

Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

¹Khoirul Bariyyah, ²Fitri Rahayu, ³Maulana Muhammad Taufiqi

^{1,2,3}Prodi PAI, Fakultas Agama Islam Universitas Sunan Giri Surabaya
Email: Khairulbariyyah56@gmail.com¹, FitriRahayu22des@gmail.com²,
Maulanataufiqi363@gmail.com³

Abstract. *The management of teaching and educational staff is an activity that must be carried out starting from the teaching and education staff entering the educational organization until it finally stops through the process of HR planning, procurement, placement, awarding of compensation, awards, education and training development and termination. The management of educational staff (teachers and staff) absolutely must be implemented by school principals so that they can utilize educational staff effectively and efficiently to achieve optimal results. In accordance with this, a school principal must be able to find, position, evaluate, direct, motivate, and develop the talents of each teacher and staff and be able to align individual and organizational goals. Management is the science and art of managing the process of using human resources effectively, which is supported by other sources within the organization to achieve certain goals. In the world of education, human resources that we know are educators and educational staff, or what we often call teachers. For the success of an educational institution there are several things that need to be considered in the management of teaching and educational staff. The activities carried out in the management of teaching and educational staff begin with employee planning, employee procurement, employee coaching and development, promotions and transfers, employee dismissals and finally employee performance appraisal. Each stage is carried out in a coherent manner to produce qualified teaching and educational staff professional, reliable and efficient. Furthermore, regarding the explanation of the criteria for an educator and Islamic education based on the Qur'an and Hadith. It is hoped that with the running of teaching and educational staff management activities it can support the process of teaching and learning activities in an educational institution in accordance with the goals of the national education system. Teaching staff and education staff realize several main aspects in the competency development program for teaching staff and education staff.*

Keyword: *Management, Educator and Education*

Abstrak. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan Latihan pengembangan dan pemberhentian. Manajemen tenaga kependidikan (guru dan pegawai) mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah harus dapat mencari, memposisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi. Manajemen adalah ilmu serta seni mengendalikan proses pemanfaatan sumber energi manusia secara efisien, yang didukung oleh sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia pembelajaran sumber energi manusia yang kita tahu merupakan tenaga pendidik serta kependidikan, ataupun kerap kita sebut dengan guru. Untuk keberhasilan sesuatu Lembaga pembelajaran terdapat Sebagian

perihal yang butuh dicermati dalam memenej tenaga pendidik serta kependidikan. Ada pula kegiatan yang dicoba dalam manajemen tenaga pendidik serta kependidikan dimulai dengan perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan serta runtut buat menciptakan tenaga pendidik serta kependidikan yang handal, professional serta pasguna. Berikutnya menimpa pemaparan gimana kriteria seseorang tenaga pendidik serta kependidikan islam yang bersumber pada Al-Qur'an serta Hadits. Diharapkan dengan berjalannya aktivitas manajemen tenaga pendidik serta kependidikan bisa mendukung proses aktivitas belajar mengajar tenaga pengajar dan tenaga kependidikan mewujudkan beberapa aspek utama dalam program pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: manajemen, Pendidik dan kependidikan

PENDAHULUAN

Proses penjaminan agar proses tersebut dilaksanakan di satuan pendidikan dikenal dengan penjaminan mutu pendidikan. Dengan menjamin hakikat pendidikan, maka semua yang terjadi di sekolah diharapkan terjadi sesuai dengan standar atau ketetapan yang telah ditetapkan. Nilai, manfaat, dan kesesuaian dengan spesifikasi tertentu dari input, proses, dan output pendidikan yang dirasakan oleh warga negara sebagai pengguna layanan adalah kualitas pendidikan.¹

Program kerangka instruksi dasar tahun berjalan untuk melaksanakan konfirmasi kualitas pelatihan, termasuk program perencanaan kualitas pelatihan dan program pendidikan sekolah. Sejalan dengan hal tersebut, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dikeluarkan oleh Pemerintah dan DPR. Selain itu, diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu. Berikut penjelasan Pasal 91 Peraturan Pemerintah (PP) nomor 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan tentang penjaminan mutu:

1. *Setiap satuan pelajaran pada jalur formal dan nonformal diharapkan dapat menjamin hakikat persekolahan.*
2. *Standar nasional pendidikan merupakan tujuan penjaminan mutu pendidikan.*
3. *Penegasan mutu dalam pelatihan dilakukan secara bertahap, sengaja dan disusun dalam program penegasan mutu yang memiliki tujuan dan tenggat waktu yang jelas.*

Pokok-pokok Pelatihan Umum (SNP) adalah pedoman dasar dalam rangka sistem persekolahan di semua lingkungan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ini menunjukkan bahwa SNP adalah jaminan kualitas hanya dengan keterbatasannya. Persyaratan minimum

¹ Murni Murni, 'Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan', *Intelektualita*, 5.02 (2019).

harus dipenuhi untuk seseorang, subjek, atau objek untuk mencapai atau mencapai tingkat tertentu. Seseorang dikatakan lulus jika memenuhi syarat minimal tertentu, proses dikatakan baik jika memenuhi syarat minimal tertentu, dan materi yang dipelajari dianggap memadai jika sekurang-kurangnya sebanding dengan standar isi.

Model dasar ini tidak dapat diturunkan, namun dapat diperluas. Standar Instruksi Publik (SNP) ini memuat: (1) standar kompetensi lulusan, (2) standar isi, (3) standar proses, (4) standar pendidikan dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan pendidikan, dan (8) standar penilaian.

Berikan sekolah otoritas (otonomi) dan dorong mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Secara mendalam, peningkatan kualitas berarti:

1. Meningkatkan mutu pendidikan melalui prakarsa dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban sumber daya serta otonomi sekolah.
2. Melalui pengambilan keputusan bersama, meningkatkan kesadaran masyarakat dan warga sekolah terhadap penyelenggaraan pendidikan.
3. Meningkatkan akuntabilitas sekolah atas mutu sekolahnya kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintah.
4. Menumbuhkan tingkat persaingan yang lebih sehat antar sekolah dalam hal mutu pendidikan yang dapat dicapai

Segala sesuatu yang harus tersedia agar input pendidikan berlangsung adalah input pendidikan. Masukan sekolah yang layak meliputi:

- a. Tetapkan tujuan dan kebijakan yang jelas untuk kualitas.
- b. Aset dapat diakses dan disiapkan.
- c. Staf yang sangat mampu dan berkomitmen.
- d. Memiliki standar kesuksesan yang tinggi.
- e. Fokus pada klien (terutama siswa).
- f. Masukan dewan mencakup usaha yang jelas,

Rencana yang tinggi dan metodis. Dalam proses pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting, terutama dalam upaya membentuk karakter

bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.² Peran pendidik (Guru, Dosen, Pengurus Kemahasiswaan, Pengajar, Tutor, dan Widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan dari segi pembelajaran, meskipun dengan pesatnya perkembangan teknologi yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran. Hal ini karena ada aspek siklus pendidikan, atau lebih tepatnya pengalaman pendidikan yang diperankan oleh guru dan tidak dapat digantikan oleh inovasi. Kemampuan mereka tidak bisa mati total sebagai pengajar dan pendidik bagi mahasiswanya, maupun tenaga pengajar (Kepala, Manajer, Pembukuan, Manajerial Fakultas, dan sebagainya), mereka bertugas menjalankan bisnis, Mereka bertugas mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan melalui administrasi, manajemen, penciptaan supervisi, dan layanan teknis.³

Tuntutan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang semakin meningkat, yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional, sehubungan dengan tuntutan profesionalisme tenaga kependidikan. Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan melibatkan proses yang metodis dan terpadu yang dimulai dari tahap perencanaan dan berlanjut melalui tahap evaluasi dan terminasi untuk mencapai tingkat profesionalisme yang lebih tinggi tersebut. Keandalan informasi yang dikumpulkan dari waktu ke waktu dan menggunakan berbagai alat penelitian.

Secara lebih rinci, triangulasi dilakukan dengan mengkontraskan informasi pertemuan dan persepsi, 2). membandingkan apa yang dikatakan individu secara terbuka dan apa yang dikatakan secara diam-diam, 3). membandingkan apa yang dikatakan sepanjang waktu dengan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian, 4). mempertentangkan situasi dan sudut pandang seseorang dengan orang lain dari latar belakang yang berbeda, 5). membandingkan isi dokumen yang relevan dengan hasil wawancara. Triangulasi dilakukan terkait penanganan persepsi, dengan tujuan agar analisis dapat mencatat informasi secara total. Dengan demikian, informasi dari penelitian ini praktis untuk digunakan.

Teknik pengumpulan dan analisis data dalam penelitian kualitatif; mengedit, mengklasifikasikan, menampilkan, dan menginterpretasikan data.

² M Rusni Eka Putra, Ahmad Gawdy Prananosa, and Marianita Marianita, 'Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau', *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 1.1 (2018), 38–47.

³ Wildasari Wildasari, 'Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan', *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 2.1 (2017).

Melalui pembentukan karakter dan nilai-nilai yang dicita-citakan, pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam membentuk karakter bangsa. Meskipun perkembangan teknologi dapat dimanfaatkan sebagai sumber pengetahuan alternatif dalam proses pendidikan, namun peran pendidik dalam masyarakat Indonesia menempati posisi yang dominan jika dilihat dari ukuran pendidikan.

Hal ini dikarenakan teknologi tidak dapat menggantikan peran guru dalam proses pembelajaran. Demikian pula tenaga kependidikan (seperti kepala sekolah, asisten laboratorium, pustakawan, tenaga administrasi, dan pengawas) Mereka bertanggung jawab atas administrasi, manajemen, dan pertumbuhan, manajemen dan administrasi khusus untuk membantu pengalaman pendidikan. Mengenai permintaan akan kemampuan yang luar biasa dari pengajar dan tenaga pengajar, diyakini bahwa mereka akan benar-benar ingin memenuhi ukuran kemampuan yang luar biasa, baik yang menyangkut urutan pembelajaran maupun kemampuan individu.

Majunya suatu lembaga pendidikan dapat menjadi konsekuensi dari besarnya minat masyarakat untuk menitipkan anak didiknya untuk dididik di lembaga belajar/sekolah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa orang tua percaya bahwa pendidik mampu memberikan pendidikan terbaik bagi anaknya. Hal ini disebabkan karena pendidik guru/dosen adalah pendidik yang handal yang secara implisit setuju untuk menerima dan memikul sebagian tanggung jawab belajar yang menjadi tanggung jawab orang tua pada saat menyerahkan anaknya ke sekolah, sehingga melimpahkan sebagian tanggung jawab untuk pendidikan anaknya kepada guru/dosen. Orang tua tidak bisa begitu saja menyerahkan anaknya kepada sembarang pendidik karena tidak semua siswa bisa menjadi guru atau dosen dalam situasi seperti ini.

Dengan konsisten melaksanakan tanggung jawab pendidikannya, pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi harapan yang tinggi dari warga negara. Apalagi dengan perhatian otoritas publik terhadap pelaku pembelajaran, khususnya para pendidik dengan mensosialisasikan bantuan pembangunan pemerintah, diharapkan juga akan terjadi peningkatan kualitas dan karakter pendidikan secara keseluruhan sehingga kualitas dan karakter pembelajaran di Indonesia juga meningkat.

Awal turunnya wahyu (iqra), di mana manusia dianjurkan untuk lebih banyak membaca dalam upaya menyebarkan ilmu melalui berbagai sarana, antara lain komputer, faksimili, dan lain-lain, antara lain banyak menyebutkan tentang manajemen tenaga kependidikan.

Berdasarkan konsep Al-Qur'an atau Hadits, jurnal ini akan menafsirkan apa yang dimaksud dengan pendidik profesional dan manajemen tenaga pengajar.⁴

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Subyek penelitian terdiri dari kepala sekolah, dewan guru dan staf, wali murid SDIT Mutiara Cendikian Lubuklinggau. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia (human) dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (key informan) dan data yang diperoleh melalui informan berupa soft data (data lunak) seperti hasil wawancara dan observasi dengan kepala sekolah, guru dan wali siswa. Sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan permasalahan penelitian, seperti peristiwa atau aktifitas yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh melalui dokumen bersifat hard data (data keras) yang berkenaan dengan data Sekolah.⁵

Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk menetapkan keabsahan (trustworthiness) data diperlukan teknik pemeriksaan. Ada empat kriteria yang dapat digunakan untuk menguji keabsahan data, yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), ketergantungan (dependability) dan kepastian akan data dan hasil penelitian. Disamping itu juga dilakukan triangulasi. Triangulasi yaitu pemeriksaan silang dari berbagai sumber yang digunakan. Triangulasi yang banyak digunakan adalah triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian manajemen dan tenaga kependidikan harus dipahami terlebih dahulu sebelum dapat menjelaskan konsep manajemen tenaga kependidikan. Sebagai ilmu, gagasan tentang papan bersifat umum dengan memanfaatkan sistem penalaran yang logis, termasuk standar dan standarnya.

⁴ Lorensius Amon, Theresia Ping, and Soerjo Adi Poernomo, 'Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan', *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 2021, 1–12.

⁵ Wildansyah Lubis, 'Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Jurnal Educandum*, 10.1 (2017), 1–12.

1. Pendidikan dan Manajemen Tenaga Kependidikan

a. Definisi Manajemen

Kata "manajemen" berasal dari kata bahasa Inggris "to manage", yang berarti "to manage" atau "to control". Kata Italia "maneggio", yang berasal dari kata Latin "managiare", yang berasal dari kata "manus", yang berarti "tangan", adalah sumber dari kata "mengelola". Dengan demikian, "bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan melaksanakan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengorganisasian personalia (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengendalian (controlling)" dapat dijadikan definisi. manajemen.

Kata latin manus yang berarti "tangan" dan agere yang berarti "melakukan" yang digabungkan menjadi "work manager" yang berarti "percaya", keduanya mengacu pada proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yaitu didukung oleh sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan manajemen tertentu.

Dalam bahasa Indonesia, manager dieja pengurus dan pengurus. Merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien adalah manajemen, secara keseluruhan. Manajemen sekolah/madrasah dalam arti kecil meliputi perencanaan program sekolah/madrasah.⁶

b. Definisi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kata "educator" berasal dari bahasa Inggris "educator" yang berarti "to protect and provide training" (pengajaran, bimbingan, kepemimpinan). Setelah itu, kata tersebut diberi awalan pe yang artinya kata pendidik mengacu pada orang yang mendidik orang lain. Dalam Islam, pendidik adalah mereka yang bertanggung jawab atas perkembangan anak didik.

Dalam pemikiran Islam, sebagaimana dalam teori belajar Barat, tanggung jawab pendidik untuk mendidik semua siswa adalah bekerja menuju perkembangan semua kemampuan psikomotorik, psikologis, dan afektif siswa.

Untuk mencapai level tertingginya, kemampuan ini harus dinaikkan secara seimbang. Berdasarkan UU No. Pasal 39(2) UU No. 20 Tahun 2003: "Pendidik adalah tenaga yang memenuhi syarat yang tugasnya merancang dan melaksanakan proses pendidikan", "menilai hasil pendidikan", "melakukan pendampingan dan pelatihan", "melaksanakan keluar penelitian," dan "mendedikasikan diri untuk masyarakat," terutama untuk pendidik di akademi besar. Selain itu, menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1, BAB 1 syarat

⁶ Bayu Suratman Bayu, 'Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud It Alhamdulillah Yogyakarta', *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1.1 (2020), 34–50.

universal, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pembelajaran. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pasal 39(1), tenaga kependidikan adalah orang yang bertugas merancang dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pembelajaran pada satuan pembelajaran. Dalam terjemahan yang lebih luas, guru menurut pandangan instruktif Islam adalah individu yang bertanggung jawab atas upaya pembinaan perkembangan jasmani dan rohani peserta didik agar dapat menunaikan kewajiban filantropisnya (baik sebagai khalifah fi al-ardh atau 'abd) sebagaimana mestinya. kelebihan pelajaran islam. Oleh karena itu guru dalam setting ini tidak hanya terbatas pada orang-orang yang bertanggung jawab terhadap sekolah tetapi semua orang yang ikut dalam proses belajar anak dari keadaan normal sampai dia tua, terutama sampai dia meninggal dunia. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk menghasilkan insan-insan yang amanah. Instruktur yang solid adalah orang-orang yang memiliki kemampuan yang dapat diandalkan dengan batasan yang berbeda sebagai guru. Pendidik yang memahami ilmu dapat dipercaya.

Serta memiliki opsi untuk menuntaskan pertukaran informasi/informasi, asimilasi, dan praktik (eksekusi); mampu mempersiapkan peserta didik untuk meningkatkan kecerdasan dan daya ciptanya untuk kepentingan dirinya dan masyarakat; dapat memupuk bakat, fokus, dan keahlian, menjadi panutan dan pusat identifikasi diri, serta menjadi penasehat moral dan spiritual.⁷

Nabi Muhammad SAW dianggap sebagai panutan yang ideal bagi para pendidik dan pendidikan profesi dalam Islam., karena Nabi Muhammad SAW telah menerapkan teori manajemen sesuai dengan ciri utamanya, yaitu:

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat As-Shaff (61), ayat 3: siddiq (benar), amanah, tabligh, dan fatonah.⁸

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

Artinya : Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.

Allah SWT memperingatkan bahwa adalah dosa besar untuk mengatakan atau melakukan sesuatu, tetapi dia tidak melakukannya sendiri, baik dari sudut pandang masyarakat maupun Tuhan. Menurut hadits Anas Bin Malik, Rasulullah saw. Ia mengatakan dalam

⁷ Lia Yuliana and Suharsimi Arikunto, 'Manajemen Pendidikan', Yogyakarta: Teras, 2008.

⁸ Syarboini Syarboini, 'KONSEP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM', *Jurnal Al Mabhats*, 6.1 (2021), 67–85.

khutbahnya, “Tidak beragama, orang yang tidak bisa dipercaya, dan tidak beriman, orang yang tidak bisa dipercaya” Ibnu Hibban dan Ahmad).

Guru yang mahir adalah individu yang menguasai sains sekaligus memiliki pilihan untuk memindahkan informasi/informasi, mengasimilasi, dan mempraktikkan (eksekusi); mampu mempersiapkan peserta didik untuk tumbuh dan berkembang kecerdasan dan daya ciptanya untuk kepentingan dirinya sendiri dan masyarakat; mampu menjadi panutan, sentral identifikasi diri, dan konsultan.

Pendidik merupakan hal terpenting dalam sebuah lembaga pendidikan karena dialah penggerak perubahan. Ia tidak hanya sebagai agen perubahan, tetapi juga mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi anak didiknya sehingga ia dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya sendiri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tenaga profesional di bidang pendidikan dan pendidikan pada umumnya mampu menguasai berbagai ilmu pengetahuan, mentransfer ilmu pengetahuan, menyiapkan peserta didik untuk tumbuh dan berkembang kecerdasan dan kreativitasnya untuk kepentingan dirinya dan masyarakat, serta menjadi teladan. atau tauladan dalam pembangunan peradaban yang baik, puji syukur kepada Allah SWT. berdasarkan hadis Nabi Muhammad dan Alquran.

Instruktur adalah tenaga pendidik yang cakap sebagai pendidik, pembimbing, pembimbing, pembina, pengajar, fasilitator, dan berbagai tugas yang sesuai dengan kekhususannya, seperti ikut serta dalam penyelenggaraan persekolahan (Peraturan Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Persekolahan Umum). Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa pendidik adalah seorang guru pada jenjang sekolah hakiki dan pilihan yang mengambil peran langsung dalam melaksanakan kewajiban dan komitmennya di sekolah. Mengajar dan mendidik siswa adalah pekerjaan guru yang paling utama. Dalam perannya sebagai guru, individu memberikan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan cara tertentu sehingga individu tersebut dapat mempertahankan pengetahuan itu. Sebagai seorang pendidik, Adapaun berperan sebagai mediator aktif standar moral yang luhur dan bernilai tinggi bagi masyarakat.⁹

Seperti yang telah disinggung sebelumnya mengenai pengertian pendidik, dosen yang bertugas mengajar di perguruan tinggi juga termasuk dalam kategori pendidik. Guru pamong bertugas membimbing siswa secara aktif dan mandiri. Pelatih adalah individu yang bertanggung jawab untuk mengajar di lembaga non-formal. Guru atau anggota masyarakat

⁹ Malayu S P Hasibuan and H Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2016).

umum yang memiliki mandat atau keterampilan pendidikan untuk membantu siswa dalam mencapai tujuannya dapat berfungsi sebagai fasilitator. Instruktur ahli dalam bidang tertentu seperti seni bela diri, olahraga, dan seni.

Padahal tenaga pendidik yang berada di satuan pendidikan tertentu, sementara disinggung dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Persekolahan Negeri, adalah “Orang-orang dari daerah yang diberikan dan dipilih untuk membantu pelaksanaan pendidikan”. mendukung semua program yang disusun oleh kepala sekolah dan melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahlian masing-masing guna mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (tata usaha), wakil kepala sekolah yang membidangi masalah khusus, pustakawan, raport, penjaga, dan anggota petugas kebersihan sekolah adalah semua anggota tenaga kependidikan pada beberapa satuan pendidikan.¹⁰

Sebagaimana diatur dalam UU No. Pasal 1 angka 5 dan 6 UU Sisdiknas tahun 2003 mendefinisikan tenaga kependidikan sebagai anggota masyarakat yang mengabdikan dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pendidik, di sisi lain, adalah orang yang dilatih untuk mengajar, membantu siswa, dan sebagainya. Menyinggung beberapa spekulasi tentang human asset para eksekutif di asosiasi/organisasi rahasia sehingga sebelum memahami arti dari pengajar dan staf pengajar dewan, terlebih dahulu akan diketahui pengertian human asset para eksekutif.

- a. Manajemen sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai subsistem atau fungsi yang berbeda yang diharapkan mampu melaksanakan tanggung jawab tertentu, seperti kepegawaian yang efisien.
- b. HRM adalah kumpulan sistem yang saling berhubungan yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi SDM.
- c. Penggunaan ide bergerak untuk membangun produktivitas dan kelangsungan hidup.
- d. Memanfaatkan teknologi untuk memberikan layanan informasi sebagai timbal baliknya
- e. Menjadikan sumber daya manusia sebagai bagian sentral dalam membantu organisasi memenangkan persaingan.

Menurut penjelasan di atas, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah kegiatan yang harus dilakukan sejak pendidik dan tenaga kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai berhenti melalui perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi,

¹⁰ Manginar Manullang, 'Dasar-Dasar Manajemen', 2002.

penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, dan proses pendidikan dan pelatihan pengembangan, dan penghentian.

Seorang kepala sekolah atau pemimpin organisasi harus memainkan manajemen seperti seni dengan keterampilan. Fakta bahwa itu adalah manusia atau sumber daya manusia dengan karakteristik yang berbeda memberinya gelar "seni". Selain itu, seorang manajer atau kepala sekolah harus dapat menilai potensi setiap karyawan untuk maju ke posisi dan bagian yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka. Tempatkan orang yang tepat di tempatnya! Pastikan orang yang tepat berada di tempat yang tepat).

Kapasitas untuk memimpin seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi kemajuan dalam mencapai tujuan yang ideal. Dengan menunjukkan rasa keramahan, kedekatan, dan perhatian, tindakannya juga harus dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan semangat orang-orang yang dipimpinnya. Selain itu, seorang kepala sekolah harus mampu menjaga lingkungan kerja yang ramah bagi semua warganya.

Kepala sekolah harus mengelola tenaga kependidikan, termasuk guru dan tenaga kependidikan, agar dapat menggunakannya secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Dalam pengertian ini, seorang kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi, menempatkan, mengevaluasi, membimbing, memotivasi, dan mengembangkan kemampuan setiap guru dan anggota staf serta memiliki kewenangan untuk mengubah tujuan individu dan hirarkis..¹¹

Perencanaan pegawai, rekrutmen pegawai, pelatihan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi pegawai, pemberhentian pegawai, serta kompensasi dan penghargaan adalah semua komponen manajemen tenaga kependidikan (guru dan personalia). Seorang kepala sekolah memastikan bahwa hal-hal tersebut dilakukan dengan benar, baik, dan sungguh-sungguh agar harapan yang diberikan kepada para pendidik dapat terpenuhi secara tepat dengan keterampilan dan kualifikasi yang tepat sehingga mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik.

1. Perencanaan Pegawai.

Menata adalah bagian dari papan yang tidak bisa ditinggalkan. Dapat dikatakan bahwa persiapan dalam pelatihan adalah pelatihan yang terjadi terus-menerus. Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa banyak dan seberapa baik karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi

¹¹ Nanang Fattah, 'Landasan Manajemen Pendidikan', 2009.

posisi yang dibutuhkan sekarang dan di masa depan. Untuk merancang persyaratan perwakilan, seorang kepala sekolah harus terlebih dahulu membedakan atau membedah jenis pekerjaan, usaha, dan tempat yang sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam pendaftaran dan situasi jabatan.

Salah satu teknik dalam penyusunan pembelajaran yang dapat digunakan adalah strategi proyeksi. Estimasi dan proyeksi adalah konsep yang berbeda, sehingga tidak dapat ditafsirkan secara bergantian. Proyeksi adalah tindakan menilai suatu kondisi di kemudian hari berdasarkan informasi dan data rentang waktu yang signifikan. Biasanya disebut sebagai peramalan, estimasi tidak bergantung pada data atau informasi dari masa lalu, sekarang, atau masa depan.

2. Pengadaan Pegawai

Setelah menyusun kebutuhan perwakilan baik dari segi jumlah maupun kualitas, maka selanjutnya pimpinan akan melakukan pendaftaran untuk mendapatkan tenaga diklat yang direncanakan dengan cara mengumumkannya di media elektronik dan cetak. Kepala sekolah harus melakukan tes tertulis, lisan, dan praktik terhadap calon pendidik setelah sejumlah besar pelamar mendaftarkan diri untuk mempekerjakan tenaga pendidik handal yang memenuhi klasifikasi dan kualifikasi yang dipersyaratkan.

Untuk mendapatkan tenaga yang tepat dan berkualitas, kepala sekolah harus secara cermat dan hati-hati melakukan pengadaan guru dan tenaga kependidikan. Bisa jadi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah tidak maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan sekolah jika dilakukan secara serampangan atau terkesan dilakukan secara serampangan.¹²

3. Kemajuan dan Peningkatan Pekerja

Tindakan ini sebenarnya harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah apabila selama berprofesi dan residensi tenaga kependidikan dan kependidikan mengalami kecelakaan dan penurunan kinerja yang mengakibatkan rendahnya kualitas hasil kerjanya. Untuk dapat membangun kembali kualitas dan inspirasi pekerjaan mereka, seorang kepala sekolah harus dapat menyelesaikan pelatihan yang ditingkatkan dan penilaian kerja yang menyeluruh. Salah satunya dengan mengadakan tahapan persiapan dan kursus tentang pengalaman dan kemampuan kerja.

¹² T Hani Handoko, 'Manajemen', 1998.

Seorang kepala sekolah juga harus menyadari penyebab mendasar dari penurunan motivasi dan kinerja siswa untuk menentukan pembinaan atau pelatihan terbaik bagi siswa sehingga mereka dapat melanjutkan tingkat kinerja sebelumnya dan memenuhi semua tanggung jawabnya. Jangan sampai hal ini terjadi dan jangan sampai kepala sekolah mengabaikannya. Jika hal ini terjadi dalam jangka panjang, tidak hanya kondisi dan suasana kerja sekolah yang kurang baik, tetapi proses belajar mengajar di kelas juga akan sangat terpengaruh, yang pada akhirnya akan merugikan biaya sekolah. mahal oleh sekolah.

4. Mutasi dan Promosi

Seorang kepala sekolah harus terus memantau kekuatan dan kelemahan karyawannya dari waktu ke waktu sehingga ia dapat memberikan promosi, posisi, atau status kepada yang berkinerja terbaik. Kepala sekolah, di sisi lain, dapat memindahkan karyawan atau merotasi posisi bagi mereka yang terlihat lamban, tidak produktif, atau tidak dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.

Kepala sekolah harus segera menentukan hak guru atas kenaikan gaji, apalagi guru yang sudah lama bekerja. Hal ini terutama berlaku untuk promosi status guru atau karyawan. Guru mungkin mulai dengan meminta kenaikan gaji, misalnya, atau dengan naik dari guru tidak tetap menjadi guru tetap. Atau bekerja dengan guru untuk menyelesaikan program sertifikat. Guru dan anggota staf lainnya yang terpengaruh oleh promosi posisi dan status ini merasa dihargai dan dihormati atas kehadiran mereka di sekolah. Para guru dan staf akan dapat mengerahkan segala upaya mereka untuk memajukan proses belajar mengajar di sekolah dan mencapai tujuan sekolah yang diinginkan jika mereka merasa dihargai dan dihormati.¹³

5. Pemberhentian

Yang dimaksud dengan “pemberhentian” adalah keputusan pimpinan sekolah atau kepala sekolah untuk memberhentikan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya karena alasan tertentu. Kepala sekolah harus dapat mengambil tindakan tegas dengan memberhentikan seorang pegawai apabila yang bersangkutan tidak lagi dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan sebaik-baiknya, asalkan pegawai tersebut telah mempertimbangkan secara cermat dan seksama kasus saat ini.

¹³ Syafaruddin Syafaruddin and Asrul Asrul, 'Manajemen Kepengawasan Pendidikan (Editor: Syafaruddin Dan Asrul)', 2014.

6. Penghargaan

Yang dimaksud dengan gaji adalah kompensasi yang diberikan oleh asosiasi kepada perwakilan, yang dapat dinilai secara tunai dan cenderung diberikan secara konsisten. Jenis upah dapat berupa kompensasi, tunjangan, dan jabatan hidup. Ini bisa menjadi kesempatan bagi semua orang yang melihat ini sebagai motivasi dari luar untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan lebih baik dari hari ke hari. Hal-hal tersebut penting untuk mendongkrak atau meningkatkan kinerja dan kualitas kerja guru dan tenaga kependidikan. Seorang kepala sekolah harus bisa memutuskan kedua hal tersebut di atas dengan bijak, tentunya besaran gaji atau hadiah harus disesuaikan dengan hasil dan kualitas yang telah dicapai oleh setiap pengajar atau perwakilannya.

Dari enam hal yang berkaitan dengan penyelenggaraan tenaga kependidikan di atas, dapat kita bayangkan bahwa tugas seorang kepala sekolah tentunya bukanlah hal yang mudah, selain ia harus mengelola sekolah dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkannya, beliau juga diharapkan pandai dalam mengawasi SDM yang ada agar berjalan sesuai dengan harapan dan efektif mencapai tujuan organisasi.¹⁴

2. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bidang bisnis, di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembanguana pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi. Berdasarkan (Permendiknas No 8 tahun 2005) tugas DITJEN PMPTK, mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi tenis di bidang peningkatan mutu pendidikan dengan tenaga kependidikan. Fungsi Ditjen PMPTK adalah sebagai berikut.

- a. Penyiapan perumusan kebijakan departemen di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- c. Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria, dan prosedur di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- d. Pelaksanaan pengurusan admistrasi direktorat Jenderal

Syaefudin menyebut bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi dan kreativitas untuk:

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahannya sendiri.

¹⁴ Samsirin Samsirin, 'Konsep Motivasi Personalialia Dalam Manajemen Pendidikan Islam', *At-Ta'dib*, 11.1 (2016).

- b. Secara kesinambungan menyelesaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan belajar peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis.
- c. Menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari human relationship pada setiap jenjang manajemen organisasi pendidikan nasional.

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan manajemen tenaga pendidikan dan kependidikan secara umum adalah:

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi yang tinggi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Mengembangkan sistem kerja dan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perkrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi dan individu.¹⁵

Mengapa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan? Pertanyaan ini menarik untuk mengawali pembahasan kali ini. Sesungguhnya setiap manusia tidak akan pernah lepas dari sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar atau dalam skala kecil. Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri tanpa kehadiran orang lain (al-Insan Madaniyyun bitthab`i). Begitu juga kehidupan lembaga pendidikan yang tidak akan berjalan apabila hanya dikelola oleh satu atau dua orang saja. Maka mustahil akan mampu meraih hasil maksimal dan mencapai tujuan. Berangkat dari hal di atas kita dapat simpulkan bahwa lembaga pendidikan merupakan sekumpulan orang yang memiliki kegiatannya masing-masing tapi mempunyai kesamaan dalam mencapai tujuan yang disepakati.

Untuk mengelola sumber daya pendidikan yang terlibat di dalamnya, dibutuhkan pemimpin atau manager (kepsek) yang bertanggung jawab untuk membantu mewujudkan hasil dan ketercapaian tujuan. Keberadaan kepala sekolah di dalam lembaga pendidikan sangat penting, karena ia adalah penentu dari kebijakan yang diambil dan pengendali jalannya kegiatan pendidikan.

Selain faktor human sebagai penggerak yang dapat mengatur sumber daya manusia, ada faktor lain yang menjadi penentu yaitu, sistem dan manajemen. Tanpa ada manajemen, sebuah lembaga pendidikan hanyalah sebuah perkumpulan murid, guru, dan tenaga kependidikan yang

¹⁵ Enco Mulyasa, 'Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi', 2004.

tidak menghasilkan apa-apa, karena tidak melakukan apa-apa, mudah mati bahkan ditinggalkan. Dengan adanya manajemen semua kegiatan, aktifitas, dan program dapat dijalankan dengan mudah. Dari sini dapat disimpulkan inti dari lembaga pendidikan adalah manajemen, dan inti manajemen adalah kepala sekolah, dan inti dari kepala sekolah adalah pengambilan keputusan dan kebijakan.

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru, dosen) di dasrkan pada undang-undang no 14 tahun 2007. Yaitu sebagai agen untuk meningkatkan mutu pendidikan nasioanl, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mengabdikan pada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara professional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan yaitu sebagai berikut.

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi yang sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi di hasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

3. Fungsi Dan Peranan Tenaga Kependidikan

Keberadaan tenaga kependidikan (personalia) di tengah-tengah lembaga pendidikan tidak dapat kita kesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu kegiatan dan program-program sekolah. Karena hampir 50% peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan berada ditangan dan pundak mereka. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin utama di organisasi kependidikan harus mampu mengatur dan mengelolah keberadaan mereka dengan sebaik mungkin agar berjalan efektif dan efisien. ¹⁶

Apabila ingin dijabarkan fungsi para tenaga kependidikan secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin kelangsungan sebuah sistem pendidikan
- b. Memantau jalannya sistem dan program yang ditargetkan dalam lembaga pendidikan.
- c. Memfasilitasi para tenaga pendidik, peserta didik dan atau tenaga kependidikan satu dengan yang lainnya dalam menjalani suatu aktifitas pendidikan
- d. Memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh orang yang terlibat dalam lingkungan pendidikan.

¹⁶ Mona Novita, 'Sarana Dan Prasarana Yang Baik Menjadi Bagian Ujung Tombak Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam', *Nur El-Islam*, 4.2 (2017), 97-129.

- e. Melayani kebutuhan peserta didik dan guru dalam melaksanakan kegiatan pendidikan.¹⁷

Adapun peranan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah sebagai berikut:

- a. Membantu pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan di tiap-tiap satuan Pendidikan.
- b. Membantu merencanakan sistem, tujuan dan desain pendidikan yang akan dijalankan;
- c. Membantu kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang aman, nyaman, dan kondusif;
- d. Membantu kepala sekolah, guru dan peserta didik mencapai tujuannya masing-masing.
- e. Membantu terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik antara sekolah dengan masyarakat atau sekolah dengan pemerintah (Dinas terkait).

4. Perekrutan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

berpendapat secara singkat bahwa "membuat lamaran atau pelamar untuk posisi tertentu adalah perekrutan." Dimungkinkan untuk mengartikan penarikan karyawan sebagai pemrosesan aplikasi atau kandidat potensial untuk kesempatan kerja tertentu..

Penarikan karyawan adalah taktik atau prosedur yang digunakan oleh bisnis untuk mendorong mempekerjakan lebih banyak orang untuk memenuhi kebutuhan operasional. Penarikan pegawai termasuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu memberikan masukan kelembagaan. Anwar Prabu Mangkunegara mengklaim bahwa perekrutan karyawan baru merupakan suatu proses atau prosedur yang dilakukan oleh suatu perusahaan melalui berbagai tahapan yang meliputi sourcing penarikan karyawan, identifikasi kebutuhan karyawan, seleksi karyawan, penempatan, dan orientasi karyawan.

Rekrutmen adalah serangkaian upaya untuk mengidentifikasi dan memikat calon pekerja dengan motivasi, kompetensi, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mengisi kesenjangan dalam perencanaan rekrutmen.. Proses menemukan, merekrut, dan mencari kandidat untuk pekerjaan di dalam dan oleh suatu organisasi dikenal sebagai rekrutmen. Proses rekrutmen melibatkan komunikasi dua arah. Kandidat menginginkan detail yang jujur tentang bagaimana rasanya bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Organisasi sangat tertarik untuk mengetahui dengan tepat seperti apa calon karyawannya..¹⁸

¹⁷ Tina Muzaenah and Ari Budiati Sri Hidayati, 'Manajemen Nyeri Non Farmakologi Post Operasi Dengan Terapi Spiritual "Doa Dan Dzikir": A Literature Review', *Herb-Medicine Journal: Terbitan Berkala Ilmiah Herbal, Kedokteran Dan Kesehatan*, 4.3 (2021), 1–9.

¹⁸ Suwardi Suwardi and Samino Samino, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif Sd Muhammadiyah Kota Madiun', *Manajemen Pendidikan*, 9.2 (2014), 186–95.

Untuk memenuhi tuntutan jumlah dan kualitas tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan suatu kegiatan. Kegiatan penarikan diperlukan untuk kegiatan ini..

Inventarisasi personel harus dilakukan sebagai langkah pertama sebelum memutuskan bagaimana cara mempekerjakan guru dan orang pendukung lainnya. Langkah penting dalam bidang tenaga kependidikan untuk mendapatkan gambaran kekuatan/jumlah keseluruhan adalah inventarisasi tenaga kependidikan. instruktur dalam kurun waktu tertentu melalui pencatatan dan pendaftaran potensi tenaga kependidikan yang sistematis dan sering.r..

Pengangkatan guru dan tenaga kependidikan lainnya merupakan tahap selanjutnya. Istilah rekrutmen berasal dari kata “re’cruit” dalam bahasa Inggris yang berarti penguatan, penggelaran, dan penambahan baru. Rekrutmen adalah prosedur yang menghasilkan sejumlah pelamar yang kompeten untuk posisi dalam bisnis atau organisasi, menurut Mathis dan Jakson dalam Ellyta. Selain itu, saat memutuskan kandidat mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak, sejumlah tindakan tertentu disebut sebagai seleksi.

Wawancara, tes tertulis, atau ujian lisan dapat digunakan untuk merekrut profesional pengajar dan pendidikan. Namun, itu dapat dilakukan secara internal atau dengan bantuan karyawan selama implementasi.

yang sudah ada dari lembaga lain. Ini dapat dicapai dengan kemajuan atau mutasi yang terdefinisi dengan baik dan andal. Dalam perekrutan karyawan harus disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan, agar bidang pekerjaan yang akan dilaksanakan sesuai dengan tujuan pendidikan dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan hadis Rasulullah saw.:“Apabila suatu urusan diserahkan pada bukan ahlinya, maka tunggu saat kehancurannya (H.R. Bukhari)”.

Hadis ini selaras dengan Q.S. Al-Maidah ayat 08:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ وَعَدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Ayat ini menggambarkan mengapa etis untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan karyawan dan kualitas pendidikan yang diperlukan saat mempekerjakan pendidik dan tenaga kependidikan, bukan karena hubungan yang dapat mengakibatkan perilaku tidak sopan. Diperkirakan bahwa jika latar belakang pendidikan karyawan tidak sesuai dengan persyaratan peran, hal ini akan mencegah mereka mencapai tujuan yang efektif dan efisien..

Menurut bagaimana prosedur perekrutan pekerja/pegawai dilakukan dalam hal

Aspek Kelembagaan yang didirikannya merupakan salah satu paham atau gagasan yang kini dimiliki oleh para pendidik dan tenaga kependidikan Abdullah Ahmad dalam bidang pendidikan.

Sekolah Adabiyah di Bukit Tinggi. Abdullah Ahmad merekrut para profesional yang berjiwa kebangsaan, khususnya mereka yang memiliki legalitas dengan pemerintah Belanda, untuk mendukung prakarsa lembaga pendidikan tersebut sekaligus menghubungi beberapa orang dengan pelatihan guru dan tokoh ulama Bukit Tinggi untuk menghilangkan kecurigaan pemerintah terhadap warisan Belanda..¹⁹

5. Kompetensi yang Dimiliki Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Musfah (2009), kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki seseorang dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan kemampuan dan yang memanifestasikan dirinya dalam bentuk hasil pekerjaan aktual yang dapat bermanfaat baik bagi individu maupun orang lain. Kompetensi didefinisikan sebagai kumpulan informasi, kemampuan, dan perilaku yang harus dimiliki, diserap, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam rangka melaksanakan tugas keprofesiannya, menurut Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Guru yang kompeten adalah mereka yang memiliki pengetahuan mendalam tentang materi pelajaran (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi, yang didefinisikan sebagai memiliki konsep teoritis yang memungkinkan seseorang untuk memilih metode belajar mengajar. sedemikian rupa sehingga proses pembelajaran berlangsung sebagaimana mestinya dan setiap siswa mampu belajar secara efektif. berdasarkan kemampuan individu masing-masing orang. Pengajar SMP Negeri 3 Kwandang dinilai baik secara keseluruhan, masing-masing mampu menguasai kelas, memfasilitasi pembelajaran secara efisien, dan menerapkan teknik dan prosedur yang tepat. Pengeluaran infrastruktur dibatasi. Baik di bidang alat bantu pengajaran, penelitian tindakan kelas, dan identifikasi instruktur yang luar biasa, beberapa guru kami tidak serta merta berhasil dalam usahanya. Suryapriadi (2016: 251) lebih lanjut mengatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidik sekolah, struktur kelembagaan harus diperkuat, kerjasama bisnis dan kelembagaan harus ditingkatkan, sistem pelaksanaan pelatihan harus ditingkatkan, manajemen harus diperkuat, dan pendekatan teknis. untuk meningkatkan standar akademik harus dikembangkan. Ketika tujuan pengembangan tercapai, keterampilan profesional guru juga ditingkatkan..

¹⁹ Suwardi and Samino.

Menurut Surya (2003: 39), kompetensi profesional mengacu pada banyak keterampilan yang dibutuhkan untuk mengaktualisasikan diri sebagai guru yang baik. Guru yang terlibat dalam peningkatan mutu memiliki kompetensi dalam profesinya, menguasai isi yang akan diajarkan dan tekniknya, memiliki rasa tanggung jawab atas tanggung jawabnya, dan memiliki rasa kebersamaan dengan guru lainnya..²⁰

Anwar (2004:56) menyebutkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan standar pendidikan adalah dengan:

- a. penguasaan ajaran-ajaran terbaru tentang materi pelajaran yang akan diajarkan, serta gagasan-gagasan ilmiah mendasar yang tercakup dalam materi pelajaran yang akan diajarkan.
- b. penguasaan dan pemahaman atas prinsip-prinsip dan persepsi yang mendasari pendidikan dan persiapan guru.,
- c. pengetahuan tentang prosedur pendidikan, pengembangan pendidik, dan pembelajaran murid.

Menurut Arikunto (2010: 25), untuk meningkatkan kualitas pendidik, mereka harus memiliki pemahaman yang luas dan mendalam tentang materi pelajaran (bidang studi) yang akan mereka ajarkan serta penguasaan metodologi. . Ini termasuk menguasai konsep teoritis, memilih metodologi terbaik, dan menggunakannya selama proses belajar mengajar..

Pertumbuhan mutu pendidikan berkorelasi dengan profesionalisme guru. Untuk membangun sumber daya manusia dari lulusan madrasah yang berkualitas yang selanjutnya dapat bersaing di era globalisasi, guru harus memberikan pendidikan atau tata cara pembelajaran yang berkualitas yang membuat siswa senang untuk terlibat dalam proses pembelajaran. Di sisi lain, pendidik yang kurang memenuhi syarat dapat menghasilkan pendidikan di bawah standar. Untuk memenuhi hak yang sama setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan yang bermutu, peningkatan profesionalisme guru bertujuan untuk menyelenggarakan pendidikan atau pembelajaran yang sesuai dengan standar profesi..

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, guru adalah tenaga pendidik berlisensi yang tanggung jawab utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Definisi guru sebagai tenaga profesional menyatakan bahwa mereka hanya dapat melaksanakan tugasnya jika memiliki

²⁰ Muzaenah and Hidayati.

kualifikasi akademik, keterampilan profesional, dan sertifikasi pendidik yang diperlukan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu..²¹

Guru masih merupakan cita-cita dalam hal peningkatan mutu, padahal bukan tidak mungkin untuk dicapai; sebaliknya, guru akan menghadirkan tantangan bagi siapa pun yang terlibat atau bertanggung jawab atas pekerjaan sebagai guru. Akibatnya, diharapkan tantangan bagi instruktur profesional akan lebih dekat dengan tujuan output pendidikan yang berkualitas. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengintegrasian tugas-tugas sehingga dapat dilakukan dengan sukses dan efisien oleh orang lain. Kapasitas untuk merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengendalikan semua sumber daya secara efektif dan efisien disebut sebagai kompetensi manajerial (Robbins, 2011). Menurut Stoner (1992), manajemen adalah tindakan mengatur, mengarahkan, dan mengawasi upaya organisasi pra-anggota serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Komariah, 2014). Kemampuan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi manajemen yang diwujudkan melalui berbagai kegiatan belajar mengajar di sekolah, dimulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi, dapat disimpulkan sebagai pengertian manajerial kepala madrasah. kompetensi..²²

KESIMPULAN

Peran strategis yang paling krusial dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pembentukan karakter dan nilai-nilai yang diinginkan dilakukan oleh para pendidik dan tenaga kependidikan selama proses pembelajaran..

Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi sejak orang-orang tersebut bergabung dengan organisasi pembelajar sampai berakhirnya mereka. Tanggung jawab ini dipenuhi melalui proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, pembayaran kompensasi dan penghargaan lainnya, pelatihan pembelajaran dan pengembangan, serta pemberhentian..

Untuk dapat menggunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang optimal, kepala sekolah harus melakukan pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan tenaga kependidikan). Mengingat hal ini, seorang kepala sekolah harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengidentifikasi, menilai, menentukan,

²¹ Imam Wahyudi, 'Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Pesantren' (Turatsuna, 2019).

²² Erikson Saragih and others, 'OBSERII· NG INTERNATIONAL.[USJ EDUCATION PARADIGM TO IMPROVE INDONESIA'S EDUCATION QUALITY'.

mendorong, dan mengembangkan kekuatan masing-masing guru serta kemampuan untuk menyelaraskan tujuan individu dan kelompok orang..

DAFTAR PUSTAKA

- Amon, Lorensius, Theresia Ping, and Soerjo Adi Poernomo, 'Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan', *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 2021, 1–12
- Bayu, Bayu Suratman, 'Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Paud It Alhamdulillah Yogyakarta', *Atta 'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1.1 (2020), 34–50
- Fattah, Nanang, 'Landasan Manajemen Pendidikan', 2009
- Handoko, T Hani, 'Manajemen', 1998
- Hasibuan, Malayu S P, and H Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2016)
- Lubis, Wildansyah, 'Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Jurnal Educandum*, 10.1 (2017), 1–12
- Manullang, Manginar, 'Dasar-Dasar Manajemen', 2002
- Mulyasa, Enco, 'Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi', 2004
- Murni, Murni, 'Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan', *Intelektualita*, 5.02 (2019)
- Muzaenah, Tina, and Ari Budiati Sri Hidayati, 'Manajemen Nyeri Non Farmakologi Post Operasi Dengan Terapi Spiritual "Doa Dan Dzikir": A Literature Review', *Herb-Medicine Journal: Terbitan Berkala Ilmiah Herbal, Kedokteran Dan Kesehatan*, 4.3 (2021), 1–9
- Novita, Mona, 'Sarana Dan Prasarana Yang Baik Menjadi Bagian Ujung Tombak Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam', *Nur El-Islam*, 4.2 (2017), 97–129
- Putra, M Rusni Eka, Ahmad Gawdy Pranansa, and Marianita Marianita, 'Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau', *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 1.1 (2018), 38–47
- Rinto Alexandro, M. M., Misnawati, M. P., & Wahidin, M. P. (2021). Profesi Keguruan (Menjadi Guru Profesional). gue.
- Samsirin, Samsirin, 'Konsep Motivasi Personalialia Dalam Manajemen Pendidikan Islam', *At-Ta'dib*, 11.1 (2016)
- Saragih, Erikson, Berman Hutahaean, S S Rudi, and Ors Hilman Haidir, 'OBSERII· NG INTERNATIONAL.[USJ EDUCATION PARADIGM TO IMPROVE INDONESIA'S EDUCATION QUALITY'

Suwardi, Suwardi, and Samino Samino, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif Sd Muhammadiyah Kota Madiun', *Manajemen Pendidikan*, 9.2 (2014), 186–95

Syafaruddin Syafaruddin, and Asrul Asrul, 'Manajemen Kepengawasan Pendidikan (Editor: Syafaruddin Dan Asrul)', 2014

Syarboini, Syarboini, 'KONSEP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM', *Jurnal Al Mabhats*, 6.1 (2021), 67–85

Wahyudi, Imam, 'Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Pesantren' (Turatsuna, 2019)

Wildasari, Wildasari, 'Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan', *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 2.1 (2017)

Yuliana, Lia, and Suharsimi Arikunto, 'Manajemen Pendidikan', *Yogyakarta: Teras*, 2008