

Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik: Peran Manajemen dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Anak Usia Dini

Sri Widyawati¹, Ribut Wahyu Eryanti², Atok Miftachul Hudha³

^{1,2,3}Program Studi Doktor Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Malang
e-mail: swidyawati9385@gmail.com, eriyanti@umm.ac.id, atok@umm.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan tugas dan fungsi manajemen pendidik dan kependidikan yang merupakan salah satu bagian dari delapan standar nasional pendidikan. Kajian ini menggunakan metode penelitian kualitatif studi pustaka (library research). Hasil studi ini menunjukkan bahwa tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen pendidik dan kependidikan terdiri dari enam komponen yakni: (a) perencanaan, (b) perekrutan, (c) penempatan kerja, (d) kompensasi, (e) pembinaan dan pengembangan, (f) mengevaluasi. Fungsi dan tugas manajemen berimplikasi bagi sekolah dalam menghadapi kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan melalui rekrutmen. Pembinaan dan pengembangan juga dilakukan melalui pembelajaran individu, pelatihan dan pendidikan tingkat lanjut, baik yang dilakukan oleh kelompok kerja guru, sekolah, maupun dinas pendidikan.

Kata kunci: *Manajemen Pendidikan, Tenaga Pendidika, Pendidikan Anak Usia Dini*

Abstract

This paper aims to describe the duties and functions of educator and education management which is one part of the eight national education standards. This study uses a qualitative research method of library research (library research). The results of this study indicate that the duties and functions of the management of educators and educational staff are carried out based on statutory regulations with the aim of improving the quality of national education, developing science, technology and the arts, as well as serving the community. The implementation of the tasks and functions of educator and education management consists of six components namely: (a) planning, (b) rehabilitation, (c) work placement, (d) compensation, (e) coaching and development, (f) evaluation. Management functions and mandates have implications for schools in addressing the shortage of educators and education personnel through

recruitment. Coaching and development is also carried out through individual learning, training and further education, both carried out by working groups of teachers, schools and the education office.

Keywords : *Education Management, Education Personnel, Early Childhood Education*

PENDAHULUAN

Menciptakan generasi yang berkualitas harus melalui proses yang panjang dan mempunyai konsep yang baik. Konsep dalam hal ini ialah konsep pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Untuk menciptakan manusia yang berkualitas tentulah bukan perkara yang mudah. Bahkan, harus dibina atau di didik sejak dari usia dini. Pendidikan anak usia dini menjadi pondasi dalam membangun karakter anak (Suratman, 2019). Peran pendidikan bagi anak usia dini sangat diperlukan guna menciptakan manusia yang unggul dan bersaing serta berakhlak di masa mendatang.

Dalam memberikan pendidikan bagi anak usia dini maka negara membentuk atau menyelenggarakan dunia pendidikan bagi anak usia dini (PAUD) dengan diberlakukannya UU Nomor 20 tahun 2003 maka PAUD menjadi bagian dari sistem pendidikan yang ada di Indonesia. Peran pendidikan bagi anak usia dini sangat diperlukan guna menciptakan manusia yang unggul dan bersaing serta berakhlak di masa mendatang. Usia 0-6 tahun adalah usia yang sangat menentukan masa depan anak menurut Prof. Abd. Rachman Assegaf dalam Mukodi mengatakan anak dianalogikan sebagai pohon, anak merupakan wujud dari bibit yang tumbuh dan membutuhkan lingkungan yang cocok dalam pertumbuhannya. Seperti, yang diketahui masa emas merupakan masa paling penting bagi seorang anak karena pada masa ini tidak akan terulang kembali (Mukodi, 2011).

Manajemen PAUD adalah merupakan pelaksanaan antara anak didik dengan pendidik dan lingkungannya, dalam mengelola, mengatur bahkan mengarahkan proses hubungan pendidikan secara sistematis hingga tercapai tujuan pendidikan anak usia dini (Suyadi, 2011). Tujuan pendidikan akan tercapai apabila manajemen terhadap pendidik maupun tenaga kependidikan maupun stakeholder dalam lembaga pendidikan bahkan juga termasuk peserta didik merupakan bagian penting dalam proses manajemen yang ada di lembaga pendidikan khususnya PAUD. Terlebih, mutu dan kualitas baik itu dari segi penyelenggaraan pendidikan amat sangat tergantung dari proses pendidikan masa lalu tenaga pendidik baik itu lulusan, pengalaman maupun keahlian.

Pada masyarakat Indonesia pelaksanaan pendidikan merupakan peranan yang paling vital dalam upaya membangun kepribadian bangsa maupun karakter khusus yang dimiliki dalam menginternalisasi nilai dari pendidikan. Masyarakat Indonesia juga memandang pendidikan akan berhasil tergantung guru maupun pendidik dibanding metode pembelajaran yang digunakan.

Masyarakat secara umum, lebih memperhatikan sumber daya manusia dibanding teknologi yang digunakan. Sehingga sudah sepatutnya dalam proses manajemen yang dilakukan harus ada semacam pengendalian dan mengontrol sumber daya manusia

bukan teknologi yang digunakan. Apalagi, peran guru tidak bisa digantikan oleh teknologi yang ada (Ansari, 2016). Selain itu, pendidik maupun guru serta jajarannya sangat penting dalam proses pendidikan didalam kelas terlebih guru merupakan faktor keberhasilan dalam membangun manusia untuk mencapai tujuan pendidikan secara nasional. Pendidik sebagai fasilitator pembelajaran yaitu sebagai penasihat, pembimbing atau pemandu terhadap peserta didik (Kurniawan, 2016).

Pentingnya, sumber daya manusia menempati yang paling sentral sehingga sudah sepatutnya kualitas dari pendidik harus diperhatikan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul dan ulung merupakan hal yang harus dilaksanakan karena sudah menjadi pusat perhatian masyarakat terhadap pemerintah.

METODE

Adapun metode penelitian kajian pustaka atau studi kepustakaan yaitu berisi teori teori yang relevan dengan masalah masalah dalam penelitian yang diambil peneliti. Kajian pustaka atau studi pustaka merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam suatu penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya dalam yaitu mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Jenis penelitian ini adalah bibliografi, menurut (Zed M, 2008) dijelaskan bahwa bibliografi adalah daftar informasi dalam buku - buku karya pengarang maupun ahli dalam berbagai bidang, keahlian atau penerbit tertentu .

Penelitian ini seluruhnya berdasarkan atas kajian pustaka atau studi literature. Oleh karena itu sifat adalah penelitian kepustakaan (library reseach). Data yang dikumpulkan dan di analisis penelitiannya seluruhnya berasal dari literatur maupun bahan dokumentasi lain, seperti tulisan di jurnal, maupun media lain yang relevan dan masih di kaji. Data yang dikumpulkan dalam studi ini adalah dua jenis data yaitu data bersifat primer dan data yang bersifat sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yaitu dengan cara mencari data yang berkaitan dengan pembahasan dalam judul peneitian yang peneliti ambil. Dalam penelitian ini data data yang relevan dikumpulkan dengan berbagai cara, yaitu dengan Studi Pustaka, Studi Literatur, Pencarian di internet .

Teknik Analisis Data yang dilakukan penelitian dengan menggunakan teknik analisa kualitatif dengan cara deduktif , maksudnya adalah dari hal - hal atau teori yang bersifat umum untuk menarik kesimpulan yang bersifat khusus. Dan dengan cara induktif yang berkaitan dengan fakta - fakta peristiwa khusus dan konkret kemudian menarik kesimpulan dari bersifat khusus ke bersifat umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen dalam bahasa Indonesia berarti pengelolaan (Mesiono, 2017). Jika secara term manajemen adalah upaya melakukan pengelolaan seluruh aspek pendidikan untuk mencapai keberhasilan sebuah proses pendidikan yang dijalankan. Setelah mengetahui pengertian manajemen maka pamakalah dalam hal ini menjelaskan pengertian pendidik berdasarkan sisdiknas bahwa pendidik mempunyai tugas yang melakukan pelatihan dan bimbingan, mengevaluasi, melaksanakan riset,

dan melakukan abdi kepada masyarakat. Pendidik juga dibagi bermacam-macam, dosen, guru, tutor, fasilitator dan lainlain terpenting pendidik menjalankan dan ikut berpartisipasi dalam proses pendidikan yang dilaksanakan.

Sedangkan tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan. Termasuk tenaga kependidikan ialah seluruh masyarakat yang turut andil dalam penyelenggaraan yang telah diangkat khusus. Adapun yang termasuk dari tenaga kependidikan sebagai berikut: 1) kepala satuan dari pendidikan yang mempunyai amanah dalam memimpin sebuah lembaga. 2) pendidik yang ikut andil dalam penyelenggaraan proses pendidikan dan mempunyai tugas khusus. 3) Seluruh orang yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan baik itu guru dan jajarannya termasuk staff administrasi (Suarga, 2019).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebuah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk kedalam proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan pendidik dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. Hal itu dipertegas oleh (Muniroh dan Muhyadi, 2017) menyebutkan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial turut serta dalam mewujudkan mutu

pendidikan nasional. Setidaknya ketika membahas sumber daya manusia harus melihat dari teori dari manajemen sumber daya manusia sehingga ada kesesuaian antara teori dan praktik dilapangan. Adapun, manajemen dalam sumber daya manusia dipandang sebagai orang yang mempunyai tugas khusus dan mempunyai sistem orientasi kedepan dalam meningkatkan pendidikan. Mempunyai konsep saling bekerjasama juga bagian dari manajemen yang dilakukan kepada pendidik sehingga guru mampu meningkatkan pelayanan berupa informasi melalui teknologi sehingga mampu menefisiensikan kinerja yang dihadapi.

Erni Munastiwi menjelaskan bahwasanya upaya dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia seperti di PAUD memperhatikan aspek-aspek dalam pengelolaannya. Pengelolaan yang ditanamkan harus mempunyai prinsip moral baik itu ketika melakukan manajemen baik ketika memberikan pelatihan kepada guru sehingga pendidik akan termotivasi dan melakukan inovasi dan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerja yang dilakukan. Sehingga para pendidik tidak merasa terbebani dalam melakukan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Pada intinya dengan adanya manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu lembaga PAUD pengelola dapat mengembangkan sumber daya manusia tersebut untuk menciptakan layanan pendidikan yang optimal. Sehingga mampu memberikan pelayanan pendidikan kepada anak secara efektif dan efisien (Munastiwi, 2019).

Proses manajemen yang dilaksanakan setidaknya harus dilakukan sedini mungkin seperti awal dari perekrutan seorang pendidik. Memilih seorang pendidik untuk dipekerjakan dilembaga pendidikan harus sesuai kebutuhan dari lembaga tersebut. Selain itu, mempersiapkan perangkat dalam melakukan perekrutan sehingga

dalam proses pelaksanaannya memilih orang yang mampu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, pendidik yang telah direkrut harus dipekerjakan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki oleh pendidik sehingga pendidik berkompeten dalam melaksanakan tugas.

Adanya evaluasi berupa penilaian kinerja juga harus dilakukan sehingga kualitas pendidikan akan terjaga. Pemberian berupa penghargaan kepada pendidik yang berprestasi juga merupakan bagian dari manajemen pendidik. Tidak kalah penting, memperkenalkan guru yang dimiliki kepada masyarakat juga salah satu hal yang harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan (Mesiono, 2017). Perencanaan dalam proses perekrutan pendidik juga harus diperhatikan, sehingga menghasilkan kualitas pendidik yang mampu memuaskan harapan yang diinginkan lembaga pendidikan. Perencanaan mempunyai peranan yang paling penting dalam sebuah keberhasilan pendidikan (Mukhlisoh, 2018). Langkah yang harus diperhatikan dalam melakukan pembinaan dan pengembangan yang diberikan kepada pendidik adalah memberikan kesempatan kepada pendidik untuk terus melakukan pengembangan diri seperti, mengikuti kegiatan pelatihan, simposium,

lokakarya, dan seminar. Hal ini merupakan bagian dari pembinaan yang diberikan kepada pendidik oleh lembaga pendidikan. Pengembangan diri juga harus dilakukan oleh pendidik secara mandiri, seperti menggunakan teknologi, membaca buku dan artikel untuk menambah wawasan yang dimilikinya. Pengembangan diri juga harus dilakukan secara formal dan berkepanjangan dan melakukan kegiatan dan memberikan kesempatan bagi tenaga didik agar mampu bertanggung jawab atas kesempatan yang telah diberikan dan mempunyai jiwa yang amanah dalam jabatan yang diambil (Rahayu, 2015). Pembinaan juga biasanya dilakukan oleh direktorat yang memberikan pelayanan pembinaan berupa profesi, sertifikasi, kompetensi, perlindungan kesejahteraan, dan melakukan peningkatan kualifikasi pendidikan (Abdoellah, 2017).

Manajemen pendidik juga harus menekankan sanksi apabila pendidik melakukan sebuah kesalahan yang sangat besar. Sanksi dapat diberikan berupa pemberhentian kepada pendidik sehingga tidak lagi melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pemberhentian dapat diberikan berupa sementara maupun selamanya. Akan tetapi, dalam prosesnya sebuah lembaga harus memperhatikan aspek- aspek yang harus diperhitungkan, seperti: kinerja, permintaan bersangkutan, mencapai usia maksimal mendidik, adanya penyederhanaan organisasi, pelanggaran pidana, tidak bertanggung jawab, meninggal dunia dan kurangnya jasmani dan rohani dalam melaksanakan tugas (Mesiono, 2017).

Prinsip dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang paling penting adalah kualifikasi dari pendidik itu sendiri. Pendidik yang mempunyai tugas administrasi, pengembangan, pengelolaan, pengawasan, serta memberikan pelayanan teknis dalam menunjang kegiatan pendidikan di lembaga PAUD. Hakikatnya tenaga kependidikan yang juga sebagai pengawas, kepala sekolah, pengelola, administrasi, dan petugas kebersihan. Sedangkan, jalur formal terdiri dari kepala sekolah, tenaga administrasi, petugas kebersihan sekolah.

Pendidikan non formal juga terdiri dari penilik, administrasi, pengelola, dan petiugas kebersihan sekolah (Mulyasa, 2012). Azalnya, prinsip dari manajemen pendidik merupakan manajemen sumber daya manusia apabila berhubungan dengan pendidikan. Prinsip ini berkaitan dengan proses pemanfaatan SDM yang ada dalam lembaga pendidikan baik itu, kepala sekolah, guru, dan yang lain dilakukan secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan melalui sumber daya manusia (Munastiwi, 2019).

Menurut Mukminin dalam Erni ada beberapa prinsip dasar manajemen personalia (SDM) di satuan pendidikan. Pertama, sumber daya manusia sebagai komponen yang paling penting. Kedua, adanya pengelolaan yang baik kepada sumber daya manusia. Ketiga, harus ada kultur dan suasana organisasi di lembaga pendidikan yang memperhatikan sikap manajerial. Keempat, melakukan manajemen personalia agar antara satu dengan yang lain mampu bekerja secara tim dan mendukung. Kelima, kompetensi dari para anggota dan upaya pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas paling utama.

SIMPULAN

Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kualitas pendidikan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini). Manajemen dalam konteks ini berperan sebagai pengelola yang bertanggung jawab dalam merancang, mengorganisir, mengkoordinasikan, dan mengawasi proses pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik di lembaga paud. berikut ini beberapa peran manajemen dalam peningkatan kualitas pendidikan paud melalui pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik: perencanaan yang baik, pengorganisasian yang efektif, pengawasan yang berkualitas, pemberian dukungan dan sumber daya, kolaborasi dan kemitraan, dan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Dengan peran manajemen yang efektif dalam pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik, diharapkan kualitas pendidikan PAUD dapat terus meningkat. Tenaga pendidik yang terampil, terdidik, dan terus-menerus mengembangkan diri akan memiliki dampak positif pada perkembangan anak-anak di usia dini.

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.
- Aziz, Thorik. *Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini*. Vol. 102. Duta Media Publishing, 2019.
- Bayu, Bayu Suratman. "Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di paud it alhamdulillah yogyakarta." *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1.1 (2020): 34-50.
- Faisal, Faisal, Hapzi Ali, and Kemas Imron Rosadi. "Sistem Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Simdik Dalam Manajemen Pendidikan ISLAM." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3.1 (2021): 77-85.

- Fahrudin, F., Ansari, A., & Ichsan, A. S. (2021). Pembelajaran Konvensional dan Kritis Kreatif dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Hikmah*, 18(1), 64-80.
- Harun, Cut Zahri. "Manajemen pendidikan karakter." *Jurnal pendidikan karakter* 4.3 (2013).
- Munastiwi, Erni. "Manajemen Ekstrakurikuler Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)." *Manageria: jurnal manajemen pendidikan islam* 3.2 (2018): 369-378.
- Mesiono, M. (2017). *Manajemen Pendidikan Raudhatul Athfal (RA): Pengantar Teori Dan Praktik*.
- Mukodi, M., & Suparmi, S. (2011). Pendidikan Kanak-Kanak dan Pendidikan Keluarga; Studi Kritis Pemikiran Ki Hadjar Dewantara. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 3(2).
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161-173.
- Munastiwi, E. (2019). Manajemen Lembaga PAUD Untuk Pengelola Pemula. Hadiati, Eti, and Fidrayani Fidrayani. "Manajemen Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini." *Al- Athfaal: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini* 2.1 (2019): 69-78.
- Subronto, Subronto, Hapzi Ali, and Kemas Imron Rosadi. "Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, dan Tenaga Pendidikan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.1 (2021): 24-34.
- Suratman, A., Afyaman, D., & Rakhmasari, R. (2019). Pembelajaran berbasis TIK terhadap hasil belajar matematika dan motivasi belajar matematika siswa. *Jurnal Analisa*, 5(1), 41-50.
- Supriyantono, A., Hakim, L., Suyadi, S., & Ismudiono, I. (2011). Breeding programme development of Bali cattle at Bali Breeding Centre. *Animal Production*, 13(1).
- Susanti, Heri. "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 2.1 (2021): 33-48.
- Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.