

IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI SMPN 2 MATARAM

Dian Putri ^{*1}
Faizur Ramdani ²
Mohamad Mustari ³

^{1,2,3} Program Studi PPKn, Universitas Mataram Nusa Tenggara Barat

*e-mail : dianputribima@gmail.com¹ faizurfaizurramadhani@gmail.com² mohamadmustari@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 2 Mataram sebagai salah satu strategi peningkatan mutu kinerja sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif agar dapat menggali informasi secara mendalam mengenai proses perencanaan, pengorganisasian, serta pengembangan sumber daya manusia dalam lingkungan sekolah. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen terhadap kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 2 Mataram dilaksanakan melalui perencanaan berbasis kompetensi, pembagian tugas yang terstruktur, serta pengembangan profesionalisme secara berkelanjutan. Selain itu, kepemimpinan sekolah dan koordinasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam penguatan tata kelola administrasi dan pengembangan sumber daya manusia di satuan pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, Sumber Daya Manusia, SMPN 2 Mataram.

Abstract

This research aims to describe the implementation of educator and education staff management at SMPN 2 Mataram as one of the strategies to improve school performance. The study applies a descriptive qualitative approach to obtain comprehensive information regarding planning, organizing, and developing human resources within the school environment. Data were collected through interviews, observations, and document analysis involving the principal, teachers, and education personnel. The data were analyzed through reduction, presentation, and verification stages to gain thematic conclusions. The results indicate that the management of educational human resources at SMPN 2 Mataram is carried out through competency-based planning, structured task division, and continuous professional development programs. In addition, school leadership and work coordination have a significant influence on the effectiveness of educator and education staff performance. This research is expected to contribute as a reference for schools in improving administrative governance and human resource development.

Keywords: Management, Educator, Education Staff, Human Resources, SMPN 2 Mataram.

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur fundamental dalam penyelenggaraan pendidikan, karena keduanya menjadi motor utama dalam pelaksanaan proses pembelajaran maupun layanan administrasi sekolah. Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan guru dalam mengajar, tetapi juga bergantung pada fungsi dukungan administratif, teknis, dan operasional yang dijalankan tenaga kependidikan secara profesional (Sagala, 2018). Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia pendidikan perlu dilakukan melalui manajemen yang terencana agar sekolah dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan pada hakikatnya mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengawasan, hingga evaluasi terhadap seluruh unsur SDM pendidikan yang terlibat dalam satuan pendidikan (Mulyasa, 2017). Pengelolaan tersebut tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga guru, tetapi juga memfokuskan penguatan kompetensi, pemerataan beban kerja, dan peningkatan profesionalitas

sesuai tuntutan kurikulum. Dengan kata lain, manajemen SDM pendidikan menjadi strategi penting dalam menjamin keberlangsungan mutu pembelajaran di sekolah (Handoko, 2016).

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan semakin membutuhkan pendekatan yang akuntabel karena perkembangan kurikulum, tuntutan literasi digital, serta penyesuaian kebutuhan kompetensi abad ke-21. Sekolah tidak cukup hanya menempatkan guru sebagai pengajar, tetapi perlu mengembangkan fungsi mereka sebagai fasilitator pembelajaran, pembimbing karakter, sekaligus agen perubahan dalam lingkungan sekolah (Suyanto & Jihad, 2020). Oleh sebab itu, kemampuan manajerial sekolah dalam merencanakan, mengatur, dan mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi bagian penting dalam menciptakan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif deskriptif, karena jenis pendekatan ini berupaya menguraikan fenomena secara mendalam melalui pemaknaan, bukan melalui angka atau perhitungan statistik. Dalam penelitian kualitatif, objek dipahami secara utuh sesuai konteksnya sehingga peneliti dapat menangkap realitas apa adanya (Moleong, 2019). Dengan alasan itu, pendekatan ini dipandang tepat untuk menggambarkan bagaimana pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 2 Mataram.

Pengumpulan data memanfaatkan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah, tenaga pendidik, dan pegawai yang berkaitan langsung dengan proses pengelolaan SDM pendidikan. Observasi juga dilakukan untuk melihat praktik manajemen di lingkungan sekolah secara langsung. Sementara itu, dokumen sekolah seperti program kerja, struktur organisasi, dan data kepegawaian dijadikan sebagai sumber tambahan (Sugiyono, 2020).

Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses reduksi membantu peneliti memfokuskan data sesuai kebutuhan penelitian, kemudian disajikan secara terstruktur sebelum diinterpretasikan. Konsep analisis bertahap ini bertujuan agar temuan dapat dipahami secara sistematis (Miles & Huberman, 2014). Untuk memastikan keabsahan data, penelitian menerapkan triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi merupakan upaya menguji konsistensi informasi dari berbagai sumber sehingga tingkat kredibilitas data menjadi lebih kuat (Patton, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMPN 2 Mataram

Proses rekrutmen tenaga pendidik di SMPN 2 Mataram tidak dilakukan secara langsung oleh pihak sekolah, tetapi melalui mekanisme resmi yang dikoordinasikan oleh Dinas Pendidikan dan BKPSDM. Sekolah hanya bertugas melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang kemudian diajukan sebagai dasar penetapan formasi oleh pemerintah daerah. Tahap ini diawali dengan proses yang disebut budgeting kebutuhan guru. Pada tahap tersebut, sekolah menghitung kebutuhan riil guru berdasarkan jumlah kelas, jumlah jam pelajaran, dan beban minimal mengajar seorang guru. Perhitungan dilakukan secara sistematis, misalnya dengan menghitung kebutuhan guru agama: jumlah rombel dikalikan dengan jumlah jam pelajaran per minggu, kemudian dibagi dengan beban minimal 24 jam per guru. Melalui pendekatan teknis ini, sekolah memperoleh angka rasional yang menggambarkan apakah suatu mata pelajaran membutuhkan tambahan guru baru atau tidak. Model perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan guru di sekolah tidak ditentukan secara subjektif, tetapi mengikuti logika beban kerja dan ketentuan standar nasional. Setelah kebutuhan dihitung, sekolah menyusun laporan pengajuan yang kemudian dikirimkan ke Dinas Pendidikan. Selanjutnya, dinas meneruskan usulan tersebut ke BKPSDM yang memiliki kewenangan untuk menentukan formasi dan melakukan proses rekrutmen. Dengan demikian, mekanisme rekrutmen tenaga pendidik berjalan secara terpusat dan mengikuti prosedur kepegawaian pemerintah.

2. Workshop dan Pengembangan Kompetensi Guru

Selain pengadaan tenaga pendidik, SMPN 2 Mataram juga menempatkan pengembangan kompetensi guru sebagai bagian penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pengembangan kompetensi ini diwujudkan melalui kegiatan workshop yang dilakukan secara rutin setiap awal tahun pelajaran. Kegiatan workshop tersebut umumnya berfokus pada review dan pembaruan kurikulum sekolah. Mengingat pendidikan selalu berkembang, sekolah wajib menyesuaikan dokumen kurikulum dengan tuntutan zaman, termasuk penerapan model-model pembelajaran terbaru. Salah satu pendekatan yang kini banyak digunakan adalah deep learning, atau pembelajaran mendalam, yang menekankan pemahaman konsep secara kuat, kemampuan berpikir kritis, serta penerapan pengetahuan dalam konteks nyata. Dalam workshop review kurikulum, guru-guru berdiskusi mengenai implementasi pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, penentuan alur tujuan pembelajaran, hingga pengembangan strategi pengajaran yang lebih adaptif. Kegiatan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat reflektif dan kolaboratif. Guru saling bertukar pengalaman, berbagi kendala yang mereka hadapi di kelas, serta merancang solusi praktis agar pembelajaran berjalan lebih efektif. Pengembangan kompetensi melalui workshop ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas tenaga pendidik tidak bisa berhenti pada tahap rekrutmen saja. Pendidik harus terus mengembangkan keahlian pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai tuntutan kurikulum dan kebutuhan peserta didik.

3. Implikasi Terhadap Mutu Pembelajaran smp 2 mataram

Mekanisme rekrutmen yang berbasis analisis kebutuhan serta pengembangan kompetensi melalui workshop berpengaruh langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran di SMPN 2 Mataram. Pertama, perhitungan kebutuhan guru yang sistematis memastikan bahwa setiap mata pelajaran memiliki jumlah guru yang proporsional sehingga pembelajaran dapat berjalan optimal. Ketidakseimbangan jumlah guru dapat menimbulkan masalah seperti kekurangan jam, rangkap mengajar berlebihan, atau ketidakterpenuhinya layanan pendidikan. Kedua, workshop berbasis kurikulum memungkinkan guru untuk memperbarui praktik mengajar mereka. Dengan adanya tuntutan kompetensi abad 21, guru dituntut tidak hanya memahami materi, tetapi juga mampu menghubungkan pembelajaran dengan konteks nyata, mendorong siswa berpikir kritis, serta menciptakan pembelajaran yang lebih interaktif. Pelatihan rutin ini menjadikan sekolah lebih responsif terhadap perubahan kebijakan dan perkembangan pedagogik modern. Secara keseluruhan, kombinasi antara perencanaan kebutuhan yang terukur dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan berperan penting dalam memastikan bahwa kualitas pendidikan di SMPN 2 Mataram tetap terjaga dan terus meningkat.

4. Struktur dan Peran Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan komponen kunci yang mendukung keberlangsungan proses pendidikan di sekolah. Meskipun tidak terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran di kelas, peran mereka sangat vital dalam memastikan seluruh aktivitas administratif, teknis, dan operasional sekolah berjalan secara efektif. Berdasarkan hasil wawancara, struktur tenaga kependidikan di SMPN 2 Mataram terdiri atas berbagai posisi strategis, meliputi Kepala Tata Usaha (TU), Bendahara, staf administrasi kurikulum, administrasi kesiswaan, bagian perlengkapan, administrasi umum, petugas perpustakaan, laboran IPA, hingga tenaga teknis khusus lainnya. Setiap bagian memiliki tugas pokok dan fungsi yang saling melengkapi. Kepala TU, misalnya, berperan sebagai koordinator utama yang mengatur seluruh kegiatan administrasi agar berjalan sesuai prosedur. Bendahara bertanggung jawab terhadap pengelolaan keuangan sekolah, mulai dari penyusunan anggaran, pencatatan, hingga pelaporan penggunaan dana. Staf administrasi kurikulum memastikan seluruh dokumen pembelajaran seperti jadwal pelajaran, perangkat ajar, dan administrasi guru tersusun secara rapi dan mudah diakses. Sementara administrasi kesiswaan bertugas mengelola data peserta didik, layanan kesiswaan, pengarsipan nilai, dan koordinasi kegiatan siswa. Selain itu, ada juga bagian perlengkapan yang menangani sarana dan prasarana sekolah, memastikan ruang kelas, inventaris, dan fasilitas lainnya siap digunakan setiap hari. Staf perpustakaan mendukung kegiatan literasi, menyediakan akses bacaan yang berkualitas, dan menjaga kelancaran proses peminjaman buku. Sementara laboran IPA berperan dalam mempersiapkan alat dan bahan praktikum, membantu guru dalam eksperimen sains, serta menjaga keselamatan kerja di laboratorium. Struktur tenaga kependidikan yang lengkap ini menciptakan sistem kerja yang saling terhubung. Mereka menjadi penopang administratif yang memungkinkan guru menjalankan tugas mengajar dengan lebih fokus tanpa terganggu oleh beban teknis dan pengelolaan data. Dengan dukungan tenaga

kependidikan yang profesional, seluruh proses pendidikan dapat berjalan lebih tertata, efisien, dan berorientasi pada pelayanan terbaik bagi peserta didik.

5. Sistem Guru Wali sebagai Pendamping Akademik dan Karakter

Selain tenaga kependidikan, SMPN 2 Mataram juga menerapkan sistem guru wali sebagai salah satu strategi penguatan pendampingan siswa. Guru wali berperan sebagai pendamping akademik sekaligus pembimbing karakter bagi kelompok kecil siswa, sekitar 24–25 peserta didik. Sistem ini berbeda dengan wali kelas yang cenderung memiliki tugas administratif seperti pengelolaan absensi, laporan perkembangan siswa, atau informasi kelas. Guru wali justru lebih menekankan pendekatan personal untuk memantau perkembangan individu siswa secara lebih komprehensif. Peran guru wali mencakup pengawasan akademik, bimbingan ringan, konseling dasar, serta pemantauan kesejahteraan psikologis peserta didik. Guru wali berfungsi sebagai figur yang lebih dekat dengan siswa, tempat mereka dapat berbagi keluhan, meminta arahan, atau mendapatkan pendampingan ketika menghadapi masalah belajar maupun persoalan pribadi. Dengan pendampingan seperti ini, guru dapat memberikan intervensi yang tepat, terutama jika siswa menunjukkan penurunan motivasi belajar, masalah perilaku, atau gejala tekanan emosional. Implementasi sistem guru wali di SMPN 2 Mataram memiliki kemiripan dengan konsep dosen pembimbing akademik (PA) di perguruan tinggi. Seperti halnya PA yang mendampingi mahasiswa, guru wali bertindak sebagai penghubung antara siswa dan pihak sekolah, serta menjadi representasi sekolah dalam mendukung perkembangan akademik dan karakter mereka. Pendekatan ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya menekankan aspek kognitif semata, tetapi juga mengedepankan keseimbangan antara akademik, emosional, dan moral. Melalui sistem guru wali, sekolah berupaya menciptakan lingkungan belajar yang lebih humanis, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Pendampingan personal ini membantu siswa merasa diperhatikan, didukung, dan dihargai sebagai individu, sehingga mereka dapat berkembang lebih optimal baik dalam hal prestasi maupun pembentukan karakter. Dengan demikian, keberadaan guru wali menjadi elemen penting dalam membangun budaya sekolah yang sehat, ramah anak, serta berorientasi pada kesejahteraan psikologis siswa.

6. Mekanisme Pemberhentian dan Pensiun

Tahap akhir dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan pendidikan adalah proses pemberhentian dan pensiun. Prosedur ini tidak hanya berkaitan dengan penghentian tugas, tetapi juga merupakan bagian dari siklus administrasi yang memastikan hak dan kewajiban pegawai terpenuhi sesuai regulasi. Berdasarkan hasil wawancara, mekanisme pemberhentian, baik bagi guru maupun tenaga kependidikan di SMPN 2 Mataram, mengikuti ketentuan perundang-undangan yang berlaku, khususnya aturan kepegawaian pemerintah. Dalam pelaksanaannya, guru sebagai tenaga pendidik resmi akan memasuki masa pensiun pada usia 60 tahun, sedangkan tenaga kependidikan struktural seperti staf tata usaha, bendahara, atau pengelola administrasi lainnya memiliki Batas Usia Pensiun (BUP) pada usia 58 tahun. Perbedaan usia pensiun ini disesuaikan dengan karakteristik jabatan dan tuntutan pekerjaan masing-masing posisi. Proses pensiun dimulai sekitar enam bulan sebelum pegawai mencapai BUP. Pada tahap ini, pihak sekolah melakukan pengajuan administrasi pensiun ke dinas terkait sebagai bentuk persiapan awal. Pengajuan tersebut mencakup data kepegawaian, riwayat kerja, serta kelengkapan dokumen lain yang menjadi syarat administrasi. Selanjutnya, dokumen tersebut diteruskan ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi yang berwenang menerbitkan Surat Keputusan (SK) pensiun. SK pensiun biasanya diterbitkan oleh BKN sekitar satu bulan sebelum pegawai resmi mengakhiri masa tugasnya. Waktu yang cukup ini memungkinkan sekolah melakukan transisi dengan baik, termasuk menyiapkan pengganti, mendistribusikan ulang beban kerja sementara, serta memastikan tidak ada kekosongan pelayanan yang dapat mengganggu kegiatan sekolah. Penting untuk dipahami bahwa pemberhentian karena pensiun bukanlah bentuk hukuman atau sanksi. Sebaliknya, mekanisme ini merupakan bentuk penghargaan atas masa pengabdian panjang yang telah diberikan oleh pegawai selama bertahun-tahun. Dengan sistem yang tertib dan terjadwal, sekolah dapat memberikan penghormatan yang layak kepada pegawai yang memasuki masa purnabakti sekaligus menjaga keberlanjutan operasional sekolah. Secara keseluruhan, mekanisme pensiun yang terstruktur ini mencerminkan profesionalisme manajemen kepegawaian di SMPN 2 Mataram. Transisi yang direncanakan sejak

awal memungkinkan sekolah tetap stabil dan berfungsi optimal, tanpa terganggu oleh perubahan sumber daya manusia di akhir masa tugas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 2 Mataram dilaksanakan melalui mekanisme yang sistematis, mulai dari tahapan rekrutmen, pengembangan kompetensi, pembagian peran administratif, pendampingan siswa, hingga proses pemberhentian pegawai. Mekanisme rekrutmen dilaksanakan melalui prosedur kepegawaian pemerintah berdasarkan analisis kebutuhan riil sekolah, sehingga ketersediaan guru lebih tepat sasaran. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui workshop kurikulum yang bersifat kolaboratif dan reflektif sehingga guru dapat meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesional sesuai tuntutan pembelajaran modern.

Selain itu, keberadaan tenaga kependidikan dengan struktur kerja yang jelas mampu mendukung seluruh aktivitas operasional sekolah sehingga proses pendidikan dapat berlangsung lebih efektif dan efisien. Penerapan sistem guru wali juga menunjukkan perhatian sekolah terhadap pendampingan akademik dan perkembangan karakter siswa secara lebih personal. Sementara itu, mekanisme pensiun yang mengikuti ketentuan perundang-undangan mencerminkan profesionalisme administrasi SDM pada tahap akhir masa kerja. Secara keseluruhan, serangkaian mekanisme tersebut berkontribusi terhadap terjaganya mutu pembelajaran dan keberlanjutan layanan pendidikan di SMPN 2 Mataram.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2021). Manajemen pembelajaran di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(2), 112–120.
- Budianto, H., & Rahmat, M. (2022). Kompetensi guru dalam pendidikan abad 21. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(1), 33–41.
- Carmila, R. (2023). Evaluasi kebutuhan tenaga pendidikan di sekolah negeri. *Manajerial Pendidikan*, 5(1), 55–66.
- Darmawan, A. (2021). Administrasi tenaga kependidikan di sekolah. *Administrasi Pendidikan*, 3(2), 44–57.
- Edison, R. (2024). Perencanaan SDM pendidikan dalam era digital. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 9(2), 77–85.
- Fatimah, L., & Hasan, R. (2022). Peran guru wali dalam pembinaan siswa. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(3), 122–134.
- Gunawan, R. (2023). Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 6(1), 15–28.
- Halim, S. (2020). Strategi rekrutmen tenaga pendidik berbasis merit. *Manajemen Pendidikan*, 12(1), 60–72.
- Ikhsan, T., & Wilson, R. (2023). Teacher competency models across Asia. *International Journal of Educational Development*, 92, 101–112.
- Johansen, P. (2021). Teacher professional standards and policy reform. *International Review of Education*, 67(4), 399–412.
- Kim, J. (2022). School administration and human capital management. *Journal of Educational Administration*, 54(3), 245–266.
- Li, H. (2023). Managing school support staff in global context. *International Journal of Learning*, 18(2), 85–102.
- Miller, A., & Brown, D. (2020). Human resource leadership in schools. *Educational Management and Leadership*, 48(2), 219–235.
- Nugraha, D. (2024). Mutu layanan pendidikan di sekolah negeri. *Jurnal Mutu Pendidikan*, 4(2), 98–110.
- Oktaviani, L. (2023). Pengembangan kompetensi pegawai tata usaha sekolah. *Jurnal Tenaga Kependidikan*, 2(2), 55–69.
- Prasetyo, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Qomar, M. (2022). Profesionalisme Guru dan Pengembangan SDM Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Rohman, A. (2021). Administrasi Pendidikan Kontemporer. Jakarta: Kencana.
- Sagala, S. (2020). Manajemen Pendidikan Sekolah. Bandung: Alfabeta.
- Tafsir, A. (2022). Pembinaan Tenaga Kependidikan di Sekolah. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.