

ANALISIS TEORI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DAN IMPLEMENTASINYA PADA LEMBAGA KEPENDIDIKAN DI DAERAH

Eman Sulaiman

UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Email: 222625114.eman@uinbanten.ac.id

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh peran tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan dan daerah. Tenaga kependidikan merupakan orang-orang yang mengabdikan diri untuk terlibat dan ikut serta menunjang proses kegiatan pendidikan, yang memenuhi persyaratan tertentu sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Tenaga kependidikan terdiri dari kepala satuan pendidikan, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya yang mana di dalamnya memuat bagian-bagian yang memiliki tugas dan wewenang masing-masing. Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan dilaksanakan guna memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kependidikan. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan meliputi kegiatan menganalisis kebutuhan, menyusun rancangan instruksional, mengesahkan program latihan, tahap implementasi, serta tahap evaluasi dan tindak lanjut. Sedangkan pemberhentian tenaga kependidikan terdiri dari pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, serta pemberhentian sementara. Jenis penelitian ini adalah kualitatif, dengan pendekatan studi pustaka.

Kata Kunci : *Manajemen, Tenaga Kependidikan, Implementasi.*

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan di Indonesia dengan berbagai lembaga yang menyertainya ibarat membicarakan gelombang air laut yang tiada hentinya. Hal ini dirasa karena banyak hal yang bisa ditinjau di dalamnya serta banyak pula persoalan yang membutuhkan upaya-upaya untuk memecahkan permasalahan pendidikan tersebut.

Salah satu aspek yang terdapat dalam sistem pendidikan adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang hendak dicapai. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik terhadap masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang ada saat ini sudah sedemikian canggihnya. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan dan pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. Begitu pun dengan tenaga kependidikan, mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka sekarang ini sedang digalakkan program peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen nasional. Di samping itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan suatu manajemen tenaga kependidikan yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sistem pendidikan yang lebih maju.

METODOLOGI PENELITIAN

Artikel ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (*library research*). Pengumpulan literatur–literatur yang berkaitan dengan tema diatas. Selanjutnya, jika dilihat dari kedekatan isi, literatur dapat diklasifikasikan menjadi dua. Pertama, sumber primer (*primary source*) dan kedua sumber sekunder (*secondary source*). Sumber primer adalah karangan asli yang ditulis oleh seorang yang melihat, mengalami, atau mengerjakan sendiri. Bahan Literatur semacam ini dapat berupa buku harian (*autobiography*), tesis, disertasi, laporan penelitian, dan hasil wawancara. Selain itu sumber primer dapat berupa laporan pandangan mata suatu pertandingan, statistik sensus penduduk dan lain sebagainya.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber sekunder (*secondary source*) adalah tulisan tentang penelitian orang lain, tinjauan, ringkasan, kritikan, dan tulisan-tulisan serupa mengenai hal-hal yang tidak langsung disaksikan atau dialami sendiri oleh penulis. Bahan Literatur sekunder terdapat di ensiklopedi, kamus, buku pegangan, abstrak, indeks, dan textbooks. Dalam penelusuran beberapa literatur menggunakan mesin cari atau mungkin lebih mudahnya adalah pengindeks jenis apa saja dokumen. Misalnya kita gunakan Google Scholar, mendeley dengan kueri mengandung anak kalimat Social Network, tentunya akan dihasilkan jumlah anak kalimat dengan daftar dokumenterkait (Mahyuddin K. M. Nasution, 2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Tenaga Kependidikan

Pengertian tenaga kependidikan menurut (Yahya, 2013:17) adalah orang-orang yang terlibat dalam proses kegiatan pendidikan, profesi tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan proses pelaksanaan pendidikan yang dapat dilakukan dengan keterampilan, kemahiran, serta kecakapan tertentu berdasarkan padanorma tertentu. Tenaga kependidikan menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5 yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, seperti: guru, dosen, konselor, pamong pelajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan tenaga penunjang lainnya. Berdasar Peraturan Pemerintah No. 2 tahun 1992, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan merupakan orang-orang yang mengabdikan diri untuk terlibat dan ikut serta menunjang proses kegiatan pendidikan, yang memenuhi persyaratan tertentu sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku.

B. Jenis Tenaga Kependidikan

Jenis Tenaga Kependidikan menurut Undang-undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu:

1. Kepala Satuan Pendidikan Seseorang yang diberi wewenang dan tanggung jawab dalam memimpin institusi atau satuan pendidikan yang dipimpinnya. Bagian dari kepala satuan pendidikan yaitu: Rektor, Kepala Sekolah, Direktur.
2. Tenaga Pendidik yang berpartisipasi dalam pelaksanaan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Bagian dari pendidik yaitu:

- a. Guru, yaitu pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.
- b. Dosen, yaitu pendidik profesional serta ilmuwan dengan tugas utama mengembangkan, mentransformasikan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan.
- c. Konselor, yaitu seorang yang memiliki keahlian dalam melakukan penyuluhan, konselor berfokus pada penyuluhan bidang pendidikan seperti Bimbingan Konseling atau Bimbingan Penyuluhan.
- d. Pengawas, yaitu seseorang yang memiliki tugas untuk mengawasi atau memantau peserta didik dalam bidang Pendidikan. Pamong belajar, yaitu pembimbing belajar mandiri siswa atau anggota masyarakat yang peduli dengan Pendidikan.
- e. Widyaiswara, yaitu Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas mendidik, mengajar, serta melatih PNS pada lembaga pendidikan pemerintah
- f. Tutor, yaitu seseorang yang memberi pengajaran pada sejumlah kecil siswa di rumah ataupun di sekolah.
- g. Fasilitator, yaitu seseorang yang membantu sekelompok orang yang memahami tujuan bersama
- h. Ustad, yaitu guru atau pengajar dalam ilmu agama

3. Tenaga Kependidikan Lainnya

Seseorang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dalam satuan pendidikan atau institusi meskipun tidak secara langsung terlibat dalam proses mengajar. Bagian dari tenaga kependidikan ini yaitu:

- a. Wakil Kepala Sekolah
- b. Tata Usaha
- c. Pustakawan
- d. Laboran atau petugas laboratorium
- e. Administrasi surat menyurat dan pengarsipan
- f. Administrasi kepegawaian
- g. Administrasi peserta didik
- h. Administrasi keuangan pendidikan
- i. Petugas keamanan

C. Pengadaan Tenaga Kependidikan

Pengadaan tenaga kependidikan di Indonesia meliputi:

- a. Rekrutmen/pengadaan adalah suatu proses kegiatan mengusahakan calon pegawai yang tepat sesuai dengan persyaratan yang telah ada ditetapkan dalam klasifikasi jabatan.
- b. Pengelolaan pengadaan tenaga kependidikan yaitu proses dimana mengadakan seorang tenaga/pegawai yang belum ada, guna mengisi kekosongan tugas yang harus ditanggung, menempatkan dimanakah seharusnya dia layak dan mampu menjalankan tugasnya dan terakhir bagaimanakah kebijakan yang harus dilakukan ketika tenaga kependidikan sudah memasuki usia non produktif.

Sumber pegawai dapat bersumber dari lembaga itu sendiri (internal) dan dari luar lembaga (eksternal). Internal lembaga, artinya pegawai yang akan mengisi lowongan jabatan itu ditarik dari pegawai yang telah

ada dalam organisasi bersangkutan. Sedangkan eksternal lembaga, berarti bahwa untuk mengisi lowongan jabatan itu ditarik orang-orang dari luar organisasi. Sumber-sumber eksternal itu adalah lembaga pendidikan, kantor penempatan tenaga kerja, pasar tenaga kerja, referensi dari karyawan yang ada, serta referensi dari kawan pimpinan/manajer.

Pengadaan tenaga kependidikan tentunya bukan karena tanpa alasan. Pengadaan tenaga kependidikan terjadi karena adanya perluasan pekerjaan karena mekarnya lembaga/sekolah dan tambah besarnya beban tugas, serta karena adanya mutasi pegawai. Langkah-langkah yang dapat ditempuh dalam pengadaan tenaga kependidikan antara lain:

- a. Pendaftaran
- b. Seleksi atau penyaringan, meliputi penyaringan administrative, dan ujian/test.
- c. Pengumuman hasil Sebelum menjadi seorang tenaga kependidikan tentunya memerlukan beberapa persyaratan yang perlu dipahami dan dipenuhi oleh calon tenaga kependidikan. Syarat-syarat menjadi tenaga kependidikan antara lain :
 1. Sehat jasmani dan rohani. Tidak menderita penyakit kronis/menahun
 2. Tidak memiliki cacat tubuh
 3. Tidak menderita kelainan mental
 4. Kepribadian yang meliputi: beriman dan berkepribadian Pancasila

D. Pengangkatan dan Penerapan Tenaga Kependidikan

Prinsip dasar penempatan dan penugasan pegawai adalah kompetensi, yang dalam hal ini merujuk pada kesesuaian tugas dengan

kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut (*The right man on the right place*). Menurut Adana I Komang, 2012: 82, proses penempatan sumber daya manusia tidak terbatas pada SDM yang baru lulus seleksi, tetapi juga termasuk penempatan SDM yang lama dan akan menempati jabatan yang baru, karena rotasi jabatan atau mutasi dan promosi. Pada hakekatnya yang menjadi sasaran proses penempatan SDM adalah bidang berikut :

- a. Mengisi formasi atau lowongan pekerjaan yang tersedia dalam perusahaan.
- b. SDM yang baru lulus tidak terlalu lama menunggu diangkat dan apa yang akan dikerjakannya
- c. Menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat
- d. Agar lembaga dapat bekerja efisien dengan memanfaatkan SDM yang tepat tersebut.

Ardana, I Komang juga menjelaskan perlunya faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan personalia pendidikan (2012: 83). Dalam rangka menempatkan yang telah diangkat dan lulus dari seleksi maka memungkinkan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan lembaga. Dalam penempatan sumber daya manusia, perusahaan ingin agar dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan dan bagi sumber daya manusia yang bersangkutan. (Ardana, I Komang , 2013: 82-85). Oleh karena itu sebelum menempatkan lebih dahulu mempertimbangkan faktor sebagai berikut:

- a. Latar Belakang Pendidikan
- b. Pengalaman Kerja
- c. Kesehatan Fisik dan Mental
- d. Status Perkawinan
- e. Faktor Umur

f. Jenis Kelamin

Penempatan dan penugasan berkaitan erat dalam suatu kedudukan dan jabatan tertentu. Pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan yang bukan tenaga pendidik pada suatu pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dilakukan oleh menteri, menteri lain, atau pimpinan lembaga pemerintah non departemen dengan memperhatikan keseimbangan antara penempatan dan kebutuhan serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri.

E. Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan

Menurut Purwanta (2007), pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendaya-gunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerjasetiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan pembinaan 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 tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangandilihat dan tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang di kalangan tenaga kependidikan itu sendiri.

Pembinaan karier tenaga kependidikan meliputi kenaikan pangkat dan jabatan berdasarkan prestasi kerja dan peningkatan disiplin. Yang pembinaan disini adalah segala usaha untuk memajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan, demi

kelancaran pelaksanaan tugas pendidikan. Adapun alasan diadakannya pengembangan teknologi diantaranya yaitu:

1. perkembangan ilmu dan teknologi.
2. Menutup kelemahan dari seleksi.
3. Menumbuhkan ikatan batin

Menurut Hartati Sukirman (2000: 63) ditinjau dari sudut manajemen secara umum, proses pembinaan dan pengembangan meliputi beberapa langkah yaitu:

1. Menganalisis kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan dengan cara mengidentifikasi ketrampilan kinerja, menyusun program-program yang sesuai, melaksanakan riset, dan meningkatkan kinerja.

2. Menyusun rancangan intruksional

Rancangan intruksional meliputi sasaran, metode intruksional, media, urutan dan gambaran mengenai materi pelatihan, yang merupakan kurikulum bagi program pelatihan tersebut

3. Mengesahkan program latihan

Suatu program pelatihan harus memperoleh pertimbangan dan persetujuan dari unsur instansi yang berwenang.

4. Tahap implementasi

Tahap ini merupakan tahap pelaksanaan program pelatihan yang menggunakan berbagai teknik pelatihan misalnya diskusi, loka karya, dan seminar, dalam rangka penyampaian pengetahuan kepada para peserta program pelatihan

5. Tahap evaluasi dan tindak lanjut

Pada tahap ini program pelatihan dinilai sejauhmana keberhasilannya ataukegagalannya. Aspek yang perlu dievaluasi misalnya kemampuan dan hasil belajar,reaksi peserta terhadap program pelatihan, dan perilaku kinerja setelah mengikuti program pelatihan.

F. Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Didaerah

Adanya manajemen PTK yang efektif dan efisien pada sekolah dasar, akan berdampak pada meningkatnya kinerja PTK yang ada di sekolah. Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SD negeri di Bekasi cenderung banyak masalah. Masalah PTK di Bekasi sangat beragam, seperti: masih rendahnya kesejahteraan, kurangnya jumlah guru, serta tingginya beban kerja PTK. Tenaga kependidikan pada sekolah menurut Standar Nasional Pendidikan dapat terdiri dari: tenaga administrasi sekolah (TAS), pustakawan sekolah, laboran, dan teknisi sekolah. Pada kenyataannya pada sekolah dasar negeri jenis tenaga kependidikan masih sangat kurang. Berdasarkan Undang-undang aparatur sipil negara, otomatis masa kerja mereka tak bisa diperpanjang. Karena sudah ada tambahan selama dua tahun sebelumnya ketika usia 58 tahun. (Dinas Pendidikan Kota Bekasi, 2016)

Upaya pemerintah dalam menangani masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan berbasis sekolah sebagai upaya peningkatan mutu sekolah.
2. Pengorganisasian Pendidik dan Tenaga Kependidikan berbasis sekolah sebagai upayapeningkatan mutu sekolah.

3. Pembinaan dan pengembangan PTK berbasis sekolah sebagai upaya peningkatan mutu Sekolah.
4. Pengawasan dan penilaian kinerja PTK berbasis sekolah sebagai upaya peningkatan mutu Sekolah.
5. Pemberhentian PTK berbasis sekolah sebagai upaya peningkatan mutu sekolah.
6. Buku-buku Kegiatan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang dimiliki sekolah.

KESIMPULAN

Pelaksanaan sistem pendidikan di Indonesia memerlukan berbagai komponen pendukung guna mencapai tujuan pendidikan. Salah satu aspek yang terdapat dalam sistem pendidikan adalah tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan orang-orang yang mengabdikan diri untuk terlibat dan ikut serta menunjang proses kegiatan pendidikan, yang memenuhi persyaratan tertentu sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku. Tenaga kependidikan terdiri dari kepala satuan pendidikan, pendidik, dan tenaga kependidikan lainnya yang mana di dalamnya memuat bagian-bagian yang memiliki tugas dan wewenang masing-masing.

Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan dilaksanakan guna memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kependidikan. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan meliputi kegiatan menganalisis kebutuhan, menyusun rancangan instruksional, mengesahkan program latihan, tahap implementasi, serta tahap evaluasi dan tindak lanjut. Sedangkan pemberhentian tenaga kependidikan terdiri dari

pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, serta pemberhentian sementara. Pemberhentian menyebabkan seorang tenaga kependidikan kehilangan status ketenaga pendidikannya.

Implementasi dari manajemen tenaga kependidikan dari setiap daerah memiliki kondisi dan permasalahan masing-masing. Oleh karena itu, penyelesaian atau tindak lanjutnya pun perlu menyesuaikan dengan kondisi dan kebijakan di tiap daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arpinus, dkk, 2019, Manajemen Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar-Rahman Palangki, Jurnal Al Fikrah Manajemen Pendidikan, Vol 7, No. 2, <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/alfikrah/article/view/1595>
- Astuti (2021). Manajemen Peserta Didik. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone. Volume 11, No.2, Agustus 2021 P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538
- Ali Imron (2015). Imron, Ali, 2015, Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah, Jakarta: Bumi Aksara.
- Machali , Imam dan Ara Hidayat (2018). Hand Book of Education Management : Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia. Cet. II, Jakarta : Premadia Group.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

- Karnati Neti. 2017. Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi . Jurnal Parameter Volume 29 No. 2
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal, dan Informal. November 2014. Panduan Pembinaan Keluarga yang Responsif Gender. Jakarta
- Burhanudin Afid. 2014. Pengelolaan, Perencanaan, Dan Pengadaan Tenaga Pendidik/Kependidikan. Diakses pada tanggal 01 Juni 2021 pada <https://afidburhanuddin.wordpress.com/>
- Ananda, Rusydi. 2018. “Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan”. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia
- Yuliana, Lia. 2007. Manajemen Personalia Pendidikan. Diakses pada tanggal 01 Juni 2021 pada <http://staffnew.uny.ac.id/>
- Lidwina, Soeisniwati. 2019. Etika Profesi Bagi Tenaga Kependidikan. Akademi Sekretaris Marsudirini Santa Maria Semarang. Volume 12 Nomor 26, hal 1-13 Mastuti, S., & Nugraha, D. K. S. (2010). Panduan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Perdagangan.
- Murni. 2017. “Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan” Dalam Jurnal Intelektualita, 5 (2), Hal 27-44