

## Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Suntama Putra<sup>1</sup>, Afriza<sup>2,3</sup>, Tuti Andriani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam  
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5295>

e-mail: [suntamaputra1984@gmail.com](mailto:suntamaputra1984@gmail.com)<sup>1</sup>, [afriza@uin-suska.ac.id](mailto:afriza@uin-suska.ac.id)<sup>2</sup>,  
[tutiandriani@uinsuska.ac.id](mailto:tutiandriani@uinsuska.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk watak generasi bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia mengambil tempat yang dominan, meskipun perkembangan teknologi dapat di manfaatkan sebagai salah satu alternatif sumber pengetahuan dalam proses pembelajaran. Untuk mencapai keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikannya, maka dibutuhkan ilmu dan seni dalam memanaje sumber daya manusianya, mulai dari perencanaan hingga pemberhentian. Metode penelitian ini menggunakan Library Research atau riset kepustakaan dengan mengumpulkan berbagai macam data maupun literasi yang dibutuhkan. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini adalah manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan suatu lembaga pendidikan mulai dari proses perencanaan, pengadaan/perekrutan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, kompensasi dan penghargaan hingga pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mutlak harus diterapkan oleh seorang top leader/kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efesien untuk mencapai hasil yang optimal.

**Kata kunci:** *Manajemen, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan*

### Abstract

Educators and educational staff in the educational process play a very important role in shaping the character of the nation's generation through the development of the desired personality and values. Viewed from the learning dimension, the role of educators in Indonesian society takes a dominant place, although technological developments can be utilized as an alternative source of knowledge in the learning process. To achieve the success of an educational institution in managing its teaching and educational staff, knowledge and art are needed in managing its human resources, from planning to termination. This research method uses Library Research or library research by collecting various kinds of data and literacy needed. As for data collection techniques using documentation and descriptive analysis. The results of this study are that the management of teaching and educational staff is an activity that must be carried out by an educational institution starting from the process of planning, procurement/recruitment, coaching and development, promotion and transfer, compensation and rewards to the dismissal of teaching and educational staff. The management of teaching and educational staff absolutely must be implemented by a top leader/principal in order to be able to utilize educators and educational staff effectively and efficiently to achieve optimal results.

**Keywords:** Management, Educators, Education Personnel

## **PENDAHULUAN**

Dalam sebuah proses pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan yang sangat penting dan krusial dalam membentuk watak generasi bangsa sesuai dengan nilai-nilai dan kepribadian yang ingin dicapai. Dilihat dari sudut pandang proses pembelajaran, peran tenaga pendidik masih sangat dominan bagi para peserta didik, walaupun teknologi sudah berkembang pesat dan sangat membantu dalam proses pendidikan. Dalam sebuah proses pembelajaran fungsi tenaga pendidik tidak bisa sepenuhnya digantikan oleh teknologi, demikian juga dengan fungsi tenaga kependidikan, seperti kepala sekolah, pengawas, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, dan lain-lain. Merekalah yang bertanggung jawab atas pengelolaan, administrasi, pelayanan, pengembangan, hingga pengawasan sekolah sehingga akan menunjang proses pendidikan pada suatu lembaga pendidikan (Murni 2019).

Seiring dengan perkembangan zaman serta tuntutan profesi tenaga pendidik dan kependidikan agar lebih profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenjang tingkat pendidikan yang telah menjadi komitmen bersama dalam memajukan pendidikan nasional. Maka peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan harus diimplementasikan dan diwujudkan dalam sebuah proses yang sistematis dan terintegrasi dalam suatu bentuk pengelolaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang dimulai dengan proses perencanaan perekrutan hingga pemberhentian.

Salah satu indikator keberhasilan sebuah lembaga pendidikan adalah tingginya minat dan kepercayaan masyarakat untuk memasukkan anak-anaknya disekolah tersebut. Hal ini membuktikan bahwa orang tua percaya bahwa anak-anaknya akan dididik dan dibimbing sebaik mungkin oleh tenaga pendidik (guru) yang profesional yang ada disana. Dengan kata lain, secara implisit para tenaga pendidik merelakan dirinya untuk menerima dan mengemban amanah para orang tua untuk memberikan pendidikan dan pengajaran yang terbaik untuk peserta didiknya. Pada dasarnya para orang tua tidak akan menyerahkan anaknya kepada sembarang pendidik/guru disekolah (Wildasari 2017).

Harapan besar dari orang tua tentu harus rawat dan dijawab oleh para pendidik dan tenaga kependidikan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pendidikan secara profesional.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah dengan metode Library Research atau riset kepustakaan dengan mengumpulkan berbagai macam data maupun literasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan analisis deskriptif, yaitu menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Definisi Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Salah satu unsur yang paling penting dalam suatu lembaga pendidikan adalah tenaga pendidik, karena dialah yang menjadi mesin penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (agent of change) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kehususannya, seperti berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Dari pengertian ini jelas bahwa guru merupakan seorang pendidik ditingkat sekolah dasar dan menengah yang berperan langsung dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah. Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan

kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan itu dapat menjadi milik orang tersebut. Adapaun sebagai pendidik merupakan perantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat (Wahyudi 2012).

Seperti yang telah dikemukakan di atas tentang definisi pendidik, maka bukan hanya guru yang dimaksudkan dalam kategori pendidik ada juga yang kita kenal dengan sebutan dosen yang bertugas mengajar di perguruan tinggi. Guru pamong yang bertugas membimbing siswa secara aktif dan mandiri. Tutor adalah orang bertugas mendidik di lembaga-lembaga non-formal. Fasilitator bisa dari kalangan guru atau masyarakat yang memiliki kualifikasi atau kemampuan mendidik untuk membantu siswa mencapai tujuan. Instruktur adalah orang yang memiliki kemampuan dibidang-bidang khusus seperti kesenian, olahraga, dan bela diri.

Sedangkan tenaga kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apa bila merujuk kepada Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah "Anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan" seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didaya gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien. Yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran, penjaga dan anggota kebersihan sekolah.

### **Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Ruang lingkup manajemen tenaga pendidik dan kependidikan meliputi, perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, pengadaan/perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, promosi dan mutasi tenaga pendidik dan kependidikan, kompensasi dan penghargaan tenaga pendidik dan kependidikan, pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan. Hal-hal tersebut wajib dilaksanakan oleh seorang top leader/kepala sekolah secara terukur dan seksama agar apa yang diinginkan dari para tenaga pendidik dan kependidikan dapat diwujudkan dan tepat sasaran sesuai dengan kualifikasi dan kemampuannya sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan optimal (Mulyasa 2009).

### **Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Perencanaan merupakan salah satu bagian penting dari fungsi manajemen yang tidak boleh dilewatkan. Bahkan perencanaan dalam proses pendidikan merupakan aktivitas yang akan terjadi sepanjang waktu (Matin 2013).

Fungsi perencanaan atau planning adalah satu penentu dari program bagian personalia (SDM) yang akan membantu tercapainya visi, misi dan tujuan yang telah disusun oleh suatu lembaga pendidikan. Tujuannya adalah agar lembaga pendidikan memiliki jumlah dan jenis tenaga pendidik yang cukup, ditempatkan pada posisi yang tepat serta mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan (Ramayulis 2017).

Bagi seorang top leader/kepala sekolah wajib hukumnya untuk membuat perencanaan kebutuhan calon tenaga pendidik dan kependidikan, baik secara kuantitas maupun kualitas yang nantinya akan ditempatkan pada posisi yang akan dibutuhkan saat ini atau diwaktu yang akan datang. Ketika merencanakan kebutuhan calon tenaga pendidik dan kependidikan seorang top leader/kepala sekolah juga harus piawai dalam mengidentifikasi dan menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat penting dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi.

### **Pengadaan dan Perekrutan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Setelah merencanakan kebutuhan pegawai baik secara kuantitas dan kualitas hendaknya seorang top leader/kepala sekolah melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan cara mengumumkannya di media-media elektronik dan cetak. Langkah selanjutnya dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan. Kata rekrut berasal dari bahasa Inggris "re'cruit" yang berarti menambah baru, mengerahkan dan memperkuat. Mathis dan Jakson dalam Ellyta menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan ataupun organisasi. Selanjutnya kata seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak (Hidayat 2016).

Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka, seorang top leader/kepala sekolah harus melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga kependidikan melalui tes tertulis, lisan, dan praktek agar mendapatkan tenaga-tenaga kependidikan yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Pengadaan guru dan pegawai harus dilakukan oleh top leader/kepala sekolah dengan cermat dan pemilihan yang ketat demi mendapatkan personalia yang tepat dan memenuhi syarat. Jika hal ini dilakukan sembarangan atau dalam kata lain terkesan sembarangan maka bisa jadi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah tidak akan maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak kepada ketercapaian tujuan sekolah.

### **Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Pembinaan adalah sebuah program untuk membina sumber daya manusia baik administrasi maupun edukatif dilingkungan lembaga pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standart minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi (Hidayat 2016).

Kegiatan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sangat urgent untuk dilakukan seorang kepala sekolah jika tidak ingin diperjalanan karir dan masa tugas para tenaga pendidik dan kependidikannya akan mengalami kemunduran serta melemahnya kinerja mereka yang mengakibatkan pada buruknya kualitas kerja mereka. Untuk dapat mengembalikan kualitas dan motivasi kerja mereka, seorang top leader/kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan yang intensif dan evaluasi kerja secara mendalam. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang wawasan kerja dan keahlian.

Seorang top leader/kepala sekolah mau tak mau harus mengetahui apa saja penyebab dasar melemahnya motivasi dan kinerja bawahannya, agar nantinya bisa mengambil langkah untuk melakukan pembinaan atau pelatihan apa yang cocok diberikan kepada mereka agar motivasi dan kinerja mereka dapat kembali optimal dan dapat melaksanakan semua tugas maupun kewajiban mereka. Jangan sampai top leader/kepala sekolah menutup mata dalam kasus ini, jika hal tersebut terjadi dalam jangka waktu yang lama bukan hanya kondisi dan lingkungan kerja sekolah yang tidak kondusif tapi bisa jadi proses belajar mengajar dikelas juga akan berdampak parah yang pada akhirnya mutu dan kualitas sekolah menjadi harga yang harus dibayar mahal oleh sekolah.

### **Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Promosi tenaga pendidik dan kependidikan yaitu perpindahan posisi kerja yang memperbesar kewenangan dan tanggungjawab seorang pegawai karena jabatan yang lebih tinggi didalam suatu lembaga/organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar (Hidayat 2016).

Seiring dengan berjalannya waktu maka seorang kepala sekolah harus sudah mengkantongi potensi dan kelemahan para pegawainya agar dapat melakukan penaikan

pangkat, jabatan, atau statusnya bagi mereka yang memiliki kualitas terbaik dan kinerja yang memuaskan. Namun bagi mereka yang terkesan malas, tidak produktif, dan tidak mampu menjalani tugas dengan baik maka kepala sekolah dapat melakukan rotasi jabatan atau mutasi demi mendapatkan penyegaran dan penyesuaian. Khusus untuk promosi kenaikan status tenaga pendidik dan kependidikan harus sangat diperhatikan, apalagi bagi tenaga pendidik yang telah bekerja cukup lama maka kepala sekolah harus bertindak cepat mengambil keputusan kenaikan apa yang patut diterima oleh tenaga pendidik tersebut? Hal yang paling mendasar misalnya mendapatkan kenaikan gaji, atau dengan kenaikan status dari pegawai tidak tetap menjadi pegawai tetap. Atau dengan memfasilitasi tenaga pendidik tersebut untuk melakukan pengurusan sertifikasi. Promosi-promosi jabatan dan status ini sangat besar dampaknya bagi tenaga pendidik atau pegawai yang bersangkutan karena ini menjadikan mereka merasa dihormati dan dihargai keberadaan mereka di sekolah. Apabila mereka merasa dihargai dan dihormati maka mereka akan mampu mengeluarkan segenap usaha dan upayanya dalam memajukan dan mensukseskan sekolah dalam proses belajar mengajar dan mencapai tujuan yang diinginkan sekolah.

Sedangkan mutasi adalah perpindahan pegawai dari suatu tempat ketempat lainnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau lembaga. Hal ini dilakukan agar hasil yang akan dicapai dapat lebih efektif dan efisien. Jika pemutasian tidak dapat meningkatkan hasil yang lebih baik maka pemutasian merupakan hal yang sia-sia bahkan dapat merugikan perusahaan atau lembaga. Beberapa alasan dilakukannya pemutasian ditujukan untuk lebih meningkatkan kinerja, penyesuaian keahlian, merefresh dari pekerjaan rutin, penempatan jabatan kosong disebabkan meninggal dunia atau pemutusan hubungan kerja, dan beberapa alasan lainnya.

### **Kompensasi dan Penghargaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan sebuah lembaga/organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikannya secara tetap (Mulyasa 2009). Adapun jenis kompensasi bisa berupa gaji, tunjangan maupun fasilitas hidup. Hal tersebut sangat penting untuk memicu semangat dan meningkatkan kinerja serta kualitas kerja para tenaga pendidik dan kependidikan, karena hal ini bisa saja menjadi peluang bagi setiap orang yang melihat ini sebagai motivasi dari luar untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya lebih baik lagi hari demi hari.

Seorang top leader/kepala sekolah harus mampu menentukan kedua hal tersebut di atas dengan bijak, tentu pemberian kompensasi atau rewards ini harus disesuaikan dengan hasil dan kualitas yang sudah dicapai oleh setiap guru atau pegawai. Dari keempat hal yang berkaitan dengan manajemen tenaga kependidikan diatas kita dapat membayangkan bahwa tugas seorang kepala sekolah bukanlah perkara yang mudah, disamping ia harus mengatur sekolah dengan baik untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkannya ia juga dituntut untuk bisa piawai dalam mengatur sumberdaya manusia yang ada agar berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

### **Pemberhentian Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

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

### **SIMPULAN**

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. 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.

Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. 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, memosisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, Rahmat. 2016. *Hidayat, Rahmat, Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. Medan: LPPI.
- Matin. 2013. *Perencanaan Pendidikan: Perspektif Proses Dan Teknik Dalam Penyusunan Rencana Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyasa, H.E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Murni. 2019. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *Al-Ihda' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran* 13, no. 2: 167–76.  
<http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/7224><https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926>[http://repository.unika.ac.id/20131/5/14.D1.0204 EVAN BUDI PRATAMA \(6.03\)..pdf](http://repository.unika.ac.id/20131/5/14.D1.0204%20EVAN%20BUDI%20PRATAMA%20(6.03).pdf) BAB IV.pdf<https://media.neliti.com/media/publicati>.
- Ramayulis. 2017. *Manajemen Pendidikan Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wildasari. 2017. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *Jurnal Ta'lim Muta'allim* 2, no. 1: 100–101. <https://doi.org/10.18592/tm.v3i5.484>.