

STUDI LITERATUR TENTANG PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Mita Aryana¹, Sulis Wahyu Ningsih², Esa Amelia Widyastuti³, Yunita Lestari⁴,
Mutia Fastawa Aqidah⁵, Bahtiyar Heru Susanto⁶

^{1, 2, 3, 4, 5, 6}Universitas PGRI Yogyakarta, Jl. IKIP PGRI I No.117, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia
Email: mithaaryana58@gmail.com

Article History

Received: 04-07-2024

Revision: 08-07-2024

Accepted: 10-07-2024

Published: 11-07-2024

Abstract. The aim of this study is to explore the implementation and sustainability management of education and to understand efforts made to enhance educational quality in schools. Educational management and administration play a crucial role in improving the quality of educators. The method employed in this research is a qualitative literature review. Literature review is an essential research method used to gather and synthesize information from various relevant sources related to the research topic. In this context, educational management refers to the process of organizing, coordinating, and overseeing educational activities to achieve effective educational goals. Development and coaching in the field of educational staffing are crucial given the advancements in science and technology. Continuous training and development programs are necessary to ensure that the potential and abilities of educators function optimally.

Keyword: Educational Personnel, Education, Education Management

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap praktik manajemen dan keberlanjutan pendidikan serta mengetahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Manajemen pendidikan dan kependidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka kualitatif. Studi literatur merupakan metode penting dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan dan mensintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Dalam konteks ini, manajemen pendidikan merujuk pada proses pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan kegiatan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif. Pembinaan dan pengembangan dalam bidang ketenagaan pendidikan penting dilakukan mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Program pelatihan dan pengembangan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar potensi dan kemampuan yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal.

Kata Kunci: Tenaga Pendidikan, Kependidikan, Manajemen Pendidikan

How to Cite: Aryana, M., Ningsih, S. W., Widyastuti, E. A., Lestari, Y., Aqidah, M. F., & Susanto, B. H. (2024). Studi Literatur Tentang Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (3), 3819-3825. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1471>

PENDAHULUAN

Pendidikan secara sederhana ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa (Rahman, 2019). Dengan kata lain, peningkatan mutu pendidikan secara langsung atau tidak langsung akan memperbaiki kualitas sumber daya manusia di suatu negara. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2004 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan kondisi, proses, dan hasil pembelajaran sehingga peserta didik dapat mengembangkan potensi diri secara aktif dan memiliki kemampuan pengendalian diri serta keterampilan yang diperlukan untuk diri sendiri dan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan perencanaan yang matang dalam pelaksanaan pendidikan agar tujuan pendidikan nasional dapat tercapai sesuai dengan amanat Undang-Undang (Leonard, 2016).

Dalam konteks Indonesia, peningkatan pendidikan sekolah memerlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan berdedikasi tinggi. Sayangnya, masih banyak pendidik yang kurang termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya karena keterbatasan kemampuan (Ekawati, 2018). Oleh karena itu, pemerintah memiliki peran penting dalam meningkatkan martabat pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan meningkatkan martabat mereka, diharapkan mereka dapat lebih fokus dan serius dalam melaksanakan tugas mereka, yaitu mendidik generasi muda agar berkualitas sesuai dengan tuntutan zaman (Bachtiar, 2016).

Untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas tenaga pendidikan, diperlukan pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan mengajar yang baik serta keterampilan dalam merancang pembelajaran. Kompetensi kepribadian mencakup kemampuan menjadi teladan bagi siswa (Ekawati, 2018). Sementara itu, kompetensi profesional meliputi kemahiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Sedangkan kompetensi sosial melibatkan kemampuan berinteraksi dengan siswa dan masyarakat secara efektif. Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk mengungkap praktik manajemen dan keberlanjutan pendidikan serta upaya-upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, khususnya dalam konteks pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan nasional Indonesia.

METODE

Metode pada penelitian ini yaitu kualitatif jenis studi pustaka. Studi literatur merupakan suatu metode dalam penelitian yang penting untuk mengumpulkan dan menyintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Tahapan-tahapan dalam studi literatur meliputi beberapa langkah sistematis seperti identifikasi topik penelitian yang spesifik, pengumpulan sumber-sumber literatur yang relevan melalui berbagai media seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan dokumen lainnya. Setelah sumber-sumber terkumpul, langkah berikutnya adalah membaca secara cermat dan kritis untuk memahami konteks dan isu-isu yang dibahas dalam literatur tersebut.

Selanjutnya, data dari berbagai sumber literatur tersebut akan disintesis dan dianalisis secara komprehensif. Proses analisis ini mencakup mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, atau temuan-temuan utama yang muncul dari literatur yang telah dikumpulkan. Selain itu, studi literatur juga memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi dan mensintesis pendekatan atau metodologi yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya terkait dengan topik yang sama. Hal ini membantu dalam membangun landasan teoritis yang kuat bagi penelitian yang sedang dilakukan serta mengarahkan perumusan masalah dan hipotesis secara lebih terarah dan terinformasi. Dengan demikian, studi literatur menjadi landasan yang penting dalam proses penyusunan dan pengembangan penelitian yang lebih mendalam dan terperinci.

DISKUSI

Perencanaan dan Pengadaan Tenaga Pendidikan dan Kependidikan

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, baik itu secara kuantitas atau secara kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang. Untuk merencanakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan seorang kepala sekolah harus mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi (Murni, 2019). Mathis dan Jakson dalam Ellyta menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan ataupun organisasi. Selanjutnya kata seleksi adalah berbagai Langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak (Wildasari, 2017).

Setelah merencanakan kebutuhan pegawai baik secara kuantitas dan kualitas barulah kepala sekolah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan dengan cara mengumumkannya di media-media elektronik dan cetak. Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka kepala sekolah harus melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga kependidikan melalui tes tertulis, lisan, dan praktek agar mendapatkan tenaga-tenaga kependidikan yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan. Perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (sumber daya manusia) yang komperhensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Walaupun merupakan langkah awal dari pelaksanaan, perencanaan ini sering kali tidak diperhatikan dengan seksama.

Dengan melakukan perencanaan ini segala fungsi sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Merujuk pada teori perencanaan sumber daya manusia maka ada beberapa metode yang dapat di pakai dalam perencanaan SDM antara lain. 1) Metode Tradisional ini biasanya di sebut sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi. Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah efektivitas biaya, penurunan tingkat pemborosan dana dan waktu pengawasan, dan meminimalisasi masalah penempatan kerja. 2) Metode Perencanaan Terintegrasi dapat melihat bahwa segala aspek yang penting dalam pembuatan dan pencapaian visi organisasi ataupun SDM turut diperhatikan. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategis. Yang mana visi tersebut dijadikan standar pencapaian. 3) *Selection* atau seleksi di definisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan di mana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang di dasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan syaratkan oleh jabatan tersebut. 3) Permasalahan pokok yang selalu dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana memilih calon terbaik untuk mengisi setiap kekosongan jabatan.

Tujuan utama dari proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Ekawati, 2018) sebagai berikut. Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam: 1) Menjalankan tugas dalam jabatan tersebut. 2) Mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam sistem. 3) Menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam system. 4) Memiliki motivasi untuk mengembangkan diri. 5) Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha dan biaya yang harus di investasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai.

Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pembinaan adalah program yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia baik di bidang administrasi maupun pendidikan di lingkungan lembaga pendidikan. Fokus utama pembinaan adalah mencapai standar minimal agar individu dapat melakukan tugasnya dengan optimal dan menghindari pelanggaran (Wildasari, 2017). Di sisi lain, pengembangan lebih menitikberatkan pada peningkatan karier para pegawai, dengan manajer berperan sebagai fasilitator untuk membantu mereka mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi (Wildasari, 2017). Kegiatan ini sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah ketika para tenaga pendidik dan kependidikan mengalami kemunduran dalam karier dan kinerja, yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja mereka (Rezki & Afriansyah, 2020). Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga perlu memahami akar penyebab dari penurunan motivasi dan kinerja tersebut, sehingga dapat mengambil langkah-langkah pembinaan atau pelatihan yang tepat untuk memulihkan motivasi dan kinerja mereka agar dapat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik (Rezki & Afriansyah, 2020).

Pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Fokus pengembangan adalah pada peningkatan kemampuan melalui pendekatan formal dalam jangka waktu yang lebih panjang (Purwanto, 2007). Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja di semua tingkatan manajemen organisasi pendidikan (Rahman, 2019). Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah untuk mengembangkan kemampuan tenaga kependidikan dalam hal pertumbuhan ilmu pengetahuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara signifikan. dikutip dari (kemendikbud, 2012) beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan ini yaitu. 1) Pembinaan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan. 2) Pembinaan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing. 3) Pembinaan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah; dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalannya guna menjamin terpenuhinya secara

optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial psikologi. 4) Pembinaan tenaga kependidikan dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongan jabatan/posisi di masa yang akan datang. 5) Pembinaan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan (Fitri, 2020).

Adapun strategi pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi proses dan langkah-langkah yang cukup kompleks yaitu.

- Analisis kerja analisis dilakukan dengan prosedur analisis kinerja yang dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan antara kinerja riil tenaga pendidik dan kependidikan dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, apakah sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah dipatok.
- Analisis kebutuhan, analisis kebutuhan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan didasarkan pada hasil analisis kinerja.
- Analisis sumber daya, ada beberapa macam sumber daya yang diperlukan dalam pengembangan SDM tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu Sumber daya manusia, Biaya, dan Fasilitas.

Pemberhentian Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Kritis

Pemberhentian merupakan proses pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi. Dengan pemberhentian ini berakhirnya keterikatan kerja antara karyawan tersebut dengan pihak organisasi, banyak alasan yang menyebabkan terjadinya proses pemberhentian karyawan, diantaranya adalah : keinginan organisasi, keinginan karyawan, karena kontrak kerja yang sudah habis, pension, kesehatan, perusahaan dilikuidasi atau juga karena meninggal. Pemberhentian oleh dinas atau pemerintah dapat dilakukan dengan beberapa alasan sebagai berikut. Pegawai yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, Perampangan atau penyederhanaan organisasi, Peremajaan, biasanya pegawai yang telah berusia 60 tahun dan berhak pension harus diberhentikan dalam jangka waktu satu tahun. Tidak sehat jasmani dan rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, Melakukan pelanggaran tindak pidana sehingga dihukum penjara atau kurungan, Melanggar sumpah atau janji pegawai negeri sipil (Syahrul & Yuniarni, 2020)

Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah dengan mengoptimalkan faktor-faktor yang berpotensi meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Rivai & Murni, (2013), upaya peningkatan mutu secara berkelanjutan perlu difokuskan pada program-program seperti peningkatan kualifikasi guru, penataan evaluasi, dan akreditasi. Dalam konteks perencanaan dan penganggaran untuk meningkatkan mutu, langkah-langkah penyempurnaan seperti standar evaluasi diri juga harus dilakukan, termasuk evaluasi hasil pembelajaran serta sosialisasi pentingnya evaluasi diri dalam

meningkatkan mutu kinerja lembaga pendidikan. Secara nasional, Rencana Strategi (Renstra) tahun 2005-2009 telah menetapkan tiga pilar kebijakan untuk mutu pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu pemerataan dan perluasan akses, peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing, serta penguatan tata kelola, akuntabilitas, dan pencitraan publik (Ekawati, 2016).

Pemberhentian merupakan fungsi komperatif terakhir dalam manajemen sumber daya manusia, di mana istilah pemberhentian sinonim dengan separation, pemisahan, atau pemutusan hubungan tenaga kerja dari suatu organisasi atau perusahaan. Sebab-sebab pemberhentian tenaga kependidikan dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu pemberhentian atas permohonan sendiri, pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, dan pemberhentian karena sebab lain-lain (Prastica & Hamidah, 2022).

Perencanaan dan pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Perencanaan diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan kualitatif dan kuantitatif tenaga pendidik yang sesuai dengan tugas-tugas yang dibutuhkan. Langkah-langkah ini mencakup analisis posisi yang penting untuk menghindari kesalahan dalam proses rekrutmen dan penempatan. Seleksi kemudian dilakukan melalui berbagai tes dan evaluasi untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memenuhi standar yang ditetapkan dan mampu berkontribusi secara efektif terhadap tujuan pendidikan institusi. Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan juga menjadi bagian penting dari diskusi ini. Pembinaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi tenaga pendidik, sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier dan peningkatan kompetensi melalui program-program pelatihan dan pendidikan lanjutan. Strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik terus meningkatkan kualitasnya dan dapat beradaptasi dengan tuntutan pendidikan yang terus berubah. Pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan yang kritis juga dibahas dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Proses ini dapat terjadi atas berbagai alasan, termasuk kesehatan, pelanggaran, atau perubahan kebutuhan organisasi. Pentingnya memastikan bahwa proses pemberhentian dilakukan secara adil dan sesuai dengan regulasi yang berlaku untuk menjaga integritas organisasi juga menjadi perhatian dalam pelaksanaan kegiatan di sekolah.

Berdasarkan diskusi mengenai perencanaan, pengadaan, pembinaan, pengembangan, dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan memegang peran krusial dalam memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan pendidikan. Perencanaan yang baik akan memastikan bahwa kebutuhan tenaga pendidik terpenuhi secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sementara pembinaan dan pengembangan terus mendukung peningkatan kualitas dan motivasi tenaga pendidik. Pemberhentian, meskipun merupakan langkah terakhir, juga penting untuk dipersiapkan dengan baik agar dapat dilakukan dengan adil dan sesuai prosedur. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien di lembaga pendidikan menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai standar pendidikan yang diharapkan.

KESIMPULAN

Pendidikan secara sederhana ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2004 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan kondisi dan proses serta hasil pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya dan memiliki kekuatan pengendalian diri serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya dan masyarakat (Rezki & Afriansyah, 2020). Disimpulkan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan meningkatkan kinerja dan loyalitas tenaga pendidik. Pembinaan tenaga kependidikan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan teknis serta meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi pendidikan.

REFERENSI

- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Kajian Pustaka & Pembahasan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, VI(6), 196–202.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118–139.
- Fitri, D. Z. (2020). *Diva Zelina Fitri 18033059 Tugas 11* (pp. 1–4).
- Leonard, L. (2016). Kompetensi Tenaga Pendidik di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru dan Solusi Perbaikannya. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(3), 192–201. <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i3.643>
- Murni, M. (2019). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. *Intelektualita*, 5(02).
- Prastica, N. A. D., & Hamidah, H. (2022). Manajemen Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Islam Terpadu Di Palangka Raya. *Syntax Idea*, 4(2), 405–419.
- Rahman, A. (2019). Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan lanjutan. In *Jurnal Pendidikan* (Issue 18046151, pp. 1–5).
- Syahrul, S., & Yuniarni, Y. (2020). Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Nonformal Bidang Keagamaan Islam. *Shautut Tarbiyah*, 26(2), 316. <https://doi.org/10.31332/str.v26i2.2162>
- Wildasari, W. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Sabilarrasyad: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 2(1).