan tenaga kependidikan sering menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan kualifikasi, kurangnya pembinaan, kebutuhan pengembangan profesional, serta peningkatan kinerja. Oleh karena itu, mereka memerlukan dukungan, arahan, dan pembinaan berkelanjutan agar mampu menjalankan tugas secara profesional sesuai tuntutan standar pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa suatu lembaga pendidikan membutuhkan kepemimpinan yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal, sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh (Fadhli, 2020).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010, pendidik memiliki tugas profesional untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan formal dari tingkat anak usia dini hingga pendidikan menengah. Pendidik tidak hanya bertanggung jawab dalam proses pembelajaran, tetapi juga memerlukan dukungan tenaga kependidikan agar tugas-tugasnya dapat berjalan secara efektif. Tenaga kependidikan memiliki fungsi yang tidak kalah penting karena membantu kelancaran manajemen dan operasional Pendidikan (Panca & Zakaria, 2021).

Dalam penyelenggaraan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan bekerja secara kolaboratif untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Kerja sama yang efektif antara keduanya akan mendorong terciptanya proses pendidikan yang holistik dan berorientasi pada pengembangan potensi siswa secara optimal. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2 yang menyebutkan bahwa pendidik memiliki tugas merencanakan, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, memberikan bimbingan, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (terutama bagi pendidik di perguruan tinggi (Khanapi, 2003).

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang terencana dengan baik akan mendukung efisiensi dan efektivitas proses pendidikan. Melalui sistem manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian secara profesional, peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai (Jf & Latif, 2020). Selain itu, pendidik dan tenaga kependidikan berperan penting dalam pembentukan karakter bangsa dengan menanamkan nilai moral, etika, dan tanggung jawab. Dengan demikian, keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas manajemen sumber daya manusia, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan, dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya untuk mencetak generasi yang unggul dan berintegritas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dokumen resmi, dan sumber literatur lainnya yang relevan dengan topik pembahasan. Penelitian ini tidak melibatkan kegiatan lapangan, melainkan memfokuskan kajian pada isi dan pemikiran yang bersumber dari literatur.

1. Sumber primer, yaitu buku-buku utama, peraturan perundang-undangan, dan jurnal ilmiah yang secara langsung membahas tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan serta mutu pendidikan.
2. Sumber sekunder, yaitu artikel pendukung, laporan penelitian terdahulu, prosiding seminar, dan dokumen lain yang relevan sebagai penguat analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a. Definisi Manajemen

Istilah *manajemen* berasal dari bahasa Inggris *management*, yang berakar dari kata *manage* yang berarti mengatur atau mengelola. Kata ini diadaptasi dari bahasa Italia *maneggio* dan bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus* yang berarti tangan. Secara terminologis, manajemen diartikan sebagai proses bekerja melalui orang lain atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu melalui penerapan fungsi-fungsi seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penataan personalia (*staffing*), pengarahan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Dengan demikian, manajemen merupakan usaha sistematis yang melibatkan kerja sama sekelompok orang dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien guna mewujudkan tujuan organisasi (Danim, 2015).

b. Definisi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga pendidik merupakan komponen vital dalam lembaga pendidikan karena berperan sebagai agen perubahan yang memengaruhi perkembangan peserta didik. Mereka bertanggung jawab untuk mendidik, membimbing, mengarahkan, serta mengevaluasi peserta didik agar mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pendidik mencakup berbagai profesi seperti guru, dosen, tutor, fasilitator, pamong, dan instruktur, yang masing-masing memiliki tanggung jawab sesuai keahlian dan lingkup tugasnya (Fauzi, 2022).

c. Seorang pendidik harus menguasai pengetahuan, keterampilan pedagogik, serta kemampuan interpersonal untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan mendukung perkembangan peserta didik. Selain menjadi penyampai ilmu, pendidik juga menjadi teladan dalam membentuk sikap dan karakter siswa. Oleh karena itu, pendidik dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan profesional (Almujtaba, 2021).

d. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dalam penyelenggaraan pendidikan namun tidak secara langsung mengajar. Peran mereka meliputi dukungan teknis,

administratif, dan manajerial dalam rangka menunjang keberhasilan proses pendidikan. Contoh tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas, pustakawan, tenaga laboratorium, tenaga administrasi, serta petugas penunjang lainnya (Khunaiifi & Matlani, 2019).

Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Mengacu pada Permendiknas No. 8 Tahun 2005, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan memiliki fungsi utama dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan program peningkatan mutu, menyusun standar dan pedoman kerja, serta mengelola administrasi pendidikan. Secara umum, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk:

1. Meningkatkan mutu pendidikan melalui optimalisasi sumber daya manusia pendidikan.
2. Memenuhi kebutuhan peserta didik melalui penyediaan layanan pendidikan yang profesional dan berkualitas.
3. Mewujudkan kepemimpinan yang efektif melalui pengelolaan sumber daya manusia yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan strategis dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas, kompetitif, dan adaptif terhadap perubahan zaman (Nulngafan & Khoiri, 2021).

Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Landasan hukum mengenai pembentukan karakter bangsa terdapat dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 3, yang menegaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan serta membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat. Melalui proses pembelajaran yang aktif dan kondusif, pendidikan diharapkan mampu mengembangkan potensi peserta didik, termasuk spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta berbagai keterampilan yang berguna bagi diri, masyarakat, bangsa, dan negara. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran manajemen pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sangat penting sebagai penggerak utama penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan bermutu (Sangalang, 2022).

Mutu pendidikan di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor penting, antara lain kurikulum yang relevan, kebijakan pendidikan yang konsisten, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, pemanfaatan teknologi informasi, penerapan metode pembelajaran yang inovatif, sistem evaluasi yang tepat sasaran, pendanaan yang cukup, manajemen pendidikan yang profesional, serta kualitas sumber daya manusia pendidikan. Semua faktor ini harus dikelola secara terpadu untuk menghasilkan sistem pendidikan yang unggul dan berdaya saing.

Sumber daya manusia dalam pendidikan dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan harus mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan profesional, pemberian penghargaan, serta pengawasan kinerja yang efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan memastikan tersedianya pendidik yang kompeten dan berintegritas.

Guru sebagai ujung tombak pendidikan diharapkan memiliki empat kompetensi utama, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Namun, pemerataan guru berkualitas di seluruh daerah masih menjadi tantangan besar. Keterbatasan distribusi serta akses pemerintah dalam melakukan mutasi antar daerah menyebabkan ketimpangan mutu pendidikan antar wilayah. Selain itu, sebagian pendidik belum menguasai keterampilan dasar mengajar secara optimal, seperti kemampuan membuka dan menutup pembelajaran, bertanya, menjelaskan materi, mengelola kelas, dan memberikan penguatan (Mansir, 2020).

Upaya peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui lima aspek utama:

1. Optimalisasi fungsi pendidikan nasional dalam membentuk karakter dan budaya bangsa.
2. Pemberian keteladanan oleh pendidik dan tenaga kependidikan dalam pengembangan moral dan sikap peserta didik.
3. Penguatan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) untuk menghasilkan guru yang profesional dan berkarakter.
4. Pembentukan karakter bangsa secara berkelanjutan melalui pembelajaran terpadu di dalam dan luar kelas.
5. Pengembangan kurikulum yang komprehensif sebagai pedoman penyelenggaraan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan peserta didik dan tuntutan zaman.

Standar pemerintah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan menunjukkan tingginya ekspektasi terhadap penyelenggaraan pendidikan nasional. Guru dan tenaga kependidikan memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas; keduanya menjadi elemen utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional yang berorientasi pada peningkatan mutu dan pembangunan karakter bangsa (Amin, 2022).

KESIMPULAN

Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Program pendidikan yang baik tidak akan berjalan efektif tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang profesional. Permasalahan utama yang sering terjadi adalah ketidaksesuaian antara kebijakan dan implementasi di lapangan, terutama kurangnya perhatian terhadap pengembangan kompetensi pendidik.

Manajemen tenaga pendidik harus mencakup penguatan empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Peningkatan kompetensi ini perlu didukung oleh kebijakan yang berkelanjutan, pelatihan profesional, mekanisme evaluasi yang efektif, serta pemberian insentif yang layak.

Jika pengelolaan pendidik dilakukan secara komprehensif dan konsisten, mutu pendidikan akan meningkat secara signifikan. Pendidik yang kompeten akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Almujtaba, P. W. (2021). Guru Dan Profesionalitas Dalam Pendidikan. *Seri Publikasi Pembelajaran*, 1(2).
- Amin, M. A. S. (2022). Perilaku Komunikasi Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(2), 511–519. <https://doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2256>
- Danim, S. (2015). Visi Baru Manajemen Sekolah: dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik. In *Jakarta: Bumi Aksara* (Vol. 2, Issue 2).
- Fadhli, M. (2020). Implementasi Manajemen Strategik Dalam Lembaga Pendidikan. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.7>
- Faisal, F., Ali, H., & Imron Rosadi, K. (2021). Sistem Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Simdik Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.704>
- Fauzi, A. (2022). Apakah Tenaga Kependidikan Kita Sudah Profesional Dan Sejahtera? *El-FAKHURU*, 1(2). <https://doi.org/10.46870/elfakhru.v1i2.191>
- Jf, N. Z., & Latif, M. A. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1). <https://doi.org/10.35473/ijec.v2i1.415>
- Khanapi. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem

- Pendidikan Nasional. *Records Management Journal*, 1(2), 1–15.
- Khunaifi, A. Y., & Matlani, M. (2019). Analisis Kritis Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(2), 81. <https://doi.org/10.30984/jii.v13i2.972>
- Mansir, F. (2020). Kesejahteraan Dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*, 8(2), 293. <https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v8i2.829>
- Nulngafan, N., & Khoiri, A. (2021). Analisis Kesiapan Dan Evaluasi Pengelolaan Laboratorium Ipa Berbasis Teknologi Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 8(1), 10–17. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v8i1.1531>
- Panca, S., & Zakaria, Z. (2021). Manajemen Keuangan Dan Pembiayaan Pendidikan Sekolah (Studi Deskriptif Kualitatif di SMA Negeri 2 Bengkulu Selatan). *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 15(2), 39–42. <https://doi.org/10.33369/mapen.v15i2.17270>
- Sangalang, R. S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dalam Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 7(2), 176–192. <https://doi.org/10.61394/jihtb.v7i2.230>
- Syafii, A., Bahar, B., Shobicah, S., & Muharam, A. (2023). Pengukuran Indeks Mutu Pendidikan Berbasis Standar Nasional. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(7), 1697–1701. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i7.332>