

Manajemen Tenaga Pendidikan pada Sekolah

Mohamad Mustafid Hamdi

STAI Darussalam Nganjuk

Email : hamdimustafid719@gmail.com

Asichul In'an

Afiliasi: STAI Darussalam Nganjuk

Email : : asrofzahirul@gmail.com

Abstract.

Management is an activity carried out jointly by two or more people based on certain rules in order to achieve a goal. Two or more people who work together, because of certain rules, some function as managers and some are managed. Education personnel management or educational personnel management aims to utilize educational staff effectively and efficiently to achieve optimal results, but still in pleasant conditions. Management of Educators and Education is a process of planning, organizing, directing, coordinating, and supervising or controlling teaching and educational staff within an organization or educational institution.

Education personnel are all components contained in educational institutions or institutions which not only include teachers but all those who participate in education. Judging from their position, education personnel are divided into 3, namely: (1) Structural Personnel, structural personnel are all components that occupy general executive positions (leaders) who are responsible either directly or indirectly for the education unit. (2) Functional staff, functional staff are educational staff who occupy functional positions, namely positions that rely on educational academic expertise in carrying out their work. (3) Educational technical personnel, educational technical personnel are educational staff who in carrying out their work are required to have operational technical or administrative technical skills.

Keyword : Management, Education Personnel, Schools

Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha pengembangan kualitas diri manusia dalam segala aspeknya. Pendidikan sebagai aktivitas yang disengaja untuk mencapai tujuan tertentu dan melibatkan berbagai faktor yang saling berkaitan antara satu dan lainnya, sehingga membentuk satu sistem yang saling mempengaruhi. Pendidikan sangat penting dalam membentuk adab, moral, serta mengaplikasikannya dalam disiplin ilmu Pengetahuan. Pendidikan merupakan norma dan bekal bagi kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Dalam kehidupan bernegara, kualitas sebuah bangsa akan ditentukan oleh kualitas sumber

daya manusianya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia suatu bangsa, semakin tinggi pula kualitas bangsa tersebut.¹

Dengan demikian perlu adanya manajemen untuk membantu mempermudah pelaksanaan proses pendidikan. Manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama oleh dua orang atau lebih yang didasarkan atas aturan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dua orang atau lebih yang bekerja sama tersebut, karena adanya aturan-aturan tertentu, ada yang berfungsi sebagai manajer dan ada juga yang dimanajerinya.² Hal yang paling penting dalam implementasi manajemen berbasis sekolah adalah manajemen terhadap komponen-komponen sekolah itu sendiri. Diantara komponen tersebut adalah tenaga kependidikan. Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil optimal, namun tetap dalam hal kondisi yang menyenangkan.

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, (7) penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersediannya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.³

Dari sudut pandang manajemen SDM guru, guru masih berada dalam pengelolaan yang lebih bersifat birokratis-administratif yang kurang berlandaskan paradigma pendidikan (antara lain manajemen pemerintahan, kekuasaan, politik, dan sebagainya). Dari aspek unsur dan prosesnya, masih dirasakan terdapat kekurangan-terpaduan antara sistem pendidikan rekrutmen, pengangkatan, penempatan, supervise, dan pembinaan guru. Disamping itu, masih dirasakan belum terdapat keseimbangan dan kesinambungan antara kebutuhan dan pengadaan guru.⁴

Pendidikan bertugas sebagai fasilitator yang mampu mengembangkan kemauan belajar peserta didik, mengembangkan kondisi belajar yang relevan agar tercipta suasana belajar yang wajar dan gembira serta mengadakan pembatasan positif terhadap pengajar.⁵

¹Yeti Haryati dan Mumuh Muhsin, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan* (Bandung : Pustaka Setia, 2014), 2.

²Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2011), 5.

³Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung : Rosda Karya, 2015), 42.

⁴Hasan Basri, *Kapita Selekta Pendidikan* (Bandung : Pustaka Setia, 2012), 265.

⁵Sri Minarti, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), 109.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Pendidik merupakan pihak yang membantu anak didik karena ketidakberdayaannya untuk menjadi manusia sebagaimana yang dimiliki oleh si pendidik itu sendiri. Pendidik adalah orang yang membimbing anak, agar si anak tersebut bisa menuju kearah kedewasaan dalam pelaksanaannya dalam keluarga maupun diluar lembaga keluarga. Oleh karena itu, yang bertanggung jawab terhadap pendidikan anak didik dilingkungan keluarga adalah orang tua, di lingkungan sekolah adalah guru, di lingkungan masyarakat adalah orang-orang yang terlibat dalam kegiatan pendidikan, seperti pengasuh anak yatim piatu, pembimbing dalam kelompok bermain.⁶

Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan ialah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasikan, dan pengawasan atau pengendalian tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu lingkup organisasi atau lembaga pendidikan.⁷

2. Jenis – jenis Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Suharsimi dan Arikunto yang dikutip dalam bukunya Muhibuddin Abdulmuid mengatakan berdasarkan tugasnya, maka tenaga kependidikan dapat dibedakan sebagai berikut⁸ :

- a. Tenaga pendidik, terdiri atas pembimbing/ konselor, pamong belajar, instruktur, pengajar, guru, widya iswara, tutor, fasilitator.
- b. Tenaga fungsional kependidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti, pustakawan, dan pengembang misalnya pengembang.
- c. Tenaga pengelola Satuan Pendidikan, terdiri dari Kepala Sekolah, direktur, rector, ketua.
- d. Tenaga teknis kependidikan, terdiri dari tenaga laboratorium, tenaga teknis media dan sumber belajar.
- e. Tenaga Administrasi/Tata usaha, terdiri dari staff tata usaha.

Tenaga kependidikan yang dimaksudkan adalah sebagaimana termaktub didalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 tahun 1992 tanggal 17 juli 1992. Dalam PP tersebut Pasal 3 ayat (1) sampai (3) dinyatakan⁹ :

- a. Tenaga kependidikan terdiri atas tenaga pendidik, pengelolaan satuan pendidikan, penelik, pengawas, peneliti dan pengembangan di bilang pendidikan, pustakawan, laboran, teknis sumber belajar dan penguji.
- b. Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih.

⁶Uyoh Sadulloh dan Agus Muharram, *PEDAGOGIK (Ilmu Pendidikan)* (Bandung :ALFABETA, 2014), 127-128.

⁷Muhibuddin Abdulmuid, *Manajemen Pendidikan* (Batang : Pengging Mangkunegara, 2013), 52.

⁸Ibid., 52.

⁹Rusdiana, *Konsep Inovasi Pendidikan* (Jawa Barat : Pustaka Setia, 2014), 160.

c. Pengelolaan satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rector, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dilihat dari jabatannya tenaga kependidikan di bagi menjadi¹⁰ :

a. Tenaga Struktural

Tenaga struktural merupakan seluruh komponen yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. Misalnya : a. tingkat sekolah meliputi : Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, b. Tingkat Pusat meliputi : Menteri, Wakil Menteri, Sekjen, Kepala Biro, Kabag, Kasubbag, c. Tingkat wilayah Provinsi meliputi : Kakanwil, Kormin, Kepala Bidang, Kepala Seksi, d. Tingkat Daerah meliputi : Kepala Kantor Kemdiknas Kabupaten/Kecamatan, Kasi urusan Kurikulum, kasi Urusan Kesiswaan, Kasi urusan Sarana dan Prasarana, Kasi Urusan Pelayanan Khusus.

b. Tenaga fungsional

Tenaga fungsional merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan. Misalnya adalah: guru, pembimbing, pengembangan kurikulum dan teknologi kependidikan, penilik, pengawas, pelatih, tutor dan fasilitator, pembangan pendidikan, pengembang tes, dan pustakawan.

c. Tenaga teknis Kependidikan

Tenaga Teknis Kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif. Misalnya adalah Laporan, teknis Sumber Belajar, Pelatih (Olahraga), Kesenian, dan ketrampilan, Teknis Sumber Belajar/sanggar belajar, Petugas TU.

3. Pengadaan Tenaga Pendidik Kependidikan

Pengadaan pegawai merupakan proses kegiatan untuk mengisi formasi atau tempat serta jabatan yang kosong dan juga pengadaan pegawai dikarenakan adanya perluasan organisasi. Di lingkungan lembaga pendidikan, tenaga kerja atau pegawai dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu¹¹ :

a. Tenaga teknis atau tenaga profesional atau tenaga edukatif/guru/dosen/pengajar, yakni personal pelaksana proses belajar mengajar dan kegiatan kependidikan lainnya.

¹⁰Mohammad Mustari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2014), 215-217.

¹¹Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar*, 77.

b. Tenaga administratif atau tenaga non-edukatif/non-guru/non-dosen, yakni personal yang tidak langsung bertugas mewujudkan proses belajar mengajar, antara lain meliputi pegawai TU, pegawai laboratorium, keuangan, sopir, pesuruh, jaga malam, pegawai perpustakaan dan lain-lain.

Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutment, yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan, dan perbuatan/praktek. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya pengadaan tenaga kependidikan dapat didatangkan secara intern (dari dalam lembaga), atau memanfaatkan tenaga yang sudah ada dan tersedia (kelebihan tenaga) dari lembaga lain. Hal tersebut bisa dilakukan melalui promosi atau mutasi.¹²

Untuk memelihara efektifitas kerja, pada saat penerimaan dan penempatan pegawai harus diperhatikan persyaratan tuntutan jenis sifat pekerjaan, ketrampilan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai. Dalam rangka pengadaan personil atau rekrut personil terutama guru, banyak cara yang dapat dipakai, yaitu¹³ :

- a. *Spoils systems*, sistem pengadaan personil yang didasarkan kepada kesamaan kepertaian, dalam arti pengisian pekerjaan atau jabatan yang ada diusahakan teman separtai, tanpa atau kurang memperhatikan apakah kandidat memenuhi kualifikasi atau tidak.
- b. *Nepotism systems*, yaitu cara mengadakan personil yang didasarkan pada hubungan kekeluargaan.
- c. *Merit systems*, yakni cara pengadaan personil berdasarkan kecakapan yang dimiliki.
- d. *Career systems*, cara pengadaan personil yang pada awalnya didasarkan pada kecakapan sedang pada proses lanjut, selain kecakapan pada masa kerja, loyalitas kerja lainnya turut mendukung.
- e. Sistem prestasi, cara ini terutama berlaku bagi personil lama yang hendak naik pangkat atau hendak menduduki jabatan yang lebih tinggi. Kenaikan pangkat didasarkan pada kecakapan dan prestasi kerja yang dimiliki. Kecakapan dibuktikan dengan lulus ujian sedang prestasi dibuktikan dengan melalui karya nyata.

Dalam penerimaan dan penempatan pegawai yang tidak tepat, menimbulkan berbagai kerugian dan masalah karena setiap pekerjaan yang dilimpahkan tidak

¹²Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung : Remaja RosdaKarya, 2007), 153.

¹³Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar*,

akan terselesaikan secara efektif, dengan demikian tenaga dan waktu akan terbuang-buang, bahkan mungkin pula mengalami pemborosan.¹⁴

Sementara itu, Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana dalam bukunya Muhibbuddin Abdulmuid memberikan gambaran tentang tata urut dalam proses perekrutan tenaga personalia, sebagai berikut :

- a. Merencanakan kebutuhan personalia
- b. Penarikan atau rekrutmen setelah menyeleksi
- c. Penempatan sesuai formasi
- d. Menggerakkan personalia agar bersemangat kerja yang baik
- e. Memelihara kesejahteraan tenaga personalia
- f. Mengatur kenaikan pangkat dan kenaikan gaji
- g. Meningkatkan mutu staf melalui pendidikan dalam jabatan (*In Service Training*), penataran diklat, seminar, dan lainnya.
- h. Mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja staff untuk memperoleh data dalam rangka peningkatan pangkat staff
- i. Menata keputusan hubungan kerja dengan pegawai.¹⁵

4. Memberdayakan Tenaga Pendidik

Dalam mengkaji pemberdayaan tenaga kependidikan di sekolah, konsep Castetter dalam pengembangan sumber daya manusia (PSDM), dapat dijadikan bahan pembanding dalam pengembangannya. Castetter telah memberikan konsep yang lengkap tentang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya SDM pendidikan. Konsep-konsep tersebut telah memberikan gambaran yang jelas mengenai pengembangan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi tindak lanjut.¹⁶

Dalam mengkaji kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia (PSDM) bisa saja terjadi pendekatan interdisiplin atau bahkan monodisiplin, terutama pada tahap perencanaan. Pengembangan sumber daya manusia menyangkut berbagai lembaga, seperti lembaga sosial, politik, ekonomi, dan kebudayaan. Demikian halnya dalam PSDM dibidang pendidikan (tenaga kependidikan). Sejalan dengan konsep yang ditawarkan Castetter, maka PSDM perlu selalu dipikirkan dalam kaitannya dengan perencanaan dan kebijakan pembangunan secara utuh (kaffah). Kemampuan interdependensi berbagai kegiatan dari berbagai lembaga menjadi sangat perlu bagi seorang perencana dan pengambil kebijakan. Secara operasional, penerapan konsep Castetter dalam pengembangan tenaga kependidikan di Indonesia dapat diidentifikasi kedalam strategi umum dan strategi khusus.¹⁷

78. ¹⁴Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar*,

¹⁵Muhibbuddin Abdulmuid, *Manajemen Pendidikan*, 55.

¹⁶Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 125.

¹⁷Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 128.

- a. Strategi Umum meliputi pengembangan tenaga pendidik kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas, dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan professional, kerjasama dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan, terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorim praktek dan objek studi.
- b. Strategi Khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan yang lebih efektif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon tenaga kependidikan, rekrutmen dan penempatan, pembinaan mutu tenaga kependidikan, dan pengembangan karier.

Pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Dalam pengembangan pegawai, banyak cara yang sudah dikembangkan. Pengembangan ini dilaksanakan dengan ¹⁸:

- a. Bimbingan berupa petunjuk yang diberikan kepada pegawai, pada waktu melaksanakan tugasnya
- b. Latihan-latihan berupa intern dan ekstern
- c. Pendidikan formal
- d. Promosi berupa pengangkatan jabatan ke yang lebih tinggi.
- e. Penataran
- f. Workshop dan lain sebagainya.

5. Standar Pendidik Kependidikan

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi adalah tingkat kemampuan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik untuk berperan sebagai agen pembelajaran. Ada empat kompetensi yang harus dipenuhi antara lain¹⁹:

- a. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan

¹⁸Mohammad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, 223-224.

¹⁹Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 86-87.

- dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian, mencerminkan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
 - c. Kompetensi professional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
 - d. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar. Seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.

Kompetensi guru sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Proses belajar dalam hasil belajar para siswa bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.²⁰

6. Aspek Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja (untuk kerja) adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.²¹

Sistem Penilaian Kinerja Guru (selanjutnya disingkat PK Guru) adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Konsep PK Guru salah satunya diatur menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. PK Guru tidak hanya dilaksanakan bagi guru-guru yang berada di bawah naungan Kementerian pendidikan Nasional, tetapi juga berlaku untuk guru-guru yang berada di bawah naungan Kementerian Agama.²²

²⁰Mohammad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, 138.

²¹Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar*, 92.

²²Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), 1.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, PK Guru pada intinya dilakukan terhadap 3 aspek yaitu : Unsur pembelajaran (bagi guru mata pelajaran/ guru kelas), Unsur pembimbingan (bagi guru konseling), Unsur tambahan dan tugas lain yang relevan yang didasarkan atas aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya.

Bisa disimpulkan bahwa PK Guru ini merupakan perangkat penilaian yang dibuat secara komprehensif. Tidak hanya menilai tentang kompetensi di bidang pembelajaran atau konseling, tetapi juga menyangkut tugas-tugas tambahan yang diemban misalnya terkait tugas kita sebagai Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Ketua Program Studi, Penanggung jawab Perpustakaan atau tugas-tugas lain yang dibebankan sekolah tempat bertugas.²³

Guru dan dosen adalah pejabat professional, sebab mereka diberi tunjangan professional. Namun banyak kalangan yang tidak meyakini keprofesionalan mereka, terutama guru-guru. Mengapa demikian? Sebab masyarakat pada umumnya melihat kenyataan bahwa ²⁴:

- a. Banyak sekali guru maupun dosen melakukan pekerjaan yang tidak memberi keputusan kepada mereka
- b. Menurut pendapat masyarakat, pekerjaan mendidik dapat dilakuakn oleh siapa saja.

Selain itu, terdapat pula standar-standar profesi yang juga harus dipenuhi. Standar-standar profesi yang juga harus dipenuhi. Standar-standar profesi itu adalah sebagai berikut ²⁵:

- a. Memiliki ilmu yang diperoleh melalui pendidikan lama setara dengan S-1 atau lebih
- b. Kewenangan professional diakui oleh klien
- c. Ada sanksi dan pengakuan masyarakat akan keabsahan kewenangannya
- d. Memiliki kode etik
- e. Punya budaya profesi yang dinamis dan terus berkembang
- f. Ada persatuan profesi yang kuat dan berpengaruh.

Guru professional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Seorang guru yang professional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain : memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri

²³Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), 3.

²⁴Binti Munah, *Landasan Pendidikan* (Yogyakarta : Teras, 2009), 140.

²⁵Ibid., 143.

secara terus-menerus melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar dan sebagainya.²⁶

Dalam penilaian kinerja langkah yang harus dilakukan antara lain ²⁷:

a. Penentuan sasaran

Harus spesifik, terukur, menantang dan didasarkan pada waktu tertentu. Tugas individu harus dirumuskan secara bersama-sama antara atasan dan bawahan. Sasaran unit adalah bagian dari sasaran organisasi.

b. Penentuan Standar (ukuran) untuk kerja

Penilaian untuk kerja adalah harus benar-benar obyektif, yaitu pelaksanaan penilaian harus mencerminkan pelaksanaan untuk kerja yang sesungguhnya dan mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Sistem penilaian untuk kerja harus: Mempunyai standar, Memiliki ukuran yang dapat dipercaya, Mudah digunakan.

c. Penentuan metode dan pelaksanaan penilaian

Penentuan atau cara serta perlengkapan yang digunakan seperti formulir dan pelaksanaannya. Metode antara lain metode perbandingan, tes dan lain-lainnya

d. Evaluasi penilaian

Merupakan pemberian umpan balik kepada pegawai mengenai aspek-aspek unjuk kerja yang harus diubah dan dipertahankan serta berbagai tindakan yang harus diambil oleh individu ataupun organisasi dalam upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang.

Kesimpulan

Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan ialah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan atau pengendalian tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu lingkup organisasi atau lembaga pendidikan.

Tenaga kependidikan merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dilihat dari jabatannya tenaga kependidikan di bagi menjadi 3 yaitu: (1) Tenaga Struktural, tenaga struktural merupakan seluruh komponen yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. Misalnya: a. tingkat sekolah meliputi : Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, b. Tingkat Pusat meliputi : Menteri, Wakil Menteri, Sekjen, Kepala Biro, Kabag, Kasubbag, c. Tingkat wilayah Provinsi meliputi : Kakanwil, Kormin, Kepala Bidang, Kepala Seksi, d. Tingkat Daerah meliputi : Kepala Kantor Kemdiknas Kabupaten/Kecamatan, Kasi urusan Kurikulum, kasi Urusan

²⁶Ibid., 148.

²⁷Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar*, 93.

Kesiswaan, Kasi urusan Sarana dan Prasarana, Kasi Urusan Pelayanan Khusus. (2) Tenaga fungsional, tenaga fungsional merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan. Misalnya adalah: guru, pembimbing, pengembangan kurikulum dan teknologi kependidikan, penilik, pengawas, pelatih, tutor dan fasilitator, pembangan pendidikan, pengembang tes, dan pustakawan. (3) Tenaga teknis Kependidikan, tenaga teknis kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif. Misalnya adalah Laporan, teknis Sumber Belajar, Pelatih (Olahraga), Kesenian, dan ketrampilan, Teknis Sumber Belajar/sanggar belajar, Petugas TU.

References

- Abdulmuid, Muhibbuddin. *Manajemen Pendidikan*. Batang : Pengging Mangkunegara, 2013
- Basri, Hasan. *Kapita Selekta Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2012.
- Daryanto dan Mohammad Farid. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah Dasar*. Yogyakarta : Gava Media, 2013
- Haryati, Yeti dan Mumuh Muhsin, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia, 2014.
- Imron, Ali. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- Minarti, Sri. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : Remaja RosdaKarya, 2007
- , *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Rosda Karya, 2015.
- Munah, Binti. *Landasan Pendidikan*. Yogyakarta : Teras, 2009.
- Mustari, Mohammad. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2014
- Nanang. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013.
- Rusdiana, *Konsep Inovasi Pendidikan*. Jawa Barat : Pustaka Setia, 2014
- Sadulloh, Uyoh dan Agus Muharram. *PEDAGOGIK (Ilmu Pendidikan)*. Bandung :ALFABETA, 2014.