



Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Pengadaan Profesi Guru

Fadya Dwi Kundaryanti¹, Nurhayati², Evi Setia Ningsih³, Aldo⁴, Bahtiyar Heru Susanto⁵
Universitas PGRI Yogyakarta
fadyadwi12@gmail.com

Article Info

Article history:

Received May 25, 2024

Revised May 29, 2024

Accepted June 02, 2024

Keywords:

Educators, education personnel, and management.

ABSTRACT

The purpose of writing this article is to evaluate the management of educators and education personnel in the procurement of the teaching profession in a remote area in Indonesia. The background of this research is based on the challenges faced in meeting the need for quality teachers in various regions, especially in remote areas. The main focus of writing this article is to identify effective strategies in recruitment, training, and also teacher professional development that are useful for improving the quality of teacher education. The method used in reviewing this article is the literature review method where the author collects and analyzes data from various sources of academic journals, policy reports, and also official documents from the Ministry of Education and Culture. The data collection process involves searching for relevant literature using specific keywords related to the procurement of educators and education personnel, the management of educators and education personnel, and the quality of education.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received May 25, 2024

Revised May 29, 2024

Accepted June 02, 2024

Keywords:

Pendidik, Tenaga kependidikan, dan manajemen.

ABSTRACT

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengevaluasi pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam pengadaan profesi guru di suatu wilayah terpencil di Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tantangan yang dihadapi dalam memenuhi kebutuhan akan guru berkualitas di berbagai daerah, terutama utamanya adalah di wilayah terpencil. Fokus utama dari penulisan artikel ini adalah untuk mengidentifikasi strategi efektif dalam rekrutmen, pelatihan, dan juga pengembangan profesi guru yang berguna untuk meningkatkan kualitas pendidikan guru. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode literature review dimana penulis mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber jurnal akademik, laporan kebijakan, dan juga dokumen resmi dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.



Prose pengumpulan data melibatkan pencarian literature yang relevan menggunakan kata kunci spesifik terkait dengan pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, serta kualitas pendidikan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Author name: Fadya Dwi Kundaryanti
Universitas PGRI Yogyakarta
Email: fadyadwi12@gmail.com

Pendahuluan

Pengelolaan tenaga kependidikan sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan karena tenaga kependidikan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki berbagai potensi yang berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Teknologi, informasi, media, dan bahan yang memadai penting untuk organisasi. Namun, sumber daya manusia juga krusial untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah perlu memberikan perhatian serius pada pengelolaan tenaga kependidikan agar mereka berkualitas dan profesional. Tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional dapat meningkatkan mutu pendidikan dan membuat lembaga pendidikan tetap bertahan.

Komponen utama dari manajemen tenaga pendidik meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan profesional, penilaian kerja, dan distribusi tenaga pendidik ke berbagai daerah. Efektifitas dari manajemen ini sangat menentukan kualitas pendidikan yang diterima oleh peserta didik,

khususnya di wilayah yang memiliki tantangan geografis dan sosial – ekonomi yang signifikan. Manajemen SDM dalam dunia pendidikan melibatkan penanganan masalah terkait siswa, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Tujuannya adalah untuk mendukung aktivitas pendidikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan terdiri dari sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan, serta sumber daya manusia peserta didik (Fitri, 2019)

Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peranan strategis dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan meskipun teknologi pembelajaran berkembang pesat. Konsep manajemen tenaga pendidik dan kependidikan perlu dipahami dengan memahami arti manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Guru dan tenaga kependidikan memiliki peran



penting dalam menggarap hakikat persekolahan karena hubungannya dengan siswa. Kajian ini mencakup administrasi instruktur dan tenaga kerja sekolah, mulai dari perolehan guru hingga evaluasi dan peningkatan – peningkatan. Kualitas pendidikan sangat penting untuk pembangunan negara. Negara di seluruh dunia berupaya meningkatkan kualitas pendidikan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Salah satu unsur utama dalam menentukan Indeks Pengembangan Manusia adalah tingkat pendidikan bangsa. Peringkat rendah Indonesia dalam kualitas sumber daya manusia mencerminkan mutu pendidikan yang rendah di Indonesia. (Nuha, 2021)

Hal ini menekankan pentingnya peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru dianggap sebagai ujung tombak dalam sistem pendidikan dan harus menjadi fokus utama dalam upaya perbaikan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tidak akan signifikan tanpa dukungan dari guru yang profesional dan berkualitas. Menurut (Lailatussaadah, 2015) Perbaikan kualitas pendidikan harus dimulai dari peningkatan kualitas guru. Guru memiliki posisi strategis dalam mencapai mutu pendidikan secara keseluruhan. Diperlukan perhatian sentral dan utama terhadap guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Guru sebagai agen pembelajaran harus memiliki kompetensi yang bagus untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kinerja guru dalam

pembelajaran diharapkan baik untuk mencapai pendidikan yang bermutu. Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan guru. Peningkatan kinerja guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu lulusan. Pemerintah berupaya meningkatkan kompetensi guru melalui pendidikan lebih tinggi, pendidikan minimal strata satu, pelatihan, seminar, dan tunjangan sertifikasi. Kepala sekolah memiliki peran sebagai supervisor untuk memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar-mengajar di sekolah Bapak Digdo Santoso menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peranan penting dalam bidang kurikulum, kesiswaan, dan sarana prasarana. (Maulana et al., 2023)

Metode

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi literatur atau studi kepustakaan. Studi literatur dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan referensi dari beberapa penelitian terdahulu dan mensintesiskannya untuk menarik kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis isi yang memungkinkan penarikan dan pengujian Kembali kesimpulan yang valid tergantung pada konteksnya. Analisis meliputi pemilihan, perbandingan, penggabungan, dan pemilihan untuk menemukan apa yang relevan. Untuk menjaga kesinambungan proses pengkajian, pencegahan dan penghapusan informasi palsu dilakukan



pemeriksaan antar perpustakaan dan perhatian terhadap komentar pengawasan yang mungkin diakibatkan terhadap komentar pengawasan yang mungkin diakibatkan oleh kurangnya penulis biografi, hal ini merupakan kesalahpahaman manusia.

Hasil dan Pembahasan

A. Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Di dalam dunia pendidikan sumber daya manusia dikenal dengan istilah tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat.

Fungsi mereka tidak dapat dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan atau lebih khusus lagi proses pembelajaran. Begitu pun dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan,

dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat:

1. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.
3. Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.
4. Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan undang-undang sendiri.

Sebagai seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan sehat rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud ialah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan Badan Standar Nasional



Pendidikan (BSNP) sebagai berikut:

“Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Pendidik meliputi pendidik pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB, SMK/MAK, satuan pendidikan Paket A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga keperpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan.”

Tenaga kependidikan juga dapat diartikan sebagai orang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar melatih peserta didik, menjadi tenaga fungsional kependidikan yang memiliki, mengawasi, meneliti dan mengembangkan perencanaan- perencanaan di bidang pendidikan. “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar.

Pendidik adalah tenaga kependidikan

yang berkualifikasi sebagai guru, dosen konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi, dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dengan demikian, “Guru merupakan tenaga kependidikan yang tergolong sebagai pendidik. Secara yuridis guru di sekolah dasar merupakan guru kelas. Selain guru kelas, di sekolah dasar juga terdapat guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan. Dalam kondisi normal, jumlah pegawai di sekolah dasar konvensional terdiri atas yaitu enam guru, dua orang guru mata pelajaran (Pendidikan Agama dan Jasmani dan Kesehatan), satu orang Kepala Sekolah, dan satu orang pesuruh), walaupun akhir-akhir ini telah bermunculan sekolah dasar swasta yang dikelola secara profesional yang memiliki tenaga kependidikan dalam jumlah yang banyak sekali”.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia “Tenaga artinya orang yang bekerja/pekerja”, “Pendidik adalah guru atau orang yang berpendidikan”, sedangkan guru adalah orang yang mengajari orang lain baik di sekolah atau bukan tentang suatu ilmu pengetahuan atau tentang suatu ketrampilan,⁹ maksudnya yaitu bahwa tenaga pendidik atau guru adalah orang yang bekerja untuk menyampaikan suatu ilmu kepada orang lain baik itu ilmu pengetahuan maupun ilmu tentang suatu ketrampilan. Dalam ilmu pendidikan, pendidik adalah tokoh masyarakat dan mereka yang mengfungsikan dirinya untuk mendidik.



Siapa saja dapat menjadi pendidik dan melakukan upaya untuk mendidik secara formal ataupun nonformal. Para pendidik dikenal dengan sebutan guru atau ustadz/ah pada sekolah agama.

Pandangan terhadap tenaga kependidikan :

- **Perencanaan tenaga pendidik**

Perencanaan pengelolaan sumber daya manusia bagi pendidik merupakan pengembangan, strategi, dan penyiapan tenaga kependidikan (sumber daya manusia/SDM) secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan organisasi masa depan. Perencanaan SDM merupakan implementasi fungsi manajemen SDM. Meskipun awal penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan, namun seringkali perencanaan tersebut kurang mendapat perhatian. Dengan menerapkan rencana ini, Anda akan dapat menjalankan seluruh fungsi SDM secara efektif dan efisien.

- **Rekrutmen tenaga pendidik**

Rekrutmen berarti pencarian dan penempatan calon-calon talenta yang berkualitas dan potensial sehingga dapat dipilih orang yang paling sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada. Rekrutmen merupakan proses yang menghasilkan total pelamar yang klasifikasinya memenuhi tujuan organisasi. Pada pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia difokuskan pada penyediaan guru di sekolah. Perekrutan atau "perekrutan" mencakup aktivitas analisis pekerjaan atau analisis pekerjaan yang mencakup deskripsi pekerjaan. Uraian Pekerjaan merinci tugas dan tanggung jawab serta

persyaratan untuk posisi tersebut. (Adelia & Wulandari, 2023)

- **Seleksi tenaga pendidik**

Seleksi adalah proses dimana organisasi memutuskan orang mana yang akan diterima atau tidak dalam organisasi tersebut. Proses seleksi harus memenuhi beberapa kriteria umum : reliabilitas, bahasa, generalisasi, penggunaan, dan legalitas. Kompetensi

merupakan akan perwujudan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dituangkan dalam setiap langkah gerak. Mengenai kualifikasi dan keterampilan bagi guru/instruktur.

- **Orientasi tenaga pendidik**

Orientasi adalah pengenalan dan adaptasi terhadap situasi atau lingkungan baru. Orientasi merupakan bagian dari proses pengelolaan guru, dan proses orientasi ini penting bagi guru baru untuk mengenal lingkungan baru di mana mereka akan ditempatkan setelah masuk atau seleksi tingkat kelulusan, yaitu orientasi fakultas. Hal ini diperlukan agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dalam hal tugas-tugas baru yang perlu dilaksanakan.

- **Penempatan tenaga pendidik**

Penempatan guru/ staf ini dapat diartikan sebagai tindak lanjut dari proses seleksi guru, yaitu menempatkan guru yang telah direkrut pada posisi/jabatan yang dibutuhkan. Penempatan guru sebanyak orang ini merupakan hasil proses pengelolaan orang guru, dan proses penempatan tersebut merupakan tindak lanjut dari tahapan seleksi dan orientasi. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2010)



- **Evaluasi tenaga pendidik**

Evaluasi sering disamakan dengan makna dan penilaian, yaitu proses penentuan nilai, kualitas, atau kondisi suatu benda, orang, atau benda. Evaluasi kinerja merupakan penerapan penelitian evaluasi dalam bidang pengelolaan sumber daya pendidikan.

B. Perencanaan dan Pengadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan diibaratkan sebagai inti dari manajemen, sebab fungsi manajemen yaitu membantu dalam mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, kemudian hal tersebut memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya – sumber daya mereka yang terbatas secara efektif dan efisien. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama yang harus dilakukan dalam suatu organisasi, karena hal tersebut merupakan esensi bagi kegiatan personalia lainnya. Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi kondisi sumber daya manusia di masa mendatang di lingkungan organisasi. Dimana dengan pembuatan perencanaan kebutuhan dilakukan guna mengatasi dan mengantisipasi adanya kekurangan tenaga kependidikan terutama guru. (Zahidah et al., 2022)

Menurut (Murni, 2019) manajemen tenaga pendidik (guru dan pegawai) harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat menggunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal. Yang mana dari hal tersebut, maka

seorang kepala sekolah harus bisa mencari, memosisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyamakan tujuan baik individu ataupun organisasi.

(Mukhlisoh, 2018) mengemukakan bahwa Manajemen tenaga kependidikan (guru dan pegawai) terdiri atas (1) Perencanaan Pegawai, (2) Pengadaan Pegawai, (3) Pembinaan dan Pengembangan Pegawai, (4) Promosi dan Mutasi, (5) Pemberhentian Pegawai, (6) Kompensasi dan Penghargaan. Hal – hal tersebut dapat dilakukan oleh seorang kepala sekolah dengan serius, baik, dan benar agar apa yang di harapkan dari para tenaga kependidikan dapat terlaksana dengan tepat sesuai kualifikasi dan kemampuan yang di miliki oleh masing – masing individu sehingga dapat menjalani tugas dan pekerjaan dengan maksimal.

1. Perencanaan Pegawai

Menurut (Nurussalami, 2022) Perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan sendiri merupakan pengembangan strategi dalam penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (Sumber Daya Manusia / SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen pendidikan yang tidak boleh ditinggalkan. Karena dapat di katakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terus terjadi sepanjang waktu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan dari pegawainya, baik itu secara



kuantitas ataupun secara kualitas yang akan ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan sekarang dan di masa yang akan datang. Dalam merencanakan kebutuhan pegawainya seorang kepala sekolah dapat mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu mengenai bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent atau dibutuhkan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi.

Salah satu metode dalam perencanaan pendidikan yang bisa digunakan ialah metode proyeksi. Bukan berarti metode proyeksi ini bisa diartikan sama dengan perkiraan, kedua hal tersebut jelas berbeda. Proyeksi merupakan suatu aktivitas yang memperkirakan suatu kondisi dimasa depan berdasarkan data dan juga informasi yang telah diperoleh di masa lampau dan di masa sekarang. Sedangkan perkiraan biasa disebut dengan *forecasting* yang tidak menggunakan atau membutuhkan data atau informasi, baik itu dimasa yang akan datang, sekarang, dandi masa lampau.

2. Pengadaan Pegawai

Pada kenyatannya di lapangan menurut (Aliyyah et al., 2017) menunjukkan bahwasannya di dalam suatu organisasi itu kemungkinan selalu terbuka untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Dalam mengisi berbagai lowongan tersebut dan untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, maka dari itu dilakukan kegiatan rekrutmen. Maka rekrutment ialah suatu upaya guna mencari dan mendapatkan calon – calon tenaga pendidik dan kependidikan yang

memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon yang terbaik.

Setelah melakukan kegiatan perencanaan kebutuhan pegawai baik secara kuantitas maupun secara kualitas barulah seorang kepala sekolah melakukan recruitment guna mendapatkan calon – calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan cara mengumumkannya pada media – media elektronik dan cetak. Kemudian ketika banyak pelamar yang mendaftarkan diri selanjutnya tugas kepala sekolah ialah melakukan penyaringan atau seleksi bagi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah mendaftar tadi menggunakan metode seperti tes lisan, tertulis, dan juga praktek tujuannya agar nantinya mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Pengadaan guru dan pegawai harus dilakukan oleh kepala sekolah dengan sangat cermat dan melalui pemilihan yang ketat guna mendapatkan tenaga pendidik yang tepat dan memenuhi syarat. Jika hal tersebut dilakukan sembarangan maka bisa jadi dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban di sekolah nantinya tidak akan berjalan dengan semestinya, yang akhirnya akan berdampak pada ketercapaian tujuan dari suatu sekolah tersebut. (Manaf, 2015)

C. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Manajemen dalam bahasa Indonesia berarti pengelolaan. Jika secara term manajemen adalah upaya melakukan pengelolaan seluruh aspek pendidikan



untuk mencapai keberhasilan sebuah proses pendidikan yang dijalankan. Pendidik juga dibagi bermacam-macam, dosen, guru, tutor, fasilitator dan lainlain terpenting pendidik menjalankan dan ikut berpartisipasi dalam proses pendidikan yang dilaksanakan. Sedangkan tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebuah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk kedalam proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, pengahargaan pendidik dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. (Tambusai et al., n.d.)

Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan. Pengembangan lebih dititik beratkan pada peningkatan kemampuan (ability) melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, pemberian kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan diri para tenaga pendidik dan kependidikan. Pengembangan diarahkan untuk menyiapkan tenaga pendidik/kependidikan guna memegang tanggung jawab atas suatu jabatan atau pekerjaan di masa yang akan datang.

Menurut (Purwanto, 2007) Pembinaan

dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendaya-gunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan pembinaan dan pengembangan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Suatu program pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dan tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang di kalangan tenaga kependidikan itu sendiri.

1. Tujuan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan

Tujuan pengembangan tenaga kependidikan yang efektif secara umum ialah untuk:

a) menambah pengetahuan; b) menambah keterampilan; dan c) mengubah sikap. Sedangkan tujuan pengembangan tenaga kependidikan menurut para sarjana seperti Dale Yoder, Alfred Lateiner dan Joseph Triffin ialah: a) supaya tenaga kependidikan dapat melakukan pekerjaan lebih baik; b) supaya pengawasan lebih sedikit terhadap bawahan; c) supaya bawahan lebih cepat berkembang; dan d) menstabilisasi tenaga. Secara lebih khusus tujuan pengembangan karier tenaga



kependidikan adalah supaya :

a) melaksanakan sistem pendidikan modern; b) meningkatkan kualitas/bobot karier tenaga kependidikan; c) melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien; dan d) menstabilisasi/ menstandarisasi tenaga kependidikan. (Harun, n.d.)

2. Strategi pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan

Strategi pengembangan tenaga kependidikan meliputi proses dan langkah-langkah yang cukup kompleks, yaitu:

- Penentuan kebutuhan
- Penentuan sasaran
- Penetapan isi program
- Prinsip-prinsip belajar
- Pelaksanaan program
- Penilaian pelaksanaan program.

Menurut (Sarnoto & Gunadi, 2013) kegiatan pengembangan terdiri dari kegiatan pengadaan, kegiatan pekerjaan, dan kegiatan keluar. Kegiatan pengadaan (fungsi ketenagakerjaan) mencakup (a) perekrutan, atau pengungkapan kebutuhan, keahlian, dan kuantitas tenaga pendidik; (b) rekrutmen, yaitu mencari tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan sekolah; (c) seleksi, tenaga pendidik khusus untuk memenuhi kebutuhan sekolah; (d) pengangkatan, kegiatan pemilihan jabatan tenaga pendidik. Sedangkan tahap kerja terdiri dari kegiatan sebagai berikut : (a) magang yang mencakup orientasi dalam system universitas; (b) pengembangan karier (termasuk pengembangan runcian karier); (c) promosi dan transfer dari satu posisi lain sepanjang lintas karier; (d) hubungan tenaga pendidik, khususnya hubungan antara posisi

tenaga pendidik dalam karir mereka; (d) hubungan personal, khususnya hubungan antar jabatan.

D. Pemberhentian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pemberhentian adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal dan sebab tertentu. Apabila seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin, maka kepala sekolah harus bisa mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat sudah menjalani pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap kasus yang berjalan. Murni, M. (2019).

Pemberhentian ini penting dilakukan agar kualitas pendidikan di sekolah tetap terjaga. Jika ada tenaga pendidik yang tidak mampu bekerja dengan baik, hal itu dapat berdampak negatif pada proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah harus bertindak dengan bijaksana dan adil dalam melakukan pemberhentian ini. Sebagai contoh, jika seorang guru sering bolos atau tidak mempersiapkan pelajaran dengan baik, hal itu dapat merugikan siswa-siswinya. Maka dari itu, kepala sekolah perlu mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang bekerja di sekolah adalah orang-orang yang kompeten dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan merupakan langkah penting yang perlu dilakukan dengan cermat dan hati-hati demi



meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah Putra, S., Afriza, A., & Andriani, T. (2023).

Pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia, seperti guru, dosen, atau staf administrasi, harus mengikuti prosedur yang jelas dan diatur oleh peraturan perundang-undangan. Berikut adalah penjelasan lengkap tentang langkah-langkah dan ketentuan terkait pemberhentian:

Dasar Hukum

- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: Mengatur hak, kewajiban, dan ketentuan umum mengenai profesi guru dan dosen.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Menyediakan kerangka hukum untuk semua pekerja di Indonesia, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru: Memberikan petunjuk teknis lebih lanjut tentang tugas dan kewajiban guru, serta prosedur pemberhentiannya.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud): Berbagai Permendikbud yang spesifik mengatur detail operasional terkait pendidikan.

Langkah-Langkah Pemberhentian:

1. Evaluasi Kinerja dan Pembinaan

- Penilaian kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai kemampuan dan efektivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan.
- Jika ditemukan kinerja yang kurang memuaskan, institusi wajib melakukan

pembinaan melalui pelatihan, pendampingan, atau pemberian saran perbaikan.

2. Pemberian Peringatan

- Jika tenaga pendidik/kependidikan melanggar peraturan atau tidak menunjukkan perbaikan setelah pembinaan, langkah berikutnya adalah pemberian peringatan.
- Peringatan ini bisa berupa peringatan lisan, tertulis pertama, kedua, dan terakhir, sesuai dengan peraturan internal institusi dan ketentuan hukum yang berlaku.

3. Prosedur Disiplin

- Jika pelanggaran berat terjadi, seperti tindakan kriminal atau pelanggaran kode etik yang serius, institusi dapat langsung mengambil tindakan disiplin yang lebih keras.
- Ini termasuk investigasi internal, dimana tenaga pendidik/kependidikan diberi kesempatan untuk memberikan penjelasan atau pembelaan.

4. Konsultasi dan Mediasi

- Dalam beberapa kasus, konsultasi dan mediasi antara pihak tenaga pendidik/kependidikan dan manajemen dilakukan untuk mencari solusi terbaik.
- Mediasi bisa melibatkan pihak ketiga yang independen untuk membantu mencapai kesepakatan yang adil.

5. Pemberitahuan Resmi

- Jika keputusan pemberhentian diambil, institusi harus memberikan pemberitahuan resmi kepada tenaga pendidik/kependidikan yang bersangkutan.
- Surat pemberhentian harus mencantumkan alasan pemberhentian,



tanggal efektif, dan hak-hak yang masih dimiliki oleh yang bersangkutan.

6. Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Pendidik/Kependidikan

- Pastikan semua hak tenaga pendidik/kependidikan dipenuhi, seperti gaji terakhir, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya yang diatur oleh undang-undang atau perjanjian kerja.
- Kompensasi ini dihitung sesuai dengan masa kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7. Dokumentasi dan Pelaporan

- Semua tindakan, mulai dari peringatan hingga pemberhentian, harus didokumentasikan dengan baik untuk keperluan administrasi dan sebagai bukti bahwa prosedur telah diikuti dengan benar.
- Laporan pemberhentian harus disampaikan kepada instansi terkait, seperti Dinas Pendidikan atau Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Faktor-Faktor Pertimbangan:

1. Pelanggaran Disiplin: Termasuk tindakan indisipliner, ketidakhadiran tanpa alasan yang sah, dan pelanggaran terhadap peraturan internal sekolah atau universitas.
2. Kinerja yang Tidak Memuaskan: Berdasarkan evaluasi berkala yang menunjukkan penurunan kinerja atau ketidakmampuan memenuhi standar yang ditetapkan.
3. Masalah Kesehatan: Dalam beberapa kasus, masalah kesehatan yang parah

dan berkelanjutan bisa menjadi alasan pemberhentian, tentu dengan mempertimbangkan hak-hak tenaga pendidik/kependidikan.

4. Restrukturisasi Organisasi: Perubahan struktural dalam institusi pendidikan yang mengharuskan pengurangan tenaga kerja.

Proses pemberhentian harus dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga pendidik dan kependidikan dilindungi serta untuk menghindari konflik atau masalah hukum di masa mendatang. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang memotivasi dengan menyediakan peralatan, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan promosi/kenaikan pangkat, dan imbalan yang layak. Guru juga harus memiliki daya dorong internal untuk berprestasi sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih agar mencapai tujuan sekolah Sirojuddin, A., Aprilianto, A., & Zahari, N. E. (2021). Kualitas guru memiliki pengaruh berantai terhadap komponen pendidikan lainnya. Peningkatan kualitas guru dianggap sebagai program strategis. Permendikbud Nomor 87 tahun 2013 menyatakan bahwa Program Profesi Guru (PPG) bertujuan untuk mempersiapkan lulusan S1 kependidikan dan S1/DIV non kependidikan yang berminat menjadi guru. Mereka diharapkan dapat menguasai kompetensi guru sesuai standar nasional pendidikan dan memperoleh sertifikat pendidik profesional. Program ini fokus pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Nurhayati & Imron Rosadi, 2022)



Kesimpulan

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Tenaga kependidikan juga dapat diartikan sebagai orang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar melatih peserta didik, menjadi tenaga fungsional kependidikan yang memiliki, mengawasi, meneliti dan mengembangkan perencanaan-perencanaan di bidang pendidikan. manajemen tenaga pendidik (guru dan pegawai) harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat menggunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal. Yang mana dari hal tersebut, maka seorang kepala sekolah harus bisa mencari, memosisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyamakan tujuan baik individu ataupun organisasi.

Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan. Pengembangan lebih dititik beratkan pada peningkatan kemampuan (ability) melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, pemberian kesempatan belajar yang didesain guna membantu

pengembangan diri para tenaga pendidik dan kependidikan. Pengembangan diarahkan untuk menyiapkan tenaga pendidik/kependidikan guna memegang tanggung jawab atas suatu jabatan atau pekerjaan di masa yang akan datang. Pemberhentian adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal dan sebab tertentu. Apabila seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin, maka kepala sekolah harus bisa mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat sudah menjalani pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap kasus yang berjalan. Pemberhentian ini penting dilakukan agar kualitas pendidikan di sekolah tetap terjaga. Jika ada tenaga pendidik yang tidak mampu bekerja dengan baik, hal itu dapat berdampak negatif pada proses belajar mengajar

Referensi

- Harun, A. (n.d.). *Pengembangan Tenaga Kependidikan*.
- Manaf, A. (2015). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Ponpes Al-Furqan Kota Banjarmasin. *Jurnal Ta'lim Muta'allim*, 3(5), 5. <https://doi.org/10.18592/tm.v3i5.484>
- Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh.



- Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233–248.
<https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941>
- Murni. (2019). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Intelektualita*, 13(2), 167–176.
- Nurussalami. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Intelektualita Prodi MPI*, 11(1), 125–138.
- Purwanto. (2007). pengertian pengembangan pendidik. *Administrasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*.
- Tambusai, J. P., Widyawati, S., Eryanti, R. W., & Hudha, A. M. (n.d.). *Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik: Peran Manajemen dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Adelia, M., & Wulandari, R. (2023). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 2(02), 125–131.
<https://doi.org/10.62668/kapalamada.v2i02.431>
- 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>
- Fitri, F. (2019). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 730–743.
<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v8i1.415>
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106. Maulana, I., Rahma, N. A., Mahfirah, N. F., Alfarizi, W., & Darlis, A. (2023). Meningkatkan Profesional Guru dengan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). *Journal on Education*, 5(2), 2158–2167.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.867>
- Nuha, U. (2021). Analisis Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Islam Di Indonesia. *Dewantara*, 12(2), 178–194.
<http://ejournal.iqrometro.co.id/index.php/pendidikan/article/view/170>
- Nurhayati, N., & Imron Rosadi, K. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 451–464.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1047>
- Sarnoto, A. Z., & Gunadi, N. (2013). Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Dalam Pembinaan Profesionalisme Guru. *Madani Institute : Jurnal Politik, Hukum, Ekonomi, Pendidikan Dan Sosial-Budaya*, 2(1), 57–66.
<https://doi.org/10.53976/jmi.v2i1.105>
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. (2010). Manajemen Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*, 295.



Zahidah, U., Afifa, F. R., Apriyanti, L., & Wulandari, R. (2022). Pengelolaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Undang – Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidikan anak usia dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir hingga usia dengan enam tahun yang. *Jurnal Multidisipliner Bharasumba*, 1(02), 309–319.