
MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Joni Putra¹⁾, Asmendri²⁾

^{1,2)} UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Email : joniputrauje@gmail.com
asmendri@iainbatusangkar.ac.id

Abstrak

Pengelolaan guru dan tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam kegiatan sekolah, mulai dari kegiatan belajar mengajar hingga kegiatan administrasi. Fungsi mereka tidak dapat sepenuhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi anak didiknya. Demikian pula tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, pustakawan, tenaga administrasi) bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sehubungan dengan pembinaan profesionalisme tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan, peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang beroperasi di dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola dengan baik. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menyusun teknik pengelolaan Pendidik dan Pendidikan Melakukan persiapan pembelajaran secara optimal, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan bimbingan kepada pelaku atau peserta didik, melakukan penilaian terhadap kegiatan yang telah dilakukan untuk menentukan pencapaian target, melakukan telah dilakukan analisis pencapaian target yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : Manajemen , Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Abstract

The management of teachers and education personnel is an important part of school activities, starting from teaching and learning activities to administrative activities. Their function cannot be completely eliminated as educators and teachers for their students. Likewise, educational staff (principals, supervisors, librarians, administrative staff) are tasked with carrying out administration, management, coaching, supervision, and technical services to support the educational process in educational units. In connection with fostering the professionalism of education staff and education staff, improving the quality of education at every type and level of education has become a national education commitment. In the national education system, organizations that operate within the system are sub-systems that have human resources that need to be managed properly. Some things that must be considered in preparing Educator and Education management techniques Carry out optimal learning preparations, carry out learning, carry out guidance and guidance to actors or students, conduct an assessment of the activities that have been carried out to determine target achievement, conduct an analysis of the achievement of targets that have been carried out. has been established.

Keywords: Management, Educators and Education Personnel

PENDAHULUAN

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memiliki peran strategis, terutama dalam upaya membangun karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dilihat dari dimensi pembelajaran, peran pendidik (guru, guru besar, pengurus kemahasiswaan, instruktur, tutor, dosen) dalam masyarakat Indonesia masih dominan, padahal teknologi yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran berkembang pesat di Indonesia (Endang Herawan dan Nani (Hartini, 2015: 253) Hal ini disebabkan dimensi proses pendidikan, atau secara khusus proses pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik dan tidak dapat digantikan oleh teknologi, fungsinya sebagai pendidik dan pengajar bagi anak didiknya dan tidak bisa begitu saja. pendidik dan tenaga kependidikan bagi peserta didiknya, serta tenaga kependidikan (Kepala Sekolah, Pengawas, Pustakawan, Tenaga Tata Usaha, dll), bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung penyelenggaraan proses pendidikan di lembaga pendidikan, sehubungan dengan tuntutan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang tepat SDM, Perlu Peningkatan

Mutu pendidikan yang meningkat secara nyata, dalam artian jenis dan jenjang pendidikan yang sama, yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Profesionalisme tersebut dilaksanakan melalui proses yang sistematis dan terpadu dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, mulai dari proses perencanaan sampai dengan prosedur evaluasi dan terminasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kepustakaan. Menurut (Sari & Asmendri, 2018) menyatakan bahwa penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai bahan yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian terdahulu yang sejenis, artikel, catatan, dan berbagai hal terkait lainnya. jurnal. dengan masalah yang akan dipecahkan. Penelitian ini dilakukan di perpustakaan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer yang diperoleh dari jurnal, dan sumber data sekunder yang diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan Manajemen Pendidik dan Pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin “manus” yang berarti “tangan” dan setuju yang berarti “melakukan”. Jika digabungkan akan menjadi “Managere” yang artinya menangani, mengatur, membuat sesuatu sesuai keinginan dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada. (Asmendri 2012:1) Dengan demikian pengertian manajemen dapat dinyatakan bahwa “bekerja dengan orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan menjalankan fungsi perencanaan (planing), pengorganisasian (organizing), penempatan staf (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading) ., dan pengawasan (controlling)”

b. Pengertian Pendidik dan Tenaga kePendidikan

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah penggerak dan penggerak perubahan, tidak hanya sebagai agen perubahan tetapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi peserta didiknya agar mampu. untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pendidik Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang cakap sebagai guru, dosen, pembimbing, tutor, widyaiswara, pamong praja, instruktur, fasilitator, dan yang lain. penunjukan sesuai dengan kekhususannya, dan ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diartikan bahwa Guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini.

c. Tugas dan Kewajiban Pendidik

Tugas pendidik (UU No. 20/2003) adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan pendampingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, khususnya bagi pendidik di perguruan tinggi. Kewajiban pendidik menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, berkomitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan, menjaga nama baik lembaga, profesi sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya. Pendidik harus memperoleh penghasilan dan kesejahteraan sosial yang layak dan memadai. Mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja, mendapatkan pembinaan prestasi kerja, perlindungan

hukum dalam menjalankan tugas. Mendapatkan sarana dan prasarana yang tepat dan sesuai untuk mendukung kelancaran tugas.

d. Jenis Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan terdiri dari tenaga fungsional kependidikan seperti inspektur, pengawas, peneliti dan pengembang bidang pendidikan dan pustakawan; tenaga teknis pendidikan seperti asisten laboratorium dan teknisi sumber belajar; tenaga pengelola satuan pendidikan seperti kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan kepala satuan pendidikan luar sekolah; tenaga administrasi, yaitu tenaga administrasi pendidikan. (Hartani, 2011: 96) Bahwa tenaga kependidikan yang berada pada satuan pendidikan tertentu jika mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah “Anggota masyarakat yang mengabdikan dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan”. Tenaga kependidikan pada satuan pendidikan diangkat dan diberdayakan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program yang telah disusun, sehingga dapat tercapai secara efektif dan efisien. Yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan pada suatu satuan pendidikan adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, tenaga administrasi, pustakawan, tenaga laboratorium, penjaga, dan petugas kebersihan sekolah.

II. Prinsip Pendidik dan Manajemen Pendidikan

Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan oleh Pendidik dan Pendidikan, yaitu:

1. Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan, baik untuk tenaga struktural, fungsional maupun teknis
2. Berorientasi pada perubahan perilaku
perilaku dalam rangka meningkatkan kemampuan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan jabatannya masing-masing.
3. Dilaksanakan untuk mendorong peningkatan kontribusi setiap individu terhadap pendidikan sekolah
4. Diprakarsai dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum atau sesudah menduduki suatu jabatan.
5. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan in-service, pengembangan profesional, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan pendidikan sekolah.
6. Pengembangan terkait jenjang karir hendaknya disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri.

III. Teknik-teknik Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Teknik manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan secara umum adalah suatu cara pengelolaan sarana dan prasarana manajemen pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Teknik manajemen untuk pendidik dan pendidikan.

1. Perencanaan Karyawan

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang tidak dapat diabaikan. Dapat dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. (E.Mulyasa: 2014). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kebutuhan pegawai baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang akan ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan saat ini dan di masa yang akan datang. Untuk merencanakan kebutuhan pegawai, seorang kepala sekolah terlebih

dahulu harus mengidentifikasi atau menganalisis bentuk pekerjaan, tugas dan jabatan yang sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam rekrutmen dan penempatan. Salah satu metode dalam perencanaan pendidikan yang dapat digunakan adalah metode proyeksi. Bukan berarti proyeksi bisa diartikan sama dengan perkiraan, keduanya adalah hal yang berbeda. Proyeksi adalah kegiatan memperkirakan situasi di masa depan berdasarkan data dan informasi masa lalu dan sekarang. Sedangkan estimasi biasanya disebut ramalan yang tidak menggunakan atau membutuhkan data atau informasi, baik itu di masa depan, sekarang atau masa lalu.

2. Pengadaan karyawan

Setelah merencanakan kebutuhan pegawai baik dari segi kuantitas maupun kualitas, selanjutnya kepala sekolah akan melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon tenaga kependidikan dengan cara mengumumkannya di media elektronik dan cetak. Setelah banyak pendaftar yang mendaftar, kepala sekolah harus menyaring atau menyeleksi calon tenaga kependidikan melalui tes tulis, lisan dan praktek untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan. Pengadaan guru dan tenaga kependidikan harus dilakukan oleh kepala sekolah dengan seleksi yang cermat dan ketat untuk mendapatkan personel yang tepat dan memenuhi persyaratan. Apabila hal ini dilakukan secara serampangan atau dengan kata lain terkesan serampangan, tidak menutup kemungkinan pelaksanaan tugas dan kewajibannya di sekolah tidak akan maksimal yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan sekolah.

3. Pembinaan dan pengembangan karyawan

Kegiatan ini sangat perlu dilakukan bagi seorang kepala sekolah jika dalam perjalanan karir dan masa kerjanya para tenaga pendidik dan kependidikan mengalami kemunduran dan pelemahan kinerja yang mengakibatkan rendahnya kualitas kerja mereka. Untuk dapat mengembalikan kualitas dan motivasi kerja, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan secara intensif dan evaluasi kerja yang mendalam. Salah satunya dengan mengadakan pelatihan dan seminar tentang pengetahuan dan keterampilan kerja. Seorang kepala sekolah juga harus mengetahui penyebab dasar melemahnya motivasi dan kinerja, agar nantinya kepala sekolah mampu mengambil langkah pembinaan atau pelatihan apa yang cocok untuk dirinya agar motivasi dan kinerjanya dapat kembali maksimal dan dapat menjalankan segala tugasnya. dan kewajiban. Jangan sampai kepala sekolah menutup mata akan hal ini. Jika hal ini terjadi dalam jangka panjang, bukan hanya kondisi dan lingkungan kerja sekolah yang tidak kondusif, tetapi bisa jadi proses belajar mengajar di kelas akan terganggu. juga berdampak parah yang pada akhirnya kualitas dan mutu sekolah menjadi harga yang harus dibayar. mahal oleh sekolah

4. Promosi dan Mutasi

Seiring berjalannya waktu, seorang kepala sekolah pasti sudah mengantongi potensi dan kelemahan pegawainya agar dapat melakukan promosi, jabatan atau status bagi mereka yang memiliki kualitas terbaik dan kinerja yang memuaskan. Namun bagi yang terkesan malas, tidak produktif dan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik, kepala sekolah dapat melakukan rotasi jabatan atau mutasi untuk mendapatkan penyegaran dan penyesuaian. Khusus untuk promosi kenaikan status guru atau pegawai harus mendapat perhatian yang besar, apalagi bagi guru yang sudah lama bekerja, kepala sekolah harus segera mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji guru yang sesuai? Hal paling awal mungkin guru bisa melakukan kenaikan gaji, misalnya, atau dengan menaikkan status guru tidak tetap menjadi guru tetap.

5. Pemutusan hubungan kerja

Yang dimaksud dengan pemberhentian atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena sebab dan alasan tertentu. Apabila seorang pegawai tidak lagi dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan

sebaik-baiknya, kepala sekolah harus dapat mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat telah melalui pertimbangan yang cermat dan mendalam dari kejadian yang sedang berlangsung. kasus.

6. Kompensasi dan penghargaan

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara periodik. Bentuk kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas hidup. Hal-hal tersebut penting untuk mendorong atau meningkatkan kinerja dan kualitas kerja guru dan tenaga kependidikan, karena hal ini dapat menjadi peluang bagi setiap orang yang melihat hal ini sebagai motivasi dari luar untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya lebih baik dari hari ke hari. Seorang kepala sekolah harus dapat menentukan kedua hal tersebut di atas dengan bijak, tentunya pemberian kompensasi atau penghargaan harus disesuaikan dengan hasil dan kualitas yang telah dicapai oleh masing-masing guru atau pegawai. Dari keenam hal yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kependidikan di atas dapat kita bayangkan bahwa tugas seorang kepala sekolah bukanlah perkara yang mudah, selain harus mengelola sekolah dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkannya juga dituntut agar pandai mengelola sumber daya manusia yang ada agar berjalan dengan lancar. . sesuai dengan apa yang diharapkan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam proses pendidikan, terutama dalam upaya membangun karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Pengelolaan fakultas dan pendidikan merupakan kegiatan yang harus dilakukan mulai dari masuknya fakultas dan pendidikan ke dalam lembaga pendidikan sampai akhirnya berhenti. Melalui proses perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan, penghargaan dan penghargaan, pengembangan pendidikan, pelatihan dan pemberhentian. Pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan tenaga kependidikan) mutlak harus dilakukan oleh kepala sekolah agar dapat menggunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan. lebih baik. Sesuai dengan hal tersebut kepala sekolah harus mampu menemukan, mengidentifikasi, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawai serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

REFERENSI

- Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan, Bandung: Alfabeta, 2015
- E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- .Imam Wahyudi, Mengejar Profesionalisme Guru, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Matin, Perencanaan Pendidikan: Perspektif Proses dan Teknik dalam Penyusunan
<http://www.scribd.com/feeds/rss> diakses pada tanggal 2 Mei 2016
- <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Hal+hal+yang+harus+dilakukan+guru+dalam+persiapan+pembelajaran>
- <https://indihome.co.id/blog/hal-hal-yang-harus-disiapkan-guru-dalam-Pembelajaran-online>
- <https://sumbar.kemenag.go.id/v2/post/53510/peran-guru-dalam-mengatasi-siswa-yang-kesulitan-dalam-belajar>
- <https://advokasi.co/pentingnya-peran-guru-bimbingan-konseling-di-sekolah-dasar>

Rencana Pendidikan, Jakarta: Rajawali Press, 2013.

Sadili Samsudin, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Sari, M., & Asmendri. (2018). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA, 2(1), 15. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>