

## Analisis Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Niken Nurrohrawati \*<sup>1</sup>  
Meilinda Rismawati <sup>2</sup>  
Vindika Rahayu Wilujeng <sup>3</sup>  
Nisrinda Nasywa Tsuraya <sup>4</sup>  
Bahtiyar Heru Susanto <sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas PGRI Yogyakarta, Indonesia

\*e-mail: [nikennurrohrawati@gmail.com](mailto:nikennurrohrawati@gmail.com)<sup>1</sup>, [meilindarisma27@gmail.com](mailto:meilindarisma27@gmail.com)<sup>2</sup>, [rahayuvindika7@gmail.com](mailto:rahayuvindika7@gmail.com)<sup>3</sup>, [nisrinda6@gmail.com](mailto:nisrinda6@gmail.com)<sup>4</sup>, [bahtiyar@upy.ac.id](mailto:bahtiyar@upy.ac.id)<sup>5</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap kegiatan realisasi manajemen dan kepegawaian kependidikan serta mengetahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen pendidikan dan kepegawaian. tenaga kependidikan bisa di katakan sebagai salah satu kunci berhasil tidaknya penyelenggaraan pendidikan maka perlu di pahami apa hakikat dari pengelolaan tenaga kependidikan itu serta aspek-aspek pengelolaan tenaga kependidikan. Pengelolaan dapat diartikan sebagai penyelenggaraan atau pengurusan agar suatu yang dikelola dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Pengelolaan juga dapat diartikan sebagai penyelenggaraan kegiatan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada, yang telah direncanakan untuk dilaksanakan serta dievaluasi secara teratur menurut prosedur tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan aspek dari pengelolaan tenaga kependidikan terdiri dari, perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan. Sehingga kalau aspek dari pengelolaan tenaga kependidikan di harapkan bisa meningkatkan mutu pendidikan. Hal-hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dengan perencanaan yang baik, dan pemilihan apa yang dibutuhkan sekolah, pengembangan melalui pelatihan, sertifikasi, pengamatan dan kompensasi sebagai pembelajar yang adil.

**Kata kunci:** Pengelolaan, pendidik dan tenaga kependidikan, efektivitas Pendidikan

### Abstract

The aim of this research is to reveal the realization of educational management and staffing activities and to find out the efforts made to improve the quality of education through education and staffing management. Educational personnel can be said to be one of the keys to the success or failure of providing education, so it is necessary to understand the nature of the management of educational personnel as well as the aspects of managing educational personnel. Management can be interpreted as administering or administering something so that something that is managed can run smoothly, effectively and efficiently. Management can also be interpreted as carrying out activities by utilizing all available resources, which have been planned to be implemented and evaluated regularly according to certain procedures in order to achieve predetermined goals. Meanwhile, aspects of educational staff management consist of planning, recruitment, training and development. So, it is hoped that this aspect of managing educational personnel can improve the quality of education. Things must be done to increase effectiveness with good planning, and selecting what the school needs, development through training, certification, observation and fair compensation as learners.

**Keywords:** Management, educators and education personnel, educational effectiveness

### PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber dalam lingkup pendidikan memiliki peran yang amat krusial karena manusia sebagai tenaga pendidik dan kependidikan serta orang yang selalu terlibat dalam pengambil keputusan. Sumber daya pendidik menjadi faktor yang penting dalam pengelolaan sebuah Lembaga karena pendidik dan tenaga kependidikan menjadi salah satu sumber daya manusia yang memegang peran dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan (Aliyyah et al., 2017). Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan seperti, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, orientasi, kompensasi, penilaian serta

pengembangan kompetensi. Realitasnya di lapangan beberapa faktor yang menjadi perhatian oleh pemerintah yaitu adanya perubahan dari berbagai segi program yang diterapkan tanpa adanya penyesuaian yang selaras dan seimbang. Tentu saja masalah tersebut sangat mempengaruhi kualitas dan mutu terhadap pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, karena dengan timbulnya masalah seperti ini menjadi tugas dan tanggung jawab berat bagi kepala satuan kependidikan untuk menata dan mengelola tenaga pendidik dan kependidikan (Sumbung & Sihotang, 2022). Namun, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa masalah yang ditemukan. Terdapat beberapa tenaga pendidik yang setelah dilakukan beberapa proses tahapan ditempatkan di tempat yang tidak sesuai dengan pendidikan terakhir yang ditempuh, karena masih minimnya tenaga pendidik dan kependidikan di daerah tersebut menyebabkan sekolah yang ada menggunakan tenaga pendidik seadanya tanpa memperhatikan jenjang Pendidikan yang di tempuh oleh pendidik tersebut. Problematika seperti ini seharusnya bisa lebih diperhatikan ketika dalam tahap proses perekrutan sehingga problematika seperti ini tidak terus menerus terjadi di dalam dunia pendidikan. Dengan terus menerus timbul permasalahan seperti ini dapat memicu terhadap mutu pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan yang paling mendasar yaitu dengan memperbaiki tata sistem kelola dengan diperbaikinya sistem tata kelolaini diharapkan mampu menunjang problematika sehingga proses penataan menjadi lebih komprehensif dan selaras terhadap pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan (Sumbung & Sihotang, 2022). Tujuannya dilakukan penelitian ini untuk mendeskripsikan tentang bagaimana pengelolaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dimulai dengan bagaimana proses tahap awal hingga akhir demi menunjang kualitas standar tenaga pendidik yang bermutu. Strategi perkembangan pendidik untuk meningkatkan efektivitas/kualitas kependidikan guna meningkatkan mutu pendidikan perlu dilakukan dengan serius. Untuk mencapai keberhasilan dan meningkatkan mutu pendidikan, lembaga perlu meningkatkan segala aspek untuk menunjang tenaga pendidik. Oleh karena itu peningkatan kualitas pengajaran harus selalu dievaluasi dan selalu ditingkatkan seperti keterampilan pengajaran, perkembangan Pendidikan dan adanya penerapan metode yang inovatif akan tetapi aspek tersebut perlu dukungan yang memberikan dorongan pada setiap aktivitas yang dilakukan seperti sarana dan prasarana yang harus selalu memadai serta menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga pendidik karena dengan seiring berkembangnya zaman teknologi terus berkembang sangat pesat dan hal ini menjadi salah satu ruang karena lingkup pendidikan akan selalu bergandengan dengan teknologi (Aliyyahetal.,2019).

## **METODE**

Metode kuasi kualitatif dipilih sebagai desain penelitian ini, dimana dengan metode ini penggunaan teori masih menggunakan pengolahan data (Penelitian et al., 2009). Kuasi kualitatif atau disebut juga dengan Desain Kualitatif Semu belum sepenuhnya bersifat kualitatif karena bentuknya masih dipengaruhi oleh tradisi kuantitatif terutama menempatkan teori pada data yang diperolehnya (Purnamawati, 2012)). Salah satu penelitian kualitatif yaitu dengan desain penelitian sederhana atau disingkat dengan SRD. SRD yaitu desain penelitian yang digunakan oleh peneliti pada temuannya di lapangan yang bertujuan untuk mempertimbangkan temuannya tersebut dengan menggunakan teori agar masalah tersebut terpecahkan. Ada lima langkah utama untuk melakukan penelitian tersebut, yaitu: (1) Melakukan perumusan masalah penelitian, (2) Melakukan review literatur, (3) Perencanaan penelitian yang akan dilakukan, (4) Melakukan pengolahan dan pengumpulan data, (5) Melakukan analisis dan hasil dan interpretasi data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Proses pengelolaan dalam strategi perkembangan pendidik untuk meningkatkan kualitas kependidikan harus dilakukan dengan tepat. Proses ini mencakup tahapan-tahapan yang dilakukan calon pendidik untuk mengetahui potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh bakal calon pendidik (Aliyyahet al., 2017). Proses ini disebut juga dengan rekrutmen. Rekrutmen (Recruitment) adalah aktivitas yang memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai untuk mendukung tujuan pendidikan karena dengan adanya proses ini dapat membantusebuah lembaga mendapatkan tenaga pendidik yang

berkualitas dan dapat berkontribusi secara positif terhadap tujuannya (Sumbung & Sihotang, 2022). Berdasarkan hasil dari outline wawancara, setiap sekolah memiliki cara yang berbeda dalam proses pengelolaan tenaga kependidikan. Tahapan inilah yang nantinya akan menentukan nasib dari bakal calon pendidik yang akan mengajar di sekolah tersebut.

Beberapa responden menyatakan sebagai berikut: ada tahap seleksi ini pengambilan keputusan penguji untuk menentukan nasib calon guru apakah memenuhi kriteria yang diinginkan atau tidak. Seleksi diantaranya kesesuaian bidang yang telah diampuh, sehat jasmani maupun rohani, memiliki bakat dan pengalaman yang luas. Pada tahap seleksi ini, sebagian besar sekolah menerapkan proses wawancara dalam menguji kemampuan calon guru. Beberapa responden menyatakan sebagai berikut: Wawancara dilakukan secara individual yang terdiri dari calon guru dan penguji yang melakukan wawancara, dimana penguji mengeluarkan beberapa point dan beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh calon guru. Pertama seorang guru mengirimkan cv dan surat lamaran, setelah itu ketika cocok dengan kriteria maka akan diadakan wawancara dan tes keguruan. Calon pendidik membawa surat lamaran serta berkas-berkas yang dibutuhkan, kemudian menunggu pengumuman untuk melanjutkan ke tahap wawancara, untuk proses wawancara dilakukan oleh kepala sekolah, setelah wawancara selesai calon pendidik menunggu hasil keputusan dari sekolah. Tentunya setiap calon guru harus menguasai keterampilan mengajar dan mendidik. Salah satunya yaitu Micro Teaching, dimana micro teaching ini sendiri bertujuan untuk membekali dan meningkatkan keterampilan calon guru dalam mengadakan kegiatan belajar mengajar melalui pelatihan keterampilan mengajar (Ii & Teori, 2013). Pernyataan ini serupa dengan responden yang menyatakan bahwa: Pada tahap micro teaching ini calon guru sudah otomatis disimpulkan memenuhi kriteria yang diinginkan dan di tahap ini sebagian calon guru akan dibekali beberapa ketrampilan dasar untuk proses pembelajaran.

Seorang guru juga harus memiliki kinerja dan pengalaman yang baik. Guru yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang nantinya akan berpengaruh menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah dan menciptakan pelajar yang berkualitas pula (Ping & Poernomo, 2021). Hal ini selaras dengan pernyataan guru-guru yang menjelaskan tentang kinerja dan pengalaman bakal calon guru dalam seleksi rekrutmen terhadap calon pendidik. Pemberkasan tahap wawancara dan penilaian kinerja kurang lebih 3 bulan. Seleksi lebih ke arah pengalaman kerja dan jenjang pendidikan atau tidaknya. Tes tertulis juga termasuk ke dalam salah satu tahapan seleksi rekrutmen penerimaan calon guru mengatakan bahwa: Tahap wawancara atau tes tertulis, dimana di tahap ini kemampuan mengajar, keterampilan interpersonal, dan pengetahuan terkait Pendidikan di evaluasi sebagai bagian dari proses seleksi. Referensi dari pekerjaan sebelumnya dan rekomendasi dari lembaga pendidikan dapat menjadi faktor tambahan yang dipertimbangkan. Pengembangan kompetensi guru dalam strategi perkembangan pendidik untuk meningkatkan efektivitas/kualitas kependidikan meliputi empat subtema: mentoring, evaluasi teratur, pembinaan dan pelatihan/workshop yang dilakukan guru. Peningkatan kompetensi memungkinkan guru memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang mata pelajaran yang di ajarkan (Nurlindah et al., 2020). Guru dapat mengembangkan keahlian dalam bidangnya masing-masing sehingga dapat memberikan pengajaran yang lebih bermutu dan menyenangkan bagi pelajar (Bachtiar, 2016) Pengembangan kompetensi pendidik dilakukan dengan pelatihan secara intensif dengan baik pada bidangnya masing-masing. Seiring berkembangnya zaman, guru perlu mengembangkan standar kompetensi untuk menghadapi era digital seperti sekarang ini dimana dibutuhkan pengembangan intelektual, interpersonal dan keterampilan teknologi (Bachtiar, 2016).

Beberapa responden mengatakan bahwa: berbasis Saran untuk semua guru di era gempuranglobalisasi ini haruslah mengikuti perkembangan zaman agar tidak tertinggal dengan negaraberkembang atau maju lainnya. Peningkatan kompetensi ini dapat dilakukan dengan berbagai metode, apalagi di zaman yang serba canggih seperti sekarang ini, akses pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi dapat dilakukan dengan mudah seperti dengan mengikuti webinar dan seminar (Bachtiar, 2016). Beberapa responden mengatakan: Melakukan webinar atau seminar perihal pengembangan secara intensif kepada pendidik. Diadakan seminar

khusus guru, mencari informasi terkait luas, terus berinovasi dan meningkatkan kualitas diri. Hal lain yang dapat dilakukan dalam pengembangan kompetensi adalah dengan melakukan pembinaan. Tujuan dari pembinaan ini bisa bervariasi tergantung konteksnya, akan tetapi hal ini dilakukan untuk mengembakan potensi, keterampilan, dan karakter agar mencapai kemajuan pribadi menjadi berkualitas (Aliyyah et al., 2017). Beberapa responden mengatakan: Diadakannya pembinaan rutin sesuai kompetensi tambahan guru. Pembinaan yang dilakukan dengan mendatangkan pembicara ahli. Mengikuti pelatihan dan pembinaan baik dari lingkungan sekolah atau pun dari luar. Pembinaan semacam IHT dan pengajian yayasan. Pengembangan kompetensi juga dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan/workshop dimana dalam pelatihan ini guru akan diberikan pengetahuan keterampilan baru serta meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki. Hal tersebut disampaikan oleh responden yang terlibat sebagai berikut: Upaya yang menempuh pendidikan yang tinggi, mengikuti workshop dan pelatihan, melakukan penelitian dan belajar sesuai perkembangan zaman. Mengikuti workshop, melakukan penelitian Tindakan kelas. Pelatihan regular atau workshop yang mencakup berbagai aspek pengajaran, teknologi pendidikan, atau perubahan kurikulum. Hal yang penting dilakukan dalam pengembangan kompetensi adalah dengan melakukan evaluasi teratur. Tentunya hal ini sangat penting dilakukan guna memperbaiki kekurangan yang ada (Sofia et al., 2023). Evaluasi sendiri berfungsi sebagai alat penilaian untuk mengukur sejauh mana pencapaian yang telah diraih dan menjadi salah satu pertimbangan dalam penyusunan rencana berikutnya. Beberapa pernyataan dari beberapa responden: Evaluasi kinerja teratur: Menyelenggarakan evaluasi kinerja rutin dengan memberikan umpan balik konstruktif dan membantu guru mengidentifikasi area pengembangan. Dilakukan evaluasi terus menerus dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, dengan cara melakukan pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Setelah menjalankan kewajibannya sebagai seorang guru dan berusaha untuk menjadi tenaga pendidik yang berkualitas, guru berhak memperoleh haknya. Hak ini meliputi tiga subtema: upah dan tunjangan, jaminan kesejahteraan dan perlindungan hukum (Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, 2017). Hak guru disini adalah menerima apa yang sudah semestinya didapat seseorang dengan profesi guru terutama upah/gaji. Beberapa responden mengatakan: Alhamdulillah banyak sekali hak yang diterima oleh guru mulai dari upah, keadilan dan lain sebagainya. Hak upah, hak istirahat, hak mengemukakan pendapat. Honor dan tunjangan. Mendapatkan penghasilan dan mendapatkan penghargaan atas prestasinya. Upah dan tunjangan: Hak untuk menerima gaji atau upah sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan peran guru. Selain upah dan tunjangan, guru juga berhak memperoleh hak berupa jaminan kesejahteraan. Jaminan kesejahteraan ini merupakan pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja mencakup aspek seperti gaji yang layak, fasilitas pendidikan yang memadai, dan perlindungan terhadap hak-hak mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal (Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, 2017). Hasil wawancara dengan beberapa responden menyatakan bahwa: Hak atas jaminan kesejahteraan berupa asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan.

Seorang guru juga berhak mendapatkan perlindungan hukum (Sukmawati & Tarmizi, 2022). Perlindungan hukum bagi guru ini memberikan dasar yang kuat untuk bekerja dengan keyakinan dan memberikan kontribusi maksimal dalam lingkungan pendidikan karena dapat dimaknai dengan sejumlah prinsip dan hak-hak yang dirancang untuk melindungi kepentingan dan kesejahteraan guru untuk menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik dan kependidikan (Nanang et al., 2022). Perlindungan terhadap guru tertuang dalam UU Nomor 14 Tahun 2005. Hak atas perlindungan hukum dalam hal kontrak kerja, sengketa ketenaga kerjaan atau isu hukum lainnya. Tentunya disamping memperoleh hak-haknya, seorang guru wajib untuk menjalankan kewajibannya, dimana kewajiban seorang guru adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kewajiban guru ini meliputi tiga subtema: pengajaran dan pembimbingan, penilaian terhadap peserta didik dan perencanaan pembelajaran (Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, 2017). Pengajaran dan pembimbingan merupakan aspek terpenting bagi seorang guru, dimana dengan pengajaran yang berkualitas akan menciptakan pelajar yang berkualitas pula, mendidik dan membimbing merupakan tugas utama seorang guru, oleh karena itu pengajaran yang baik harus

diberikan dengan keikhlasan dan penuh rasa tanggung jawab (Kedudukan Guru Sebagai Pendidik, 2017). Pernyataan ini selaras dengan hasil wawancara terhadap responden yang mengatakan bahwa: Mendidik peserta didik dengan penuh keikhlasan (merencanakan, mengeksekusi dan mengevaluasi pembelajaran) mengikuti segala aturan yang berlaku di sekolah. Selanjutnya, seorang guru wajib memiliki penilaian terhadap peserta, dimana penilaian tersebut mencakup data yang nantinya menjadi bahan evaluasi bagi pengembangan peserta didik. Melakukan penilaian terhadap kemajuan siswa, memberikan umpan balik dan merancang strategi untuk meningkatkan pembelajaran. Untuk menyempurnakan hasil pembelajaran yang diinginkan, seorang guru juga wajib membuat perencanaan pembelajaran yang nantinya menjadi target pencapaian dalam mengajar (Sofia et al., 2023). Beberapa guru mengatakan: Merencanakan pembelajaran yang akan disampaikan, mengembangkan pembelajaran, menjaga kode etik sebagai guru, bersifat objektif kepada semua murid dan memberikan yang terbaik untuk kemajuan sekolah. Merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, melibatkan tujuan pembelajaran metode pengajaran

### KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari penelitian di lapangan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh tenaga pendidik melalui serangkaian tahap dalam lembaga pendidikan. Proses ini dimulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengangkatan, penempatan, pemberian hak kompensasi, serta perlindungan dan pengawasan. Meskipun ada beberapa proses yang belum optimal, dapat dinyatakan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam melaksanakan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan secara maksimal, sebagai saran penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengatur pendidik dan tenaga kependidikan terkait dengan perencanaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar. *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(2)75. <https://doi.org/10.30997/dt.v4i2.921>
- Aliyyah, R. R., Widyasari, W., Mulyadi, D., Ulfah, S. W., & Rahmah, S. (2019). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), 157–165. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i2.957>
- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Publikasi Pendidikan*, 6(3). <https://doi.org/10.26858/publikan.v6i3.2275>
- Melawati Fatma Sari. (2019). Dampak pendampingan Program Sosial Entrepreneur Dompot Dhuafa Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam. *Ekonomi*, 52–60. Nanang, Manullang, H., & July Esther. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Guru Yang Mangalami Pengaduan Akibat Tindakan Guru Saat Menjalankan Profesi Mengajar. *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 3(1), 45–58. <https://doi.org/10.51622/njlo.v3i1.612>
- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 40. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- Purnamawati, A. (2012). Penerapan Metode Penelitian Kualitatif untuk Manajemen. *Jurnal EQUILIBRIUM*, 5(January), 1–7. <http://belajarpsikologi.com/metode-penelitian-kualitatif/>
- Sumbung, A. B., & Sihotang, H. (2022). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Kristen. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 5131–5140. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3097>