

OPTIMALISASI SUMBER DAYA PENDIDIKAN : PERAN DINAMIS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PENDIDIKAN

Salsabila Nur Anisa¹, Tresna Sanubari
salsabilanuranisa@upi.edu¹, tresnasanubari@upi.edu²
Universitas Pendidikan Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan bagi pencapaian tujuan pendidikan. Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui studi literatur. Deskriptif bersifat kualitatif merupakan metode yang menggambarkan keadaan aktual dengan menganalisis dan memproses data yang terkumpul untuk memberikan gambaran akurat tentang keadaan sebenarnya. Sumber data diperoleh berdasarkan pengamatan dan penelitian dilakukan sebelumnya sehingga dalam mengumpulkan data, objek berdasar pada realita dan diperkuat melalui teknik studi literatur. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan pendidikan sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 memainkan peran penting sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional memajukan pengembangan ilmu pengetahuan. Tugas pendidik, seperti guru dosen, pamong, konselor melibatkan perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, pembimbingan, pelatihan, serta penelitian. Manajemen pendidik melibatkan Perencanaan, perekrutan, penempatan, kompensasi, pembinaan, pengembangan, dan evaluasi adalah serangkaian langkah yang dilakukan dalam manajemen sumber daya pendidikan. Tujuannya adalah membentuk individu yang memiliki keterampilan, produktivitas, kreativitas, dan efektivitas yang optimal.

Kata Kunci: Tugas dan fungsi, Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Telaah dan eksplorasi pengelolaan dan tugas di bidang kependidikan terkhusus peran pendidik serta jasa kependidikan, merupakan suatu hal yang menarik untuk dieksplorasi. Menurut studi terkini oleh Permana et al. (2021), pengembangan kompetensi profesional untuk mereka melibatkan refleksi diri dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Meskipun demikian, kompetensi antara pendidik serta jasa kependidikan masih belum optimal, terutama dalam konteks tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, disebabkan oleh sistem rekrutmen yang kurang fokus pada kompetensi dan kurangnya analisis komprehensif untuk peningkatan kualitas.

Bagian penting dalam membesarkan generasi penerus yang mampu memecahkan masalah bagi dunia modern dimainkan oleh para pendidik dan profesional pendidikan lainnya. Meskipun teknologi dapat digunakan dalam pendidikan, guru masih memainkan peran utama dalam pembelajaran. Demikian pula, untuk memastikan bahwa proses pendidikan berjalan dengan lancar, anggota staf pendidikan bertanggung jawab atas manajemen, pengembangan, pengawasan, tugas-tugas administratif, dan layanan teknis.

Pengelolaan kegiatan oleh lembaga dan perangkatnya dari mulai rancangan hingga pemberhentian, membutuhkan kepala sekolah dengan keterampilan untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Kolaborasi yang selaras antara lembaga dan perangkatnya, serta pelaksanaan kewajiban dan fungsional manajemen dengan baik, menjadi kunci untuk mencapai tujuan dalam satuan pendidikan. Optimalisasi tugas dan fungsi tersebut menciptakan fungsi yang sejalan, mendukung proses pendidikan yang lebih optimal, dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Untuk mencapai suatu tujuan dalam satuan pendidikan tentunya harus ada kolaborasi yang selaras antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pengelolaan yang baik menjadi salah satu dari beberapa aspek yang menunjang untuk mencapai tujuan dalam satuan pendidikan. Di samping

hal tersebut dalam pengelolaan pendidikan terdapat fungsi dan tugas manajemen pendidik dan tenaga pendidikan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan dalam satuan pendidikan. Salah satu strategi untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui pengelolaan yang efektif, yang melibatkan pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Ketika tugas pendidik dan tenaga kependidikan dijalankan dengan baik, dijalankan dengan sesuai maka akan tercipta fungsi yang selaras dari pendidik dan tenaga kependidikan tersebut sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan pada satuan pendidikan tersebut dan proses pendidikan yang berjalan pun akan lebih optimal. Berdasarkan hal tersebut terdapat beberapa tugas dan fungsi pelaksanaan tugas yang maksimal dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan menjadi kunci untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan menjalankan tugas secara optimal, maka fungsi yang dimiliki oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan dapat berjalan dengan sejalan.

METODE PENELITIAN

Menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui tinjauan pustaka merupakan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Kristantono (2007), analisis deskriptif kualitatif adalah metode yang menggunakan data yang telah dikumpulkan, dianalisis, dan disajikan untuk memberikan gambaran yang sebenarnya tentang keadaan yang sebenarnya. Populasi target untuk penelitian ini terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan lainnya yang, meskipun telah mengalami peningkatan dalam hal kompetensi dan profesionalisme, belum sepenuhnya memanfaatkan tanggung jawab manajemen mereka. Mungkin sulit bagi pendidik dan tenaga kependidikan lainnya untuk memaksimalkan setiap tugas dan menyesuaikan diri dengan tanggung jawab posisi mereka. Sumber data sebelumnya dikumpulkan melalui penelitian dan observasi, khususnya melalui teknik observasi objek di dunia nyata dan diperkuat melalui teknik studi literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kata-kata Latin "manus" (yang berarti "tangan") dan "agere" (yang berarti "melakukan") digabungkan untuk membentuk kata manajemen. "Managere" adalah kata kerja yang berarti mengawasi, mengatur, dan memastikan operasi yang tepat. Kata "ménagement," yang mengacu pada seni pelaksanaan dan pengorganisasian, adalah sumber dari kata "manajemen" dalam bahasa Prancis Kuno. Proses pembelajaran yang memungkinkan orang memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang lebih khusus dan mendalam tentang subjek tertentu disebut pendidikan. Tergantung pada bidang keahlian dan keterlibatan mereka dalam proses belajar mengajar, pendidik dan tenaga kependidikan memenuhi syarat untuk bekerja sebagai tutor, asisten dosen, pengawas, dosen, guru, dan guru bantu. Tenaga pendidik dan kependidikan diwajibkan untuk mengelola anggota staf lainnya sejak mereka mulai bekerja di institusi pendidikan tinggi hingga masa kerja mereka berakhir.

Tujuannya adalah untuk memudahkan organisasi dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, dapat diandalkan, dan termotivasi. Menciptakan lingkungan kerja yang memprioritaskan kinerja tinggi, termasuk proses perekrutan dan seleksi yang ketat, menerapkan struktur gaji yang sesuai dengan hasil kinerja, dan menerapkan program pengembangan manajemen dan pelatihan yang peka terhadap kebutuhan organisasi dan individu juga akan membantu memperkuat dan meningkatkan rasa memiliki di antara para staf pendidikan. Selain itu, menetapkan prosedur manajemen dengan komitmen yang kuat dengan mengakui peran penting yang dimainkan oleh para pendidik dan profesional pendidikan lainnya sebagai pemangku kepentingan internal yang signifikan, mendorong pengembangan lingkungan kerja yang kooperatif dan dapat dipercaya, dan menumbuhkan keharmonisan di tempat kerja. Komponen penting dari inisiatif untuk meningkatkan sistem pendidikan di Indonesia adalah pengakuan terhadap peran pendidik sebagai spesialis. Upaya ini mempertimbangkan sejumlah undang-

undang dan peraturan yang berkaitan dengan pemerintah daerah, tenaga kerja, ketenagakerjaan, pendidikan, dan keuangan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjadi sangat penting dalam hal ini. Penelitian menunjukkan hubungan antara bakat guru dan bakat siswa, menjelaskan bagaimana kehadiran guru membentuk karakter bangsa dari dalam, dimulai dari pengembangan kepribadian individu siswa. Surah (2010: 89) memverifikasi temuannya mengenai penemuan ini. Menurut standar kompetensi, peran penting yang dimainkan oleh guru menunjukkan kebutuhan akan pendidik yang berkualitas tinggi. Empat kompetensi utama yang menjadi dasar dari standar kompetensi guru adalah kemampuan mengajar, kepribadian, kemampuan sosial, dan kemampuan profesional. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang belum sepenuhnya dimanfaatkan secara maksimal menjadi tantangan tersendiri dalam upaya peningkatan manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan. Sulitnya membangun tim pendidik dari sekolah dasar hingga sekolah menengah pertama merupakan salah satu tantangan yang masih terus berlanjut dalam upaya peningkatan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan terkait dengan belum meratanya penyediaan tenaga pendidik yang berkualitas baik di tingkat provinsi, kabupaten, maupun kota. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan juga menghadapi sejumlah masalah lain selain penyediaan tenaga pendidik yang kompeten, seperti penguasaan keterampilan dasar yang belum merata.

Hal ini berdampak pada perbedaan kualitas pendidikan antar daerah. Menurut Maisyaroh dan Suryani (2004: 4), guru harus mampu menerapkan teknik-teknik dasar mengajar di kelas dengan tingkat ketelitian yang bervariasi. Guru harus sering mempraktekkan keterampilan dasar ini untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik. Mereka juga harus bekerja sama dengan pihak manajemen untuk meningkatkan keterampilan ini. Di sektor bisnis, manajemen sumber daya manusia berfokus pada penciptaan sumber daya manusia yang dapat memenuhi permintaan, sedangkan di sektor pendidikan, pendidik dan staf pengajar berbeda. yang sangat terampil, produktif, kreatif, dan efektif.

2. Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

UU No. 14/2005, khususnya, menguraikan tanggung jawab dan peran pendidik (dosen dan guru) sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan standar pendidikan di seluruh negeri, memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Dalam rangka melaksanakan sistem pendidikan nasional dan memenuhi tujuan pendidikan-membentuk generasi yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab-Pasal 6 menegaskan bahwa dosen dan guru memiliki status sebagai tenaga profesional, dan guru dan tenaga profesional lainnya harus memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan oleh undang-undang pemerintah dan tuntutan masyarakat agar dapat melaksanakan tugas secara profesional. Hal ini mencakup kemampuan untuk memenuhi tujuan pendidikan nasional, sertifikasi sesuai dengan tingkat kewenangan mengajar, dan kualifikasi minimum. Selain itu, mereka juga memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan, asuransi jaminan sosial, penghargaan berdasarkan prestasi, pengembangan profesi, perlindungan hukum, dan akses ke fasilitas pendidikan.

Sebagai pendidik, pastinya memiliki tugas. Tugas tersebut adalah tugas pendidik dan anggota staf pendidikan lainnya untuk menciptakan lingkungan belajar yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis di dalam lembaga pendidikan. Selain itu, mereka juga berkewajiban untuk menjadi teladan dan menjunjung tinggi kedudukan organisasi, karier, dan posisi mereka sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepada mereka. Meeus dkk. (2018) menegaskan bahwa mempertahankan staf yang kompeten, meningkatkan kapasitas mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang berkinerja tinggi, semuanya bergantung pada manajemen mutu di bidang pendidikan. Hal ini memerlukan prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, gaji yang ditentukan oleh kinerja, pertumbuhan manajemen, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pribadi. Teknik manajemen yang berdedikasi dapat menumbuhkan

lingkungan kerja yang positif. Di lembaga pendidikan, anggota staf administrasi dan guru dianggap sebagai pemangku kepentingan internal yang penting. Mereka berkontribusi pada pengembangan lingkungan kepercayaan dan kerja sama yang diperlukan untuk memenuhi tujuan pendidikan. Tenaga kependidikan dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok berdasarkan posisi mereka: pemimpin dalam kategori struktural, guru dalam kategori fungsional, dan teknisi dan teknisi laboratorium dalam kategori teknis pendidikan.

- a) Struktur: Aspek-aspek dari unit pendidikan secara langsung atau tidak langsung berada di bawah kendali tenaga kependidikan yang menjabat di posisi manajemen umum, seperti direktur, wakil direktur, anggota staf di bidang pendidikan, kesiswaan, infrastruktur, dan layanan khusus.
- b) Kekuatan fungsional: Guru, instruktur pengajaran dan konsultasi, pengembang kurikulum, penyedia teknologi pendidikan, pengembang tes, dan pustakawan adalah contoh-contoh tenaga profesional pendidikan yang perannya bergantung pada keahlian akademis pedagogis.
- c) Staf teknis pendidikan: Pendidik yang bekerja di bidang yang membutuhkan keahlian teknis untuk operasi atau administrasi; kelompok ini mencakup asisten laboratorium, teknisi sumber daya pembelajaran, instruktur olahraga, seni, dan keterampilan, serta staf administrasi.

Sebagai pengoptimalisasian, terdapat peran guru dalam pembelajaran di sekolah yaitu sebagai berikut:

- a) Pengajar sebagai sumber pengetahuan. Sejauh mana seorang guru adalah seorang ahli dalam materi pelajaran menentukan seberapa berguna mereka sebagai sumber belajar. Ketika seorang pengajar mampu memahami materi pelajaran dan mengkomunikasikannya secara efektif kepada para siswanya, maka dapat dikatakan bahwa pengajar tersebut merupakan sumber belajar yang berharga.
- b) Seorang fasilitator yang merupakan seorang guru. Peran guru adalah untuk mendukung siswa dalam proses belajar mereka dengan menawarkan layanan.
- c) Manajer sebagai seorang guru. Menciptakan lingkungan belajar yang nyaman bagi siswa adalah bagian dari deskripsi pekerjaan guru. Guru dapat mempertahankan lingkungan belajar yang positif di kelas dengan mengelola kelas dengan baik.
- d) Pengajar sebagai contoh. Pengajar bertanggung jawab untuk mendemonstrasikan kepada siswa apa pun yang dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang suatu mata pelajaran atau topik lain yang membutuhkan demonstrasi.
- e) Pengajar sebagai mentor. Tugas guru adalah membantu siswa dalam mewujudkan potensi mereka sebagai sarana untuk meletakkan dasar bagi perkembangan masa depan dan sebagai persiapan untuk hidup.
- f) Pengajar sebagai inspirator. Guru bertanggung jawab untuk meningkatkan motivasi siswa dengan mengambil sikap positif, memberi mereka lebih banyak energi, dan menetapkan tujuan yang jelas untuk proses pembelajaran.
- g) Pengajar sebagai inspirasi. Adalah tanggung jawab guru untuk meningkatkan motivasi siswa dengan mengambil sikap positif, memberi mereka lebih banyak energi, dan menetapkan tujuan yang jelas untuk proses pembelajaran.
- h) Pengajar sebagai penilai. Tugas pengajar termasuk mengumpulkan data atau informasi tentang pencapaian target atau indikator yang diperlukan, menilai keberhasilan pencapaian tersebut, menghilangkan hambatan, dan meningkatkan aspek-aspek dari proses pembelajaran yang telah berjalan dengan baik.

Sebagai kesimpulan, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan bertanggung jawab untuk melaksanakan semua tugas yang berhubungan dengan proses, mulai dari perencanaan hingga pemutusan hubungan kerja. Ada sejumlah petugas dalam setiap proses ini yang harus melaksanakan tanggung jawab pendidik seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, yang berkisar dari perencanaan dan pelaksanaan pelajaran hingga kegiatan di kelas dan tugas-tugas lain untuk mencapai tujuan dan pencapaian yang diperlukan. Mengenai tanggung jawab dan tugas-tugas yang

terkait dengan pengelolaan tenaga kependidikan, seperti mengawasi pengelolaan data, mengkoordinasikan berbagai administrasi, atau menjaga kelangsungan pendidikan di dalam satuan pendidikan, fungsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan menjadi harmonis ketika tugas-tugas yang terlibat dalam pengelolaannya dilakukan dengan benar.

3. Implementasi Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Satuan Pendidikan

Perencanaan, perekrutan, penempatan kerja, kompensasi, pembinaan dan pengembangan, serta evaluasi merupakan beberapa komponen yang membentuk manajemen pendidik dan kependidikan, menurut penelitian terbaru yang dilakukan oleh Ayubi & Wibowo pada tahun 2020 terkait pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen pendidik dan kependidikan.

a) Perencanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup pembuatan strategi sumber daya manusia yang menyeluruh dan bersiap-siap untuk menangani kebutuhan organisasi di masa depan. Informasi yang jelas dan komprehensif tentang peran dan tanggung jawab di setiap lembaga pendidikan sangat penting untuk menciptakan rencana tenaga kependidikan yang efisien. Untuk mendapatkan deskripsi tugas yang rinci, analisis pekerjaan dan jabatan harus diselesaikan sebelum perencanaan. Dengan menggunakan data ini, jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan dan pembuatan spesifikasi pekerjaan yang mempertimbangkan tuntutan masyarakat dan kemajuan terkini dapat ditentukan.

b) Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kredensial dan kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, satuan pendidikan harus merekrut pendidik dan tenaga kependidikan. Prosedur perekrutan ini merupakan bagian dari perencanaan yang telah dilakukan untuk menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional sehingga dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

c) Penempatan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

UU No. 14/2015, pasal 7 (1c), yang menekankan bahwa profesi guru dan profesi lainnya merupakan bidang pekerjaan khusus yang harus dilaksanakan dengan prinsip memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya, harus dipatuhi terkait dengan kesesuaian latar belakang dan penempatan pendidik. Proses penugasan kembali sumber daya manusia tertentu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan dikenal dengan istilah penempatan kerja.

d) Kompensasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kompensasi menjadi hal yang penting dalam suatu pekerjaan karena melalui kompensasi yang baik individu yang bekerja merasa dihargai dan merasa disejahterakan. Kompensasi juga disebut sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi individu yang telah melaksanakan tugas dalam suatu organisasi. Untuk kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan tentu sangat penting terlebih dalam dunia pendidikan terdapat tuntutan untuk mencetak watak manusia serta melahirkan generasi yang mampu bersaing di era perkembangan zaman.

e) Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Guru aktif terlibat dalam Kelompok Kerja Guru (KKG), sementara kepala sekolah memiliki Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), dan keduanya mengikuti pelatihan seperti Program Pengembangan Profesi Berkelanjutan (PPB) untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional. Sekolah juga dapat menyelenggarakan kegiatan internal dengan mengundang narasumber eksternal. Menurut Simamora (2004), pelatihan dan pengembangan, meskipun sering digunakan bersamaan, memiliki perbedaan. Pelatihan bertujuan menambah pengetahuan dan keterampilan untuk peningkatan produktivitas, sementara pengembangan ditujukan untuk kebutuhan masa depan pendidik dan tenaga kependidikan di organisasi. Manfaatnya mencakup peningkatan karir dan kesiapan menghadapi tanggung jawab lebih besar. Oleh karena itu, masih banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pendidik dan tenaga kependidikan terlatih.

f) Evaluasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang telah direncanakan harus terdapat sistem penilaian yang objektif dan akurat agar mengetahui keberhasilan dari pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut. Evaluasi menjadi salah satu sistem penilaian yang bisa dilakukan untuk melihat keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dijalankan. Pada tahap evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan yaitu menganalisis keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan.

Terdapat implementasi tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung, berikut hasil studi literatur yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil studi literatur pada MTs Al-Jam'iyatul tidak menyampaikan secara eksplisit terkait perencanaan yang disusun akan tetapi langsung menyampaikan tentang pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan.

a) Pengadaan atau Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

b) Dari hasil studi dokumentasi dan wawancara, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam proses perekrutan tenaga kependidikan, setiap kandidat harus memiliki kompetensi dan kemampuan yang tinggi agar kemampuannya dapat mendukung kemajuan MTs Al-Jam'iyatul. Rekrutmen yang dilakukan tentunya melalui tahapan-tahapan atau proses melamar seperti biasanya akan tetapi pada satuan pendidikan MTs Al-Jam'iyatul, sangat ditekankan terkait kompetensi yang dimiliki.

c) Pengorganisasian Tenaga Kependidikan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung

d) Penempatan kerja yang dilakukan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung sudah sesuai dengan ketentuan dalam tugas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yaitu penempatan tugas atau pengorganisasian tenaga kependidikan didasarkan pada latar belakang dan kompetensi yang dimiliki. Pada sekolah tersebut pengorganisasian yang dilakukan yaitu dengan menempatkan guru pada bidangnya, menempatkan operator pada pekerjaan yang sesuai, dan selalu memperhatikan riwayat pendidikan yang telah dikuasainya.

e) Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

f) Setelah dilakukan penempatan kerja berdasarkan kompetensi yang dimiliki serta riwayat pendidikan yang telah dikuasai para pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah diberikan pembekalan dalam kegiatan pelatihan administrasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan guna meningkatkan mutu kerja.

g) Pengawasan dan Evaluasi Tenaga Kependidikan di MTs

h) Dalam rangka membangun manajemen tenaga kependidikan yang dapat dipercaya, kepala madrasah berperan sebagai pengawas, yang memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan terlaksana. Tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan. Kepala madrasah melakukan penilaian kinerja dengan tiga komponen: penilaian input terkait kemampuan atau kompetensi, penilaian proses terkait prosedur pelaksanaan, dan penilaian output terkait hasil kerja yang mencerminkan kinerja guru dan staf madrasah. Orientasi pada output menekankan perubahan kinerja madrasah, memungkinkan penilaian kinerja yang objektif dan komprehensif.

4. Pengembangan Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Seorang guru harus memiliki penguasaan konten, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan dari mata pelajaran yang mereka ajarkan untuk dapat dianggap kompeten secara profesional, menurut Peraturan Pemerintah No. 16/2007 tentang Standar Kompetensi Guru. Guru juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan dasar yang terkait dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Keahlian dalam menguasai mata pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan merupakan salah satu indikator profesionalisme seorang guru. Seorang guru harus menunjukkan semua kualitas seorang profesional sejati, termasuk kemampuan dasar mengajar yang kuat, pengetahuan bidang studi yang mendalam, dan ketaatan dalam melaksanakan tugasnya.

Guru dapat memberikan pengajaran mandiri atau berpartisipasi dalam kegiatan kelompok seperti KKG (Kelompok Kerja Guru) atau MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) untuk memajukan pengembangan diri mereka. Memperkuat dan meningkatkan kesempatan bagi guru, kepala madrasah, dan pengawas madrasah untuk berpartisipasi dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan salah satu dari sekian banyak topik yang tercakup dalam kebijakan dan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan bagi pendidik, guru, dan kepala madrasah. Dalam rangka mendukung para pendidik, upaya juga dilakukan untuk mengembangkan materi pembelajaran dan Asesmen Kompetensi Guru (AKG), yang merupakan komponen dari Pendidikan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB). Pengembangan keprofesionalan berkelanjutan guru perlu diintegrasikan ke dalam kegiatan pembelajaran dan dimanifestasikan dalam elemen-elemen inisiatif yang akan berdampak pada guru dan siswa, seperti meningkatkan kinerja guru. Studi ini menunjukkan bagaimana kegiatan pembelajaran yang menggabungkan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dapat memberikan manfaat bagi siswa.

KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas, banyak studi yang sudah mengungkapkan atau menjelaskan mengenai aspek manajemen dalam mengorganisasi ranah pendidikan, peran pendidik dan tenaga kependidikan, sesuai dengan UU No 14 Tahun 2005, dapat dipahami sebagai agen pembelajaran yang berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan nasional dan pengembangan ilmu pengetahuan. Manajemen pendidik melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi kegiatan pembelajaran, dengan tujuan mewujudkan lingkungan belajar yang unggul dan mendukung inovasi. Tugas pendidik, seperti guru dosen, pamong, konselor melibatkan perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, penilaian, pembimbingan, pelatihan, serta penelitian.

Manajemen pendidik melibatkan perencanaan, perekrutan, penempatan, kompensasi, pembinaan, pengembangan, dan evaluasi. Dalam Pengelolaan pendidikan seperti rekrutmen, memberikan dampak positif bagi guru dan sekolah, karena disesuaikan dengan unsur jabatan tenaga kependidikan yang terdiri dari tenaga struktural, fungsional, dan teknis Kependidikan. Pengembangan profesional dilakukan melalui pembelajaran individu dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang mana hal ini bertujuan bagi sumber daya manusia agar membentuk manusia yang handal, produktif, kreatif, dan efektif. Program manajemen tenaga kependidikan, yang mendukung dan meningkatkan implementasi pendidikan yang efektif di sekolah, terkait erat dengan perencanaan ini..

DAFTAR PUSTAKA

- Amon L, Ping T, Poernomo SA. Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*. 2021 Jun 7:1-2. <https://ojs.stkpkbi.ac.id/index.php/jgv/article/download/117/96>
- Ananda, R. (2018). Profesi pendidik dan tenaga kependidikan (Telaah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan). <http://repository.uinsu.ac.id/3584/>
- Apiyani, A., Supriani, Y., Kuswandi, S., & Arifudin, O. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesionalan. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499-504. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.443>
- Bagou, D. Y., & Sukung, A. (2020). Analisis kompetensi profesional guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 122-130. <https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.522>
- Bayu BS. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di paud it alhamdulillah yogyakarta. *Attadib Jurnal Pendidikan Agama Islam*. 2020 Jun 24;1(1):34-50. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/attadib/article/download/740/566>
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. BSNP. Jakarta: Depdiknas.
- Kemendiknas. (2010). Pedoman Pengelolaan Pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Jakarta: Direktur

Jendral PMPTK.

- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., ... & Hadiyanti, D. (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/27106/BUKU_Manajemen%20Pendidik%20dan%20Tenaga%20Kependidikan%20Abad%2021.pdf?sequence=1
- Kunandar, G. P. I. K. T. (2007). *Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lubis, W. (2017). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Educandum*, 10(1), 1-12.
<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/em/article/view/9737>
- Muniroh J, Muhyadi M. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 2017 Oct 10;5(2):161-73.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/8050>
- Murni, M. (2019). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. *Intelektualita*, 5(02).
<https://jim.usk.ac.id/sejarah/article/download/26447/12450>
- Nurlindah N, Mustami MK, Musdalifah M. Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah*. 2020 Jun 8;4(1):40-51.
<https://dx.doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran manajemen sdm dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33-44. <https://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/article/view/14>
- Risdiany, H. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Al-Hikmah (Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam)*, 3(2), 194-202. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/434>.
- Ristianah, N., & Ma'sum, T. (2022). Konsep Manajemen Mutu Pendidikan. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(01), 45-55. <https://e-journal.stai-iu.ac.id/index.php/tabyin/article/view/169>
- Sanda, Y., Warman, W., Pitriyani, A., & Yesepa, Y. (2022). Peningkatan mutu perguruan tinggi melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 85-94. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/47855>
- Sanjaya, W. (2012). Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan. <https://scholar.google.co.id/citations?user=CXzxgrwAAAAJ&hl=en>
- Sari, M. N., Kurniawan, A., Fayola, A. D., Nawawi, I., Aprianti, K., & Lotulung, C. V. (2022). Manajemen Pendidikan. *Global Eksekutif Teknologi*.
<https://scholar.google.co.id/citations?user=usRdnvEAAAAJ&hl=id>
- Susanti, H. (2021). Manajemen pendidikan, tenaga kependidikan, standar pendidik, dan mutu pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33-48. <https://ejournal.stai-tbh.ac.id/asatiza/article/view/254>
- Susilo, M. Joko, dkk. 2010. *Pemberdayaan Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
<https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac?id=12427>
- Syahputra MR, Herviana H. Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Mts Al-Jamiyatul Washliyah Tembung. *Prosiding Fakultas Agama Islam Universitas Dharmawangsa*. 2021 Dec 2;1(1):1-4. <https://proceeding.dharmawangsa.ac.id/index.php/PFAI/article/download/13/31>
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29-36.
<https://media.neliti.com/media/publications/476792-none-26f1d8f9.pdf>
- Wildasari W. Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan*. 2017;2(1).
<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad/article/viewFile/119/114>
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1-26. <https://core.ac.uk/download/pdf/231315803.pdf>
- Yulaekah Y, Afriza A, Andriani T. Konsep Dasar Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 2023 Jan 30;4(3):440-4.
<https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1404/843>