



Urgensi Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah

Siti Utami Mutmainah¹✉, Adinda Dyah Permatar², Siti Adawiyah³, Prihantini⁴

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Pendidikan Indonesia

DOI: [10.31004/aulad.v4i3.227](https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.227)

✉ Corresponding author:
[sitiutamimth@upi.edu]

Article Info **Abstrak**

Kata kunci: Melihat sistem pendidikan di Indonesia, ternyata tidak sedikit lembaga pendidikan yang belum seutuhnya melaksanakan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dengan baik. Karena pada dasarnya pendidik dan tenaga kependidikan pun mesti mampu memberikan pelayanan terbaik untuk meningkatkan kualitas para peserta didik. Sehingga dalam pembahasan artikel ini, penulis akan menganalisis lebih dalam terkait urgensi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang nantinya akan berdampak pada mutu sekolah. Penulis mengkaji pembahasan ini dengan menggunakan metode kualitatif atau secara deskriptif. Dimana landasan teorinya ataupun isi pembahasannya bersumber dari jurnal, artikel makalah serta buku yang terpercaya. Sehingga diperoleh hasil penelitian diantaranya masih adanya persoalan yang terjadi pada tenaga pendidik dan kependidikan. Melihat beberapa persoalan tersebut perlu adanya pengelolaan yang baik untuk meningkatkan kualitas para tenaga pendidik dan kependidikan yang berbasis sekolah atau satuan pendidikan. Karena hal tersebut nantinya akan berkaitan dengan hasil lulusan sekolah tersebut. Sementara itu, kualitas PTK salah satunya dipengaruhi oleh pengelolaan atau manajemen dalam suatu system pendidikan. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dapat diwujudkan dengan memberikan fasilitas untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kompetensi dari PTK itu sendiri. Dengan adanya artikel ini diharapkan mampu menambah wawasan dan mampu menimbulkan keinginan bagi pihak yang terlibat untuk memperbaiki sistem pengelolaan yang telah ada.

Abstract

Keywords: *Looking at the education system in Indonesia, it turns out that not a few educational institutions that have not completely implemented the management of educators and education well. Because basically educators and education personnel must also be able to provide the best service to improve the quality of learners. So that in the discussion of this article, the author will analyze more deeply related to the urgency of managing educators and education personnel who will later have an impact on the quality of schools. The author reviews this discussion using qualitative methods or descriptively. Where the basis of the*

theory or the content of the discussion is sourced from journals, paper articles and trusted books. So that the results of research included still problems that occur in educators and education. Seeing some of these problems need good management to improve the quality of educators and education based on schools or educational units. Because it will be related to the results of the school graduates. Meanwhile, the quality of PTK is one of them influenced by management or management in an education system. The management of educators and education personnel can be realized by providing facilities to follow training and development to improve the competence of the PTK itself. With this article is expected to be able to add insight and able to cause a desire for the parties involved to improve the existing management system.

1. PENDAHULUAN

Diantara pihak yang paling dekat dengan siswa dalam keberlangsungan proses pendidikan adalah para pendidik serta tenaga kependidikan. Selain memberikan pembelajaran yang bermakna, kedua pihak tersebut berperan untuk membentuk watak dan kepribadian para siswanya. Di samping itu, pendidik dan tenaga kependidikan pun mesti mampu memberikan pelayanan terbaik untuk meningkatkan kualitas para peserta didik. Dengan demikian, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki potensi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya dalam sebuah satuan pendidikan, sehingga peraturan mengenai hak, kewajiban, syarat, dan hal lain yang berkaitan dengan pendidik dan tenaga kependidikan telah dicantumkan dalam pasal 40 hingga pasal 44 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Secara umum, pendidik berperan sebagai ujung tombak pendidikan, sedangkan tenaga kependidikan berperan sebagai penunjang terselenggaranya pendidikan. Kedua pihak tersebut seyogyanya menjadi kesatuan pihak yang saling bekerja sama dalam rangka menyelenggarakan pendidikan yang bermutu. Hal ini didukung oleh pernyataan (Kristiawan, 2017) bahwa salah satu indikator pencapaian mutu pendidikan adalah input yang mencakup pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk mewujudkannya, maka perlu adanya kegiatan yang dapat menunjang kualitas para pendidik maupun tenaga kependidikan dalam setiap satuan pendidikan. Lebih lanjut, Schuler, Dowling, dan Smart, dkk dalam (Muniroh, J., & Muhyadi, 2017) mengemukakan terkait pentingnya manajemen SDM ialah untuk memberikan kepastian bahwa fungsi dan kegiatan organisasi (dalam hal ini satuan pendidikan) diselenggarakan secara adil dan efektif bagi kepentingan semua pihak yang berperan, yakni individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan sekolah dasar merupakan manajemen berbasis sekolah, sehingga pelaksanaannya menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dimulai sejak masuknya pendidik dan tenaga kependidikan ke dalam satuan pendidikan melalui proses pengadaan SDM, lalu dilanjutkan dengan pelaksanaan pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan. Kualitas pengelolaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dapat ditunjukkan dengan adanya kemandirian, efisiensi, efektivitas, serta akuntabilitas.

Dalam praktiknya, pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan banyak mengalami berbagai persoalan. Persoalan tersebut diantaranya berkaitan dengan kualifikasi, pembinaan dan pengembangan keprofesionalan, serta kebutuhan akan arahan dan bimbingan yang intensif dan berkelanjutan agar mampu melaksanakan tupoksinya secara profesional sesuai standar pendidik dan tenaga kependidikan yang berlaku (Susanti, 2021). Selain itu, (Siahaan, 2014) pun mengemukakan berbagai persoalan yang dihadapi dalam dunia pendidikan, diantaranya adalah lemahnya kepribadian lulusan, kurang maksimalnya hasil ujian nasional, rendahnya kualitas dan kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan, kecenderungan akan rendahnya kompetensi guru, serta proses dan hasil pembelajaran yang kurang maksimal. Berbagai persoalan tersebut pada akhirnya akan berdampak pada mutu lulusan dan mutu sekolah, bahkan berdampak pula pada mutu pendidikan jika persoalan-persoalan tersebut menjadi hal lumrah di kebanyakan satuan pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini akan dikemukakan terkait urgensi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan mutu sekolah. Selain itu, penelitian ini pun akan mengemukakan terkait ruang lingkup pengelolaan pendidikan yang hendaknya dipenuhi dalam setiap satuan pendidikan. Kemudian, penelitian ini diharapkan mampu menambah

wawasan dan mampu menimbulkan keinginan bagi pihak yang terlibat untuk memperbaiki sistem pengelolaan yang telah ada.

2. METODE

Penelitian kali ini menggunakan studi literatur dengan pendekatan deskriptif atau sering disebut juga metode penelitian secara kualitatif. Dengan menggunakan studi literatur, peneliti menelaah kembali sumber-sumber tertulis yang telah ada sebelumnya sehingga menghasilkan data dengan berbentuk deskriptif seperti kalimat yang diperoleh dari pengamatan-pengamatan yang sejenis atau yang ada kaitannya dengan pokok pembahasan. Dalam studi kepustakaan ini terdapat beberapa proses, dimana peneliti menentukan topik penelitian terlebih dahulu, selanjutnya melakukan kajian teori yang ada kaitannya dengan topik penelitian. Sedangkan sumber teorinya diperoleh dari hasil studi literatur dari berbagai referensi seperti makalah, artikel, jurnal, buku ataupun media lainnya yang berkesinambungan dengan penelitian serta membahas berbagai teori – teori yang berhubungan dengan implementasi pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK)

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003, yang disebut pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa, hingga melakukan penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat (terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi). Sebagai sebuah profesi, maka pendidik haruslah memenuhi ciri dan syarat profesi. (Rustini, 2020) mengutip pernyataan Richey terkait delapan syarat profesi tersebut, yakni mengutamakan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibanding kepentingan pribadi; aktif membutuhkan waktu yang panjang dalam mempelajari konsep dan prinsip pengetahuan khusus sebagai penunjang keahlian; memiliki kualifikasi tertentu dan dalam pertumbuhan jabatannya bersedia mengikuti perkembangan; memiliki kode etik untuk mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap, cara kerja; memiliki kebutuhan untuk melaksanakan kegiatan intelektual yang tinggi; terdapat organisasi yang mampu meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi, dan kesejahteraan anggotanya; memberikan kesempatan untuk kemajuan, yakni dalam hal spesialisasi serta kemandirian; serta memandang profesi sebagai suatu karir hidup sehingga menjadi anggota permanen.

Kemudian, pendidik mesti memiliki kompetensi yang sesuai dengan peran dan kebutuhannya. Hal ini sejalan dengan UU No. 14 Tahun 2005 yang intinya bahwa seorang guru mesti memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, kesehatan jasmani dan rohani, dan kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Secara umum, kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang terkait efektivitas kinerja dalam pekerjaannya (Pianda, 2018). Selain itu, (Andina, 2018) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat keterampilan keras dan keterampilan lunak (*hard and soft skills*) yang dapat diukur dan juga dibutuhkan guna menyelesaikan pekerjaan tertentu. Hal-hal tersebut selaras dengan pernyataan (Rustini, 2020) bahwa kompetensi mencakup tiga karakteristik. Karakteristik pertama yakni memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karakteristik kedua yakni memiliki pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan wewenang sehingga ia mampu bekerja berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya. Karakteristik ketiga yakni kompetensi merupakan unjuk kerja rasional dalam rangka mencapai tujuan.

Berkaitan dengan kompetensi, hal tersebut termaktub dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang mesti dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Ruang lingkup kompetensi guru adalah kualifikasi akademik serta kompetensi sebagai agen pembelajaran yang dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Kualifikasi akademik guru mencakup tingkat pendidikan minimal yang harus dicapai oleh guru (Ahmadi, N., & Hidayah, 2017). Sementara itu, kompetensi guru sebagai agen pembelajaran terdiri dari empat kompetensi, yakni pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional. Keempat kompetensi tersebut mesti dikembangkan dengan baik karena akan sangat diperlukan untuk pengembangan dirinya, sehingga mampu memberikan pendidikan yang lebih berkualitas dan berimbang pada mutu sekolah bahkan mutu pendidikan nasional. Berikut ini merupakan penjelasan terkait empat kompetensi guru.

Pertama, kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk mengelola pembelajaran bagi peserta didik. Kompetensi ini berkaitan dengan pemahaman dan penguasaan guru terhadap teori-teori belajar, teori perkembangan dan karakteristik peserta didik, pengembangan potensi peserta didik, teknik berkomunikasi dengan peserta didik, pengembangan kurikulum, teknik penilaian dan evaluasi, kegiatan pembelajaran yang mendidik, serta penguasaan model dan metode pembelajaran (Nur, 2020).

Kedua, kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan seorang guru untuk memiliki kepribadian yang baik, bijaksana, berwibawa, sehingga mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Tak dapat dimungkiri bahwa seorang guru akan digugu dan ditiru, maka sudah semestinya guru memiliki sikap yang baik terhadap semua orang terutama kepada peserta didiknya.

Ketiga, kompetensi sosial. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan cakap, efektif, dan efisien, baik itu dengan peserta didik dan walinya maupun dengan berbagai lapisan masyarakat pada umumnya. Kompetensi sosial guru dapat terlihat pada interaksi yang terjadi dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik akan dengan mudah membuat suasana kelas menjadi harmonis dan menyenangkan. Keempat, kompetensi profesional. Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam memahami dan menguasai pelajaran secara luas dan mendalam. Lebih lanjut, kompetensi profesional ini berkaitan dengan pemahaman struktur dan konsep, pola pikir keilmuan, pemahaman standar kompetensi dan kompetensi dasar, penguasaan dan pengembangan materi ajar, keprofesionalan secara berkelanjutan, serta pemanfaatan teknologi informasi (Dudung, 2018).

Keempat kompetensi tersebut dapat diupayakan dan diraih dengan menempuh pendidikan profesi guru (PPG). Setelah menempuh PPG, kemudian guru akan melaksanakan kegiatan sertifikasi guru, yakni proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikasi guru memiliki beberapa tujuan, antara lain menjadi penentu kelayakan pendidik sebagai profesional dalam menjalankan tugasnya; meningkatkan martabat, kualitas, dan profesionalisme pendidik; serta meningkatkan kualitas hasil pendidikan. Sertifikat pendidik berperan sebagai bukti formal dan pengakuan atas kedudukannya sebagai tenaga profesional. Kedudukan tersebut berfungsi untuk meningkatkan martabat serta peran guru sebagai agen pembelajaran. Di samping itu, kedudukannya pun berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Oleh karena itu, sudah semestinya seorang guru memiliki etos kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang baik dalam mendidik dan menjalankan kewajiban lain yang diamanahkan kepada dirinya. Di samping itu pula, para guru mesti diarahkan dan dikelola dengan baik agar mampu untuk saling bekerja sama mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Lebih lanjut, pendidik memiliki hak dan kewajiban yang mesti dipenuhi oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Hak dan kewajibannya pun telah dicantumkan dalam UU No. 20 Tahun 2003. Diantara hak-hak tersebut adalah mendapatkan penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang memadai, mendapatkan pembinaan karier sesuai tuntutan pengembangan kualitas, serta memiliki kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan guna menunjang proses pembelajaran yang dilaksanakan. Sementara itu, salah satu kewajiban pendidik ialah memiliki komitmen profesional untuk memajukan pendidikan. Meskipun demikian, tidak semua pendidik dapat memelihara komitmen profesionalnya sebagai pendidik. Ketika adanya kemerosotan komitmen dari pendidik, maka hal itu akan berpengaruh terhadap kualitas para peserta didik sehingga berimbas pada kemajuan bangsa. Merosotnya komitmen para pendidik dapat dipicu oleh pemerolehan hak yang kurang memadai dan kurangnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka komitmen profesional seorang pendidik mesti dipelihara oleh diri sendiri dan ditunjang oleh lingkungan agar semakin terjaga. Beberapa upaya yang mesti dilakukan oleh satuan pendidikan untuk memelihara hal tersebut adalah adanya pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan.

Kemudian ialah kependidikan. Kependidikan mempunyai makna dan ada kaitannya dengan profesi atau kegiatan mendidik. Kata tersebut berasal dari pendidik yang mempunyai awalan "ke" dan diakhiri dengan akhiran "an" yang dapat dimaknai kegiatan atau proses mendidik, dalam ruang lingkup Pendidikan di Indonesia, kependidikan mempunyai makna kata dan ada kaitannya dengan kata "Ilmu Pendidikan atau keguruan" sehingga jika dihubungkan dengan kata tenaga kependidikan maka dapat diartikan sebagai sekumpulan orang yang terlibat dalam suatu proses. Menurut Yahya (2013), yang dimaksud dengan profesi tenaga kependidikan adalah bidang pekerjaan yang dilakukan seseorang dan ada kaitannya dengan proses penyelenggaraan Pendidikan yang nantinya akan menghasilkan dan dapat

dilakukan dengan keterampilan, kemahiran, serta kecakapan tertentu dan tentunya dilandasi dengan norma yang berlaku (Ananda, 2018).

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional bab I pasal I disebutkan bahwasanya tenaga kerja kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan. Yang dimaksud dalam pasal tersebut merupakan anggota masyarakat yang sesuai dengan kriteria dan tertentu diangkat untuk menunjang penyelenggaraan proses Pendidikan seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, peneliti dan tenaga teknis administrasi penyelenggaraan pendidik. Tugas pokok tenaga kependidikan juga telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia dinyatakan bahwa tugas pokok tenaga kependidikan adalah melaksanakan pengelolaan, administrator, pengembangan, pengawasan serta pelayanan untuk menunjang proses di dalam satuan Pendidikan.

Hak yang melekat pada seorang tenaga kependidikan sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa hak tenaga kependidikan diantaranya, mendapatkan upah serta jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan upah yang sesuai dengan amanah serta prestasi kerja, mendapatkan pembinaan karier, mendapatkan perlindungan yang berlandaskan hukum serta mempunyai hak untuk memakai sarana prasarana sebagai fasilitas pendidikan untuk menunjang proses pendidikan agar terselenggara dengan lancar. Selain hak, tentunya ada kewajiban yang mesti dilaksanakan oleh seorang tenaga kependidikan diantaranya; menjadikan suasana pendidikan yang mempunyai kebermaknaan, tidak membosankan, tidak bersifat statis dan tentunya terdapat unsur dialogis, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan secara profesional, memberi contoh yang baik dan tentunya menjaga nama baik lembaga, profesi serta kedudukan yang diamanahinya.

Selanjutnya yaitu mengenai klasifikasi tenaga kependidikan. Hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 yang isinya sebagai berikut:

1. Kepala satuan Pendidikan

Kepala satuan pendidikan atau yang lebih sering dikenal dengan sebutan kepala sekolah merupakan seseorang yang diberi kewenangan serta tanggung jawab dalam memimpin institusi atau sebuah Lembaga Pendidikan. Pihak yang termasuk kedalam tenaga kependidikan ini adalah Direktur, Rektor, Kepala Sekolah dan sebagainya.

2. Pendidik

Pendidik merupakan seseorang yang berkontribusi dalam penyelenggaraan Pendidikan dengan tugas khusus sebagai pendidik. Berikut adalah yang termasuk kedalam tenaga kependidikan ini adalah: Guru, Dosen, Konselor, Pengawas, Fasilitator dan berbagai istilah lainnya.

3. Tenaga kependidikan lainnya

Merupakan seseorang yang berkontribusi aktif dalam penyelenggaraan Pendidikan pada suatu Lembaga Pendidikan atau institusi meskipun keterlibatannya dalam proses Pendidikan itu tidak secara langsung. Berikut adalah yang termasuk kedalam tenaga kependidikan ini adalah: Wakil kepala sekolah, Pustakawan, Laboran, Tata Usaha, Pelatih Ekstrakurikuler, Petugas keamanan

Dalam suatu Pendidikan terdapat tujuan yang mesti dicapai, dalam mewujudkan hal tersebut guru harus menjadi hal yang diprioritaskan dalam proses pengembangan. Ada beberapa hal yang mesti diperhatikan diantaranya, kesabaran, keuletan, mampu dalam mengantisipasi, kecepatan serta ketepatan dalam berpikir dan bertindak agar seorang guru dapat berperan aktif dalam suatu proses Pendidikan itu sendiri karena melihat situasi dan kondisi yang menuntut persaingan semakin ketat. Seorang kepala sekolah atau seseorang yang memimpin di suatu Lembaga Pendidikan tidak bisa terlepas dari prinsip-prinsip manajemen. Yang dimaksud dengan pengelolaan PTK merupakan cakupan dari perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai. Semua hal tersebut harus dilakukan dengan baik dan benar supaya pencapaiannya sesuai dengan apa yang diharapkan, yakni terciptanya tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi yang diharapkan sehingga dapat menjalankan pekerjaanya dengan baik, tepat serta berkualitas.

Dalam proses pengembangan tenaga kependidikan bukanlah hal yang mudah, karena hal tersebut mencakup berbagai permasalahan yang kompleks dan bukan hanya mencakup permasalahan teknis saja. hal tersebut mencakup perencanaan, pendanaan yang didalamnya terdapat efisiensi serta efektivitas dalam penyelenggaraan Pendidikan. Manajemen yang berkualitas dituntut ada dalam pengembangan tenaga kependidikan karena Pendidikan yang berkualitas dilatarbelakangi oleh manajemennya yang baik.

Sudah seharusnya seorang kepala sekolah memperlihatkan kepemimpinan organisasi yang bebas dengan menjamin bahwa semua personil menerima dan mengetahui maksud dan tujuannya. Pada proses pengorganisasian, terdapat tugas utama yang mesti dilakukan oleh kepala sekolah dan juga guru-guru yaitu menyiapkan serangkaian garis-garis besar dan kriteria pengembangan (Angelista, 2020).

Munculnya pengembangan tenaga kependidikan tentunya didasari oleh beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

1. Perlunya pemutakhiran pengetahuan dari tenaga kependidikan. Pengetahuan tenaga kependidikan diharapkan menyesuaikan dengan tuntutan zaman.
2. Terjadinya perubahan pada masyarakat yang menyebabkan pergeseran nilai sosial budaya yang dilatarbelakangi berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Perlunya persamaan hak dalam memperoleh pekerjaan. Karena dalam lingkungan masyarakat masih belum merata terkait persamaan dalam memperoleh pekerjaan.
4. Adanya perpindahan tenaga kependidikan dari satu Lembaga ke Lembaga lain.

Dalam pengembangan tenaga kependidikan tentunya terdapat beberapa strategi, diantaranya adalah: penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program. Sebelum adanya pengembangan tenaga kependidikan, terlebih dahulu perlu adanya pembinaan bagi tenaga kependidikan. Dalam proses pelaksanaan pembinaan terhadap tenaga kependidikan, terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan, diantaranya:

1. Dilaksanakan untuk seluruh golongan tenaga kependidikan baik itu tenaga fungsional, struktural hingga tenaga teknis penyelenggara Pendidikan.
2. Berfokus pada perubahan perilaku yang bertujuan meningkatkan kemampuan tenaga fungsional dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan jabatannya masing-masing.
3. Adanya dorongan untuk peningkatan kontribusi dari tiap individu kepada Lembaga Pendidikan dan menyediakan *reward* sebagai bentuk insentif untung menunjang terpenuhinya kebutuhan baik ekonomis maupun sosiologis.
4. Sebelum menduduki atau menempati sebuah jabatan, perlu adanya Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan.
5. Setelah menduduki sebuah jabatan aka nada sebuah tuntutan perubahan yang mesti dipenuhi seperti pemecahan masalah, pengembangan dan pemeliharaan profesi, kegiatan evaluasi kinerja serta pemeliharaan ketahanan dan motivasi Lembaga Pendidikan.
6. Di dalam setiap kategori pekerjaan tenaga kependidikan terdapat pembinaan dan jenjang karir.

Mutu Sekolah

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Secara sederhana, seseorang dapat memperoleh pendidikan bermutu jika sekolah tempat ia belajar memiliki mutu yang baik. Mutu sekolah merupakan bagian dari mutu pendidikan. Jika mutu pendidikan mencakup kualitas penyelenggaraan pendidikan di Indonesia pada setiap jenjangnya, maka mutu sekolah hanya mencakup kualitas pendidikan yang ada pada sekolah tersebut. Lalu, dalam rangka menjamin serta mengendalikan mutu pendidikan agar sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan, maka dilakukanlah evaluasi, akreditasi, dan juga sertifikasi.

Kemudian, UNESCO (2003) menyatakan bahwa kualitas program pendidikan sering didefinisikan sebagai kombinasi dari input, proses, dan output. Lebih rincinya, mutu pendidikan merupakan nilai manfaat atas input, proses, output, serta outcome pendidikan yang dirasakan oleh para pemakai jasa pendidikan dan sesuai dengan standar nasional (Anggraeni, I., Komariah, A., & Kurniatun, 2016). Sejalan dengan hal tersebut, Damayanti, (2017) menyatakan definisi mutu sekolah yakni hasil kinerja sekolah yang mengkombinasikan input, proses, dan output hingga mampu memuaskan dan melampaui keinginan serta kebutuhan pelanggan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa mutu sekolah merupakan hasil kinerja sekolah berkaitan dengan input, proses, dan output yang memberikan nilai manfaat sehingga dapat memuaskan pelanggan pendidikan.

Input yang berpengaruh pada mutu sekolah diantaranya adalah pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, kurikulum, fasilitas, sarana prasarana, dan aspek lainnya yang menunjang pelaksanaan pendidikan. Kemudian, proses yang dimaksud merupakan pelaksanaan pembelajaran. Sekolah yang bermutu pasti melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Pembelajaran yang baik tidak hanya mentransfer ilmu, namun juga melatih, membimbing, serta mendidik para siswanya. Sementara itu, output

yang berpengaruh dalam mutu pendidikan adalah kompetensi lulusan, prestasi siswa, tingkat putus sekolah, kepuasan kerja, ketidakhadiran, dan kualitas secara menyeluruh.

Berdasarkan hal diatas, maka para pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peranan penting terhadap peningkatan maupun penurunan mutu sekolah. Sebagai agen pembelajaran, pendidik mesti memiliki berbagai kompetensi agar mampu menyelenggarakan proses pendidikan dengan efektif, inovatif, efisien, dan berkualitas dengan ditunjang oleh tenaga kependidikan yang mumpuni. Dengan adanya proses pendidikan yang berkualitas, tentu output yang dihasilkan pun akan berkualitas pula. Sementara itu, kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan salah satunya dipengaruhi oleh pengelolaan atau manajemen pada masing-masing sekolah. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan ini dapat diwujudkan dengan memberikan fasilitas agar dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kompetensinya, pemberian kompensasi yang baik, serta pengintegrasian dan pemeliharaan yang baik. Dengan pengelolaan yang mumpuni, diharapkan mampu menjaga komitmen dan mengoptimalkan kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga terwujudnya mutu sekolah yang unggul.

Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Secara umum, pengelolaan PTK mempunyai tujuan menjadikan PTK yang berdaya guna sehingga dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan profesional untuk mewujudkan Pendidikan yang berkualitas dan bermutu tinggi. Sedangkan tujuan dari pengelolaan PTK diantaranya yaitu menciptakan PTK yang berkompetensi dan tentunya memenuhi standar akademik, menciptakan PTK yang memiliki jiwa profesionalisme tinggi, terciptanya lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas, menciptakan pengelola yang berkualitas yang dapat mempengaruhi kepada mutu Pendidikan (Rustini., 2020).

Dalam pengelolaan PTK tentunya dilaksanakan secara menyeluruh dan berkesinambungan untuk sistem sekolah yang sehingga memiliki integritas tinggi. Hal ini bertujuan untuk membangun Pendidikan yang efektif dan efisien dan tentunya para PTK diharapkan dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan sistem Pendidikan yang diharapkan karena kedua fungsi tersebut saling berkesinambungan antara satu dengan yang lainnya. Pembinaan dan pengembangan bertujuan untuk memperbaiki serta meningkatkan kualitas mutu pendidikan melalui berbagai kebijakan-kebijakan yang telah diselenggarakan oleh sekolah guna meningkatkan kompetensi PTK. Adapun yang dimaksud dengan evaluasi merupakan proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai komponen yang menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu/konsep evaluasi (Harun, 2013).

Untuk menciptakan generasi penerus yang berkualitas, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada saat ini telah menjadi suatu hak yang diutamakan. Namun melihat persoalan yang terjadi saat ini khususnya di setiap lembaga pendidikan, masih banyak sekolah yang kurang bagus atau belum memenuhi standar dalam administrasi pengelolaan PTK.

Proses yang dilaksanakan dalam manajemen PTK masih banyak yang berbentuk konvensional atau manual sehingga dapat menjadi penghambat dalam pengelolaannya. Administrasi PTK harus dipahami serta dikuasai dengan baik serta dilaksanakan dengan baik pula agar pendidikan lebih mudah diorganisasikan dan berjalan dengan mudah dan lancar. Perlu diadakan pembinaan terhadap PTK dengan tujuan agar meningkatkan dan memajukan keahlian, kemampuan dan keterampilan serta mutu demi pelaksanaan tugas pendidikan serta tercapainya tujuan dari Pendidikan (Natasya, 2020).

Secara umum, ruang lingkup Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) mencakup perencanaan kebutuhan, pengorganisasian, pembinaan dan pengembangan, pengawasan dan penilaian kerja, serta pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan. Lebih rincinya, (Rustini., 2020) dalam buku Pengelolaan Pendidikan menyatakan bahwa ruang lingkup pendidik dan tenaga kependidikan jika dilihat dari fungsinya terdiri atas pengadaan, pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan.

Tabel.1 Ruang Lingkup Pengelolaan PTK

No.	Lingkup Pengelolaan PTK	Cakupan Aktivitas
1.	Pengadaan	Perencanaan, analisis pekerjaan, penarikan, seleksi, penempatan.
2.	Pengembangan dan Pelatihan	Perencanaan karir, pengembangan karir, pengembangan organisasi, penilaian kerja.
3.	Pemberian Kompensasi	Kompensasi financial, kompensasi non financial.
4.	Pengintegrasian	Motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan.
5.	Pemeliharaan	Komunikasi kerja, jaminan keselamatan dan kesehatan.

Pengadaan

Menurut (Agustin, J, & Afriansyah, 2020) pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk mengisi formasi yang kosong, yang mana pengadaan di sini merupakan suatu proses kegiatan yang mengusahakan calon pekerja agar terpilih sesuai dengan persyaratan yang telah ada untuk diterapkan di dalam klarifikasi jabatannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengadaan atau sering disebut pula rekrutmen merupakan proses dalam pencarian tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kemampuan untuk menjadi seorang pendidik dan kependidikan yang dilakukan secara terencana untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh jabatan di suatu sekolah.

Dalam mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, maka harus ada tahapan yang harus dipenuhi, diantaranya seleksi, tes, dan orientasi (Aliyyah, 2018).

Pertama, seleksi. Menurut (Etikawati, E., & Udjang, 2016) tahapan seleksi merupakan proses untuk memilih sekelompok manusia yang memenuhi persyaratan untuk menempati posisi yang sudah disediakan berdasarkan situasi dan kondisi yang ada pada suatu lembaga, berarti seleksi dalam pengelolaan pendidikan ini terhadap suatu sekolah. Tahap seleksi ini tentunya membutuhkan penilaian juga perkiraan yang tepat untuk memprediksi kualitas, spekulatif, dan risiko pelamar. Dalam prosesnya, seleksi terdiri dari pra seleksi, yang melibatkan kebijakan dalam menetapkan prosedur seleksi yang merupakan pengajuan seleksi dan implementasi aturan yang ditetapkan pada tahap satu, dan pasca seleksi, tahap dimana terjadi penolakan dan penerimaan pelamar yang melibatkan daftar kemampuan pelamar, bagian personalia, pembuatan kontrak dan penempatan pegawai.

Kedua, Tes. Mengacu pada besarnya pengaruh pendidik dan tenaga kependidikan terhadap mutu sekolah, maka tes menjadi instrumen yang sangat penting dalam proses pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan pengertiannya, tes adalah alat untuk mengukur yang direncanakan untuk memperoleh informasi yang diinginkan dengan cara yang tepat. Alat pengukur tersebut pada umumnya berbentuk screening lamaran, tes mengisi formulir, tes kemampuan dan pengetahuan dan wawancara.

Ketiga, Orientasi. Orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka . Dalam hal ini, orientasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperkenalkan guru atau tenaga kependidikan baru terhadap lingkungan, budaya, dan segala hal yang berkaitan dengan satuan pendidikan tersebut. Dengan demikian, orientasi merupakan salah satu kegiatan yang penting dilakukan agar para pendidik dan tenaga kependidikan yang baru dapat lebih cepat dan mudah beradaptasi. Oleh karena itu, dengan terselenggaranya pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang baik, entah itu dalam seleksi, tes dan orientasinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja calon PTK yang produktif dan efektif guna meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan Indonesia.

Pengembangan dan pelatihan.

Dalam bukunya, (Rustini., 2020) menyebutkan bahwa dalam tahap pengembangan dan pelatihan ini merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pendidik dan tenaga kependidikan yang dikenal dengan Diklat Prajabatan (Pendidikan dan Pelatihan Pra Jabatan). Adapun tujuan Diklat Prajabatan itu sendiri adalah untuk mengenalkan tugas-tugas dan mengenalkan apa dan bagaimana yang seharusnya dilakukan untuk memenuhi tugas tersebut. Kegiatan ini sangat penting untuk dilakukan sebab adanya dinamika dalam kehidupan yang berimbang pada dunia pendidikan.

Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan dan pembinaan PTK (Rezki, M., & Afriansyah, 2020), diantaranya, pertama PTK perlu dibina dalam semua jenis kependidikan, baik dalam tenaga kerjanya maupun teknis penyelenggara pendidikannya. Kedua, PTK perlu dibina yang berorientasi pada peningkatan profesional dan teknis pelaksana tugas masing-masing. Ketiga, PTK perlu dibina guna mendorong kontribusi setiap individu terhadap sistem sekolah dan

menyediakan bentuk kesejahteraan sebagai imbalan untuk memenuhi kebutuhan sosial dan psikologisnya. Keempat, PTK perlu dibina dan diarahkan untuk melatih seseorang sebelum dan sesudah menduduki jabatan. Terakhir, PTK perlu dibina guna memenuhi tuntutan pertumbuhan dan pengembangan profesi.

Oleh karena itu, peran pimpinan dalam pengembangan dan pelatihan PTK ini sangat diperlukan, sebab tidak jarang aktivitas pengembangan terhambat karena tidak adanya komitmen dari pimpinan untuk mau mengembangkan stafnya. Dengan demikian, adanya pengembangan dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang produktif, efektif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman guna meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan Indonesia.

Pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi (Murty, 2012). Kompensasi dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan berarti pemberian seluruh imbalan kepada pendidik dan tenaga kependidikan atas semua kinerja yang telah dilakukannya. Pemberian kompensasi merupakan hal yang wajib dipenuhi oleh pengelolanya sehingga menjadi hak bagi para pendidik dan tenaga kependidikan untuk menerimanya. Kompensasi yang dimaksud dapat berupa gaji, insentif, bonus, dan tunjangan. Pembayaran kompensasi juga disesuaikan sesuai jabatan dan kinerja kerja seseorang.

Pemberian kompensasi ini pun sangat berpengaruh terhadap mutu sekolah. Kompensasi dapat menjadi motivasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Terdapat banyak penelitian yang mengungkapkan adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru. Beberapa diantaranya adalah penelitian yang dilakukan (Handayani, 2015) bahwasanya sebanyak 21% kinerja guru dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan (Pitri, 2017) yang mengungkapkan hanya 17,1% kinerja guru dipengaruhi oleh pemberian kompensasi.

Pengintegrasian.

Pengintegrasian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menyatakan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawainya guna menciptakan kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan (Susan, 2019). Jadi, pengintegrasian dalam pengelolaan PTK adalah ini adalah mensinergikan antara keinginan PTK itu sendiri dengan visi misi lembaga pendidikannya. Dengan demikian apabila keinginan PTK sesuai dengan visi misi lembaganya, niscaya akan tercipta lingkungan yang kerja yang kondusif. Adapun untuk pengintegrasian PTK ini dapat dilakukan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan (Rustini., 2020). Motivasi kerja di sini sangat penting bagi seorang PTK, karena dengan motivasi kerja seseorang bisa semangat kembali dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan hasil yang diterimanya. Kepemimpinan juga tak kalah pentingnya, karena dengan kepemimpinan yang bijak dapat terintegrasinya kinerja lembaga yang kondusif sesuai yang diharapkan.

Pemeliharaan.

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan yang diarahkan untuk menjamin keberlangsungan fungsional yang diharapkan bisa menghasilkan output yang sesuai dengan yang dikehendaki (Ahmadi, N., & Hidayah, 2017). Adapun aspek dari pemeliharaan dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan ini adalah dengan komunikasi kerja dan jaminan keselamatan dan kesehatan. Dengan komunikasi kerja yang baik antara pemimpin dan staf atau staf dan staf juga jaminan keselamatan dan kesehatan yang dapat dipertanggungjawabkan PTK akan terpelihara. Pemeliharaan di sini bertujuan untuk mempertahankan PTK agar selalu memiliki kinerja serta tanggung jawab yang baik dalam menjalankan tugasnya.

4. KESIMPULAN

Salah satu pihak yang sangat berpengaruh terhadap mutu sekolah adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Maka dari itu, pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan ini perlu diperhatikan guna menciptakan proses pendidikan yang efektif dan lingkungan yang sinergi. Adapun untuk memenuhi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan tersebut setidaknya ada beberapa ruang lingkup yang harus terpenuhi, diantaranya pengadaan, pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian dan pemeliharaan. Dengan demikian, diharapkan seluruh ruang lingkup itu dapat terpenuhi guna meningkatkan mutu sekolah juga pendidikan Indonesia.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya artikel ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah Pengelolaan Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia yang telah membimbing dalam penyusunannya. Selanjutnya, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada ketua dewan redaksi Aulad : Journal on Early Childhood yang telah memproses artikel hingga layak dimuat di jurnal pada edisi sekarang ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, J., & Afriansyah, H. (2020). *administrasi pendidik dan tenaga kependidikan*.
- Ahmadi, N., & Hidayah, N. Y. (2017). Analisis pemeliharaan mesin blowmould dengan metode RCM di PT. CCAI. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33–48.
- Aliyyah, R. R. (2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*No Title. Polimedia Publishing.
- Ananda, R. (2018). *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Andina. (2018). Efektivitas pengukuran kompetensi guru. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 9(2), 204–220.
- Angelista, S. (2020). *Pembinaan dan pengembangan PTK*.
- Anggraeni, I., Komariah, A., & Kurniatun, T. C. (2016).). Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja mengajar guru dan mutu sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2).
- Damayanti, D. (2017). Kemampuan manajerial kepala sekolah, iklim sekolah dan mutu sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 24(1), 154–162.
- Dudung, A. (2018). Kompetensi profesional guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utilitas*, 1(1), 24–34.
- Harun, A. (2013). Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32939/islamika.v13i2.4>
- Kristiawan, M.. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Deepublish.
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161–173.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). (*Doctoral Dissertation, STIE Perbanas Surabaya*).
- Natasya, N. (2020). *Administrasi PTK I*.
- Nur, A. A. (2020). Meningkatkan kompetensi pedagogik guru di SD yayasan Mutiara Gambut. . . *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 65–72.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 1–11.
- Rezki, M., & Afriansyah, H. (2020). *Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- Rustini., P. &. (2020). *Pengelolaan Pendidikan: Dasar Teori dan Penerapannya Pada Satuan Pendidikan Jenjang Dikdasmen*. Pustaka Amma Alamia.
- Siahaan, D. N. A. (2014). Memaksimalkan Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional. *Jurnal Al-Irsyad*, 4(1).
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33–48.
- Yahya, M. (2013). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Pustaka Setia.