

PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL

Abdul Rasyid Baharuddin¹, Muhd. Riduwan², Milasari³

¹*Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia*
Email: ar6359580@gmail.com

²*Institut Agama Islam Abdullah Said Batam, Indonesia*
Email : riduwanmuhammad01@gmail.com

³*Sekolah Tinggi Agama Islam Mistahul Ulum Tanjung Pinang, Indonesia*
Email: milasari1810@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam System Pendidikan Nasional, pentingnya pengelolaan tenaga pendidikan dan kependidikan dikarenakan salah satu factor dominan yang mempengaruhi kualitas Pendidikan Nasional Indonesia adalah Peran dan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Oleh karena itu penelitian ini disusun untuk mengetahui gambaran tentang proses yang dilakukan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan System Pendidikan Nasional. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka untuk mendapatkan data informasi dengan menghimpun informasi yang berkaitan dengan Pengertian, Ruang Lingkup dan proses Kebijakan pendidikan. Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder seperti buku, artikel, dll. Hasil penelitian dalam artikel ini menyatakan bahwa pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan atau manajemen tenaga pendidik dan kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Komponen pendidik dan pengelola tenaga kependidikan adalah: dimulai dengan (1) perencanaan karyawan, (2) sumber daya manusia, (3) pelatihan dan pengembangan karyawan, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi dan (7) memberikan penilaian kepada pegawai atau tenaga pendidik dan kependidikan.

Kata Kunci: *Pengelolaan, Pendidik, Kependidikan, Pendidikan, Nasional*

Abstract

This research discusses the Management of Educators and Education Personnel in the National Education System, the importance of managing education and education personnel because one of the dominant factors that influences the quality of Indonesian National Education is the Role and Quality of Educators and Education Personnel. Therefore, this research was designed to provide an overview of the processes carried out in managing teaching and education personnel in accordance with the National Education System. The research method used in this research is library research, namely a series of activities relating to library data collection methods to obtain information data by collecting information related to the meaning, scope and process of educational policy. The data sources in this research are primary data sources and secondary data sources such as books, articles, etc. The results of the research in this article state that the management of teaching and education staff aims to utilize teaching and education staff effectively and efficiently to achieve optimal results while remaining in pleasant conditions. The components of educators and management of educational personnel are: starting with (1) employee planning, (2) human resources, (3) employee training and development, (4) promotion and transfer, (5) employee dismissal, (6) compensation and (7) provide assessments to employees or teaching and educational staff.

Keywords: *Management; Educator; Education; Education; National.*

PENDAHULUAN

langkah penting untuk mewujudkan cita-cita pendidikan nasional secara efektif. Sumber daya manusia yang handal dalam dunia pendidikan hanya akan terjamin apabila sistem pendidikan mempunyai mekanisme yang ideal untuk melaksanakan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengawasan, evaluasi, dan pemberhentian dengan baik. Dengan kata lain, sistem pendidikan nasional perlu memiliki mekanisme pengelolaan tenaga pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Peran guru dan tenaga kependidikan sangat penting dalam proses pendidikan, khususnya dalam manajemen pendidikan. Memang benar bahwa beberapa aspek dalam proses pendidikan atau lebih tepatnya proses pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik tidak dapat tergantikan oleh teknologi. Meskipun teknologi dapat dimanfaatkan untuk mempercepat proses pembelajaran, peran pendidik tetap diutamakan. Begitu pula dengan tenaga kependidikan yang bertugas memberikan pelayanan administratif, manajemen, pengembangan, pengawasan, dan teknis guna menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Murni, 2019).

Ada syarat keterampilan yang harus dimiliki tenaga pengajar dan kependidikan, termasuk profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kebutuhan terhadap peningkatan mutu pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan semakin meningkat dan permasalahan ini menjadi prioritas utama. komitmen pendidikan nasional Oleh karena itu, penting untuk memahami terlebih dahulu bagaimana mengelola pendidik dan tenaga kependidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas unggul.

METODE

Permasalahan dalam penelitian ini tentang perlunya melakukan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan berdasarkan standar pendidikan nasional. Berdasarkan permasalahan tersebut serta tujuan penelitian untuk menjelaskan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan supaya terciptanya tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Maka dalam penelitian ini, jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka (Sunafiah Faisal, 1998). Data adalah catatan atas kumpulan fakta. Dalam penggunaan sehari-hari data berarti suatu pernyataan yang diterima secara apa adanya. Pernyataan ini adalah hasil pengukuran atau pengamatan suatu variabel yang bentuknya dapat berupa angka, kata-kata atau citra (Dian, 2017). Dalam penelitian kepustakaan (*library research*) yang peneliti tulis, sumber data dalam penelitian ini merupakan bahan tertulis terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari. Data ini disebut juga dengan data tangan pertama. Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak bisa memberikan informasi langsung kepada pengumpul data. Adapun sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya (Dian, 2017). Dengan kata lain, data sekunder adalah data pendukung dari data utama atau data primer. Data sekunder dari penelitian ini diambil dari berbagai sumber seperti buku, artikel, dll.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Pasal 39 ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan konsultasi dan pelatihan serta melakukan penelitian dan mengabdikan kepada masyarakat khususnya pendidik pada perguruan tinggi (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2020).

Pendidik adalah bapak spiritual anak didik, yang membina jiwa dengan cara mengembangkan akhlak mulia dan membenahinya. Oleh karena itu, pendidik menduduki kedudukan yang tinggi, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW. "Tinta seorang ulama (ulama) lebih berharga dari darah seorang syahid." Dalam pendidikan Islam, pendidik bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan berupaya mengembangkan potensi yang dimilikinya, baik emosi (rasa), kognitif

(kreativitas), dan spiritual (karsa). Dalam model Jawa, pendidik diidentikkan dengan guru (guru) yang berarti “digugu” dan “meniru”. Dikatakan digugu (dapat dipercaya) karena gurunya mempunyai landasan ilmu yang komprehensif, artinya mempunyai pandangan hidup yang luas. Dikatakan meniru (mengikuti) karena guru mempunyai kepribadian yang utuh, sehingga segala tindakannya harus dijadikan teladan dan teladan oleh siswa (Ananda, 2018). Pemahaman ini mengasumsikan bahwa guru tidak hanya mentransformasikan pengetahuan tetapi juga bagaimana mereka dapat menginternalisasikan pengetahuannya kepada siswa. bahwa bagaimana guru tidak hanya dapat mentransformasikan pengetahuan tetapi juga menginternalisasikan pengetahuannya kepada siswa (Morphology, 2016).

Dari uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa pendidik dianggap sebagai tenaga profesional yang bertugas membentuk, mengembangkan dan mengembangkan bakat, minat, kecerdasan, etika, pengalaman, gagasan dan keterampilan peserta didik. Pendidik adalah orang yang mempunyai pengetahuan yang mendalam, kebijaksanaan, keterampilan, pengalaman, berkepribadian luhur, memahami dengan jelas apa yang tertulis dan tersirat, menjadi teladan, teladan bagi peserta didik, selalu membaca dan mempelajari penelitian, mempunyai keterampilan yang handal dan bertanggung jawab. orang. seorang pendidik. penasehat dan mempunyai ilmu agama.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang berdedikasi dan diangkat untuk membantu penyelenggaraan pendidikan (Hidayat, Rahmat & Abdillah, 2019). Hal ini kemudian dipertegas dengan Pasal 39 yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan pelayanan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2020).

Sumber daya manusia pendidikan adalah seluruh komponen lembaga dan organisasi pendidikan, tidak hanya guru tetapi juga seluruh orang yang terlibat dalam pendidikan. Menurut kedudukannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu: 1). Tenaga struktural adalah tenaga kependidikan yang menduduki jabatan manajemen umum (manajemen), yang bertanggung jawab langsung atau tidak langsung terhadap satuan pendidikan. 2). Pejabat fungsional adalah pejabat pendidikan yang memegang jabatan fungsional, artinya jabatan yang dalam melaksanakan tugasnya harus bertumpu pada keahlian akademis keguruan. 3). Tenaga kependidikan teknis adalah orang yang melakukan pekerjaan kependidikan yang memerlukan teknis operasional atau keterampilan manajemen teknis (Wijaya et al., 2019a).

Menurut penjelasan di atas yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan, meskipun secara tidak langsung ikut serta dalam proses pendidikan, antara lain: staf administrasi, staf administrasi, staf laboratorium, pustakawan, pelatih sepulang sekolah, petugas kebersihan dan penjaga keamanan.

Pengertian Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah kegiatan yang meliputi penetapan peraturan, standar, prosedur, penjadwalan pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen, seleksi, penempatan penempatan, pembekalan keterampilan, penghargaan, pendidikan dan pengembangan, pelatihan dan pemberhentian. Proses pengelolaan tenaga pengajar dan kependidikan dilaksanakan sedemikian rupa sehingga pendidik dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan lembaga departemen pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya (Wijaya et al., 2019a).

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Menjamin perlakuan yang konsisten dan pasti secara hukum bagi staf pendidikan dasar dalam menjalankan tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan hukum yang berlaku (APRILIA UTAMI PUTRI LUBIS, 2020).

Tujuan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Staf pengajar melapor kepada Direktur Jenderal Departemen Pendidikan dan Peningkatan Mutu Guru yang berwenang mengatur dan mengelola staf pengajar dan pendidikan. Berdasarkan (Permendiknas Nomor 08 Tahun 2005) fungsi Departemen Umum PMPTK adalah menyusun dan melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidikan dan tim pendidikan prasekolah dan sekolah dasar, Pendidikan menengah, dan pendidikan non-formal(Peraturan

Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2005). Fungsi Departemen Umum PMPTK:

- 1) Mempersiapkan pengembangan kebijakan Kementerian di bidang peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan.
- 2) Melaksanakan kebijakan di bidang peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan.
- 3) Menyusun standar, peraturan, kriteria, pedoman dan proses di bidang peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan.
- 4) Memberikan konsultasi teknis dan penilaian di bidang peningkatan mutu kepada pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5) Melaksanakan pekerjaan administrasi Departemen Umum (Nurjaningsih et al., 2019).

Secara ringkas tujuan pengelolaan pendidik dan pendidikan secara umum adalah: (1) Memungkinkan organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, andal, dan bermotivasi tinggi (2). Memperkuat dan meningkatkan kapasitas pegawai. (3) Mengembangkan sistem kerja berkinerja tinggi termasuk prosedur rekrutmen dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang selaras dengan kinerja, serta kegiatan pelatihan dan pengembangan manajemen terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu. (4). Mengembangkan pendekatan manajemen yang sangat terlibat yang mengakui bahwa profesor dan pendidik adalah pemangku kepentingan internal yang berharga dan berkontribusi terhadap pengembangan lingkungan kolaborasi dan saling percaya. (5). Ciptakan suasana kerja yang harmonis.

Tugas dan Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan Pasal 39 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, yaitu:

- 1) Petugas pendidikan bertugas memberikan pelayanan administratif, manajemen, pengembangan, pengawasan, dan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan pengajaran dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi tenaga pendidik perguruan tinggi (Ananda, 2018).

Pendidik dan tenaga kependidikan juga mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan fungsinya, yaitu:

- a) Jaminan pendapatan dan perlindungan sosial.
- b) Penghargaan berdasarkan prestasi.
- c) Pengembangan profesional dikaitkan dengan pengembangan kualitas.
- d) Perlindungan hukum (Undang-Undang Guru Dan Dosen Tahun 2005, 2005).

Menurut kedudukannya, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu:

Tenaga Struktural: Mereka adalah Mereka adalah tenaga kependidikan yang menduduki jabatan manajemen umum dan bertanggung jawab langsung dan tidak langsung terhadap satuan pendidikan.: Direktur, Asisten Direktur, Asisten Direktur Pendidikan, Asisten Direktur Kemahasiswaan, Asisten Direktur Sarana, Asisten Direktur Pelayanan Khusus. **Tenaga**

Fungsional: Tenaga Fungsional Yang dimaksud dengan tenaga kependidikan yang menduduki jabatan fungsional, yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis mengajar. Ini termasuk: Guru, Guru BP, Dosen, Konselor, Pustakawan, Tutor, Tutor, Instruktur, Instruktur, Pengembangan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, Pengembangan Tes.

Tenaga Teknis Kependidikan: Mereka adalah pegawai kependidikan yang pekerjaannya memerlukan keterampilan teknis operasional atau teknis administratif. Termasuk: Asisten laboratorium, teknisi sumber daya pendidikan, pelatih (olahraga, seni dan keterampilan) (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2020).

Komponen Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Strategi pengembangan tenaga pengajar dan kependidikan mencakup tujuh komponen yang harus dilaksanakan. Ketujuh komponen tersebut dilaksanakan secara berurutan, teratur, berkesinambungan sehingga harus melalui tahapan-tahapan yang telah ditentukan. Ketujuh komponen

tersebut meliputi: (1) perencanaan pegawai, (2) rekrutmen pegawai, (3) pelatihan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) perjanjian pemutusan hubungan kerja dengan pegawai, (6) kompensasi dan (7) evaluasi pegawai (Ananda, 2018). Komponen-komponen tersebut merupakan proses yang harus dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan untuk mempunyai tenaga pendidik dan kependidikan yang unggul, mampu memikul tanggung jawab sesuai dengan keahliannya.

Perencanaan Pegawai

Perencanaan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik kuantitatif maupun kualitatif, untuk saat ini dan masa depan. Penyusunan rencana sumber daya manusia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang akan dilakukan dalam organisasi. Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan perlu dilakukan analisis jabatan dan analisis jabatan untuk memperoleh uraian tugas (garis besar tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan). Informasi ini berguna dalam menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan serta memberikan spesifikasi pekerjaan.

Sebagai umat Islam, kita harus mempunyai pandangan yang lebih bijaksana. Islam mengajarkan kita dengan jelas dan rinci rencana belajar dalam Al-Qur'an. Adapun hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan adalah sebagai berikut (Q.S. Al-Hasyr ayat 18)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan(Kementrian Agama Ri, 2019). (Q.S. Al-Hasyr ayat 18)

Pada ayat di atas, Allah SWT memerintahkan umat-Nya untuk mempersiapkan atau merencanakan segala sesuatunya dengan baik. Oleh karena itu proses perencanaannya harus dilakukan secara hati-hati dan cermat dengan memperhatikan karakteristik sarana, prasarana yang diperlukan, jumlah, jenis dan keterbatasan serta harga.

Perencanaan staf pengajar dan kependidikan (perencanaan sumber daya manusia) adalah proses pemeriksaan secara sistematis kebutuhan staf pengajar dan kependidikan untuk memastikan tersedianya staf yang memenuhi syarat dalam jumlah yang cukup, diperlukan bila diperlukan, dan menjalankan posisi dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat (Rivai, 2011). Setelah perencanaan selesai, dilakukan rekrutmen, yaitu proses mencari personel yang memenuhi syarat dan berminat melamar suatu pekerjaan atau jabatan. Selanjutnya seleksi tenaga pendidik dan kependidikan (seleksi) adalah suatu proses dimana organisasi memilih dari sekumpulan calon tenaga yang cocok untuk mengisi jabatan-jabatan dalam organisasi. Ketiga faktor ini penting jika suatu organisasi ingin mencapai tujuannya secara efektif (Sagala, 2016).

Pengadaan Pegawai

Perekrutan pegawai merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas. Untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan maka dilakukan kegiatan rekrutmen yang meliputi upaya mencari sebanyak-banyaknya calon pegawai yang memenuhi persyaratan, kemudian menyeleksi calon pegawai yang terbaik dan paling berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut, seleksi harus dilakukan melalui tes lisan, tertulis dan praktek. Namun terkadang dalam suatu organisasi, perekrutan karyawan dapat dilakukan secara internal atau dari dalam organisasi, melalui promosi atau mutasi. Kandidat yang direkrut bisa berasal dari internal (karyawan perusahaan) maupun eksternal (luar perusahaan).

Rekrutmen internal akan menyebabkan karyawan yang berhasil akan dipromosikan atau akan di adakan rotasi dengan posisi yang sama tetapi dengan pekerjaan yang berbeda. Sedangkan Rekrutmen eksternal akan memerlukan proses pendidikan dalam pembimbingan kepada karyawan baru agar bisa menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan nilai-nilai, budaya dan peraturan perusahaan (ZAINUDDIN, 2020).

Merekrut dan menyeleksi calon karyawan merupakan persoalan yang sangat penting.

Iniilah yang diusulkan Nabi Muhammad. Dalam hadits yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Nabi bersabda yang artinya (Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2008).

“Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (H.R. Bukhari).

Berdasarkan hadits tersebut, Islam sangat menganjurkan umatnya untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknisnya. Agar suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Pembinaan dan Pengembangan Pegawai

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting yang bertujuan untuk meningkatkan, memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dicapai melalui pelatihan profesional dan pendidikan berkelanjutan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan kompetensi namun juga karir pegawai. Suatu program pelatihan tenaga kependidikan sering dilaksanakan karena adanya berbagai kesenjangan baik karena kebutuhan organisasi maupun karena adanya keinginan dan kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan tenaga kependidikan itu sendiri. Beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia pendidikan, yaitu:

- a) Pembinaan tenaga kependidikan wajib dilaksanakan terhadap semua jenis tenaga kependidikan, baik tenaga struktural, tenaga fungsional, dan tenaga kependidikan teknik.
- b) Mengembangkan sumber daya manusia kependidikan menuju perubahan perilaku untuk meningkatkan kapasitas profesional dan teknis dalam melaksanakan tugas sehari-hari sesuai dengan fungsinya.
- c) Pengembangan sumber daya manusia pendidikan bertujuan untuk mendorong peningkatan kontribusi individu terhadap lembaga pendidikan dan memberikan penghargaan, tunjangan, dan balas jasa yang tinggi untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis secara optimal.
- d) Pengembangan tim pendidikan dimulai dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum atau sesudah mengisi suatu jabatan, baik didorong oleh kebutuhan untuk menyasar lowongan di masa depan.
- e) Pembinaan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.
- f) Khusus untuk pengembangan profesi dan karir tenaga kependidikan, disesuaikan dengan masing-masing jenis tenaga kependidikan, namun tidak menutup kemungkinan karir seseorang dapat maju melalui selingan penugasan antar struktur dan fungsi sampai pada puncaknya. dalam karir seseorang, prosedur yang diikuti untuk itu tidak mengurangi rasa profesionalisme yang harus dicapai.

Dalam pembangunan, pembangunan manusia merupakan pusat dari proses tersebut. Dialah yang menentukan keberhasilan proses dengan memahami sejarah pembangunan dan potensi pembangunan di masa depan:

- a. Masyarakat harus mempunyai motivasi yang berasal dari dalam dirinya dan mandiri
- b. Lebih komprehensif sifatnya, melihat gambaran yang lebih besar
- c. Orientasi jangka panjang.
- d. Lebih berkaitan dengan situasi “tidak ada jawaban benar atau salah”.

Allah menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan pegawai harus dilakukan melalui hikmah, sebagaimana firman-Nya:
أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk (Q.S. An-Nahl: 125).

Tim pendidik dan kependidikan yang profesional merupakan sumber daya manusia yang kafa'ah (ahli), amanah (dapat dipercaya), hematul amal (etos kerja tinggi). Untuk mewujudkan tim pengajar dan kependidikan yang profesional, pelatihan perlu didasarkan pada tiga aspek, yaitu: (1) Syakhsiyyah Islamiyah atau akhlak Islami, (2) keterampilan atau pengetahuan dan ketrampilan khusus, dan (3) kepemimpinan dan kerjasama tim (Dr. Rahmat Hidayat & Dr. H. Candra Wijaya, 2017).

Promosi dan Mutasi

Promosi (kenaikan pangkat) merupakan perubahan jabatan secara vertikal, sehingga mempunyai arti dalam hal wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan. Di Indonesia, bagi PNS, kenaikan pangkat atau pengangkatan yang pertama biasanya adalah pengangkatan menjadi calon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian pelatihan sebelum dan sesudah lulus. menjadi pegawai negeri sipil yang resmi. Setelah pengangkatan staf, kegiatan selanjutnya adalah penempatan atau penugasan.

Pemindahan adalah perpindahan seorang pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain. Transfer ini lebih bersifat horizontal sehingga tidak mempengaruhi pendapatan. Mutasi bisa mempunyai arti positif namun terkadang juga mempunyai arti negatif. Jika transfer dilakukan sebagai upgrade organisasi maka konotasinya positif. Namun, jika pengalihan tersebut disebabkan oleh keadaan tertentu, maka itu adalah tahap "penugasan". Implikasi ini akan lebih meyakinkan jika posisi baru yang ditempati adalah "pengering" dibandingkan posisi semula (Wijaya et al., 2019b).

Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi sumber daya manusia yang melepaskan organisasi dan pegawainya dari hak dan kewajibannya sebagai organisasi tempat ia bekerja dan sebagai pegawai. Masing-masing pihak kini dapat terikat oleh perjanjian dan pengaturan sebagai mantan karyawan dan mantan organisasi buruh. Bagi pegawai pendidikan di sekolah khususnya PNS, alasan pemecatan pegawai tersebut dapat dibedakan menjadi tiga macam (1) pemberhentian atas permintaan sendiri, (2) pemberhentian oleh instansi atau pemerintah, pemberhentian oleh pemerintah, dan (3) pemberhentian oleh pemerintah. untuk alasan. alasan lain (Mustari, 2013). Pemberhentian atas permintaan pegawai, misalnya karena berganti pekerjaan, misalnya karena berganti pekerjaan untuk meningkatkan pekerjaannya. Ada banyak alasan mengapa seorang pegawai pendidikan dapat meninggalkan pekerjaannya, antara lain:

- a) Karena permintaan Anda sendiri untuk berhenti
- b) Karena telah mencapai usia pensiun sesuai ketentuan yang berlaku
- c) Akibat penyederhanaan organisasi, di satu sisi menimbulkan penyederhanaan kerja, di sisi lain menimbulkan surplus tenaga kerja.
- d) Karena orang tersebut melakukan penipuan atau melakukan tindak pidana.
- e) Karena yang terlibat tidak kompeten secara fisik dan mental
- f) Karena orang berhenti dari pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu, yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
- g) Karena kematian atau penghilangan yang dinyatakan oleh pejabat yang berwenang (Mulyasa, 2013).

Sedangkan pemberhentian karena sebab lain disebabkan oleh meninggalnya pegawai, hilang, pensiun di luar tanggungan negara, tidak melaporkan kepada pihak yang berwajib, dan belum mencapai usia pensiun.

Kompensasi

Kompensasi merupakan kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya, dapat dinilai dengan uang, dan cenderung dibayarkan secara rutin. Kompensasi selain gaji juga dapat berupa tunjangan, perumahan, kendaraan, dan lain-lain. Persoalan kompensasi menjadi salah satu tantangan yang dihadapi direksi (Mulyasa, 2013). Kompensasi mengacu pada semua bentuk gaji atau imbalan yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Secara umum remunerasi ini mempunyai dua komponen, yaitu komponen langsung berupa gaji, insentif, komisi dan bonus, serta komponen remunerasi tidak langsung misalnya berupa asuransi kesehatan, hiburan kendaraan, dan lain-lain. Kompensasi adalah total imbalan yang

diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusinya kepada organisasi. Atau sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka sumbangkan kepada organisasi (Wijaya et al., 2019b).

Upah adalah hak pekerja untuk menerima dan dinyatakan dalam uang dalam bentuk imbalan dari kontraktor atau pemberi kerja kepada pekerja, yang ditentukan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan yang ditentukan dengan undang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. saat bekerja. atau layanan. asalkan hal ini telah atau akan dilakukan (Mahmudah Enny W, 2017). Bagi SDM sektor pendidikan Indonesia, terdapat perbedaan cara penghitungan remunerasi langsung tergantung pangkat, jabatan, dan golongan. Hingga saat ini, pejabat pendidikan yang berstatus PNS menikmati ketentuan kompensasi khusus (UU No. 8 Tahun 1974). Permasalahan gaji tenaga kependidikan saat ini masih menjadi isu penting dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan. Kenaikan gaji secara berkala dan tunjangan jabatan di bidang pendidikan dinilai belum mencukupi dan diawasi secara ketat. Hal ini erat kaitannya dengan situasi APBN sektor pendidikan yang masih sangat berbeda dengan sektor lainnya. (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, Pokok-Pokok Kepegawaian, BAB II, Pasal 7, n.d.)

Penilaian Pegawai

Evaluasi tenaga kependidikan merupakan upaya untuk mengetahui seberapa baik tenaga seberapa baik tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya dan apa potensi pertumbuhannya. Kinerja ini dapat mencakup profesional, metode kerja, dan pencapaian pribadi, sedangkan potensi pertumbuhan mencakup kreativitas dan kemungkinan pertumbuhan karier. Evaluasi terhadap sumber daya manusia pendidikan pada kenyataannya tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan, mempromosikan, mentransfer, mengubah pekerjaan, bahkan penurunan pangkat dan jabatan, tetapi juga berguna dalam meningkatkan efisiensi kerja, penyesuaian gaji, organisasi pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, desain, bangunan kerja, dan lain-lain (Dr. Rahmat Hidayat & Dr. H. Candra Wijaya, 2017).

Evaluasi tenaga kependidikan menitik beratkan pada prestasi individu dan partisipasinya dalam kegiatan sekolah. Evaluasi ini penting tidak hanya bagi sekolah tetapi juga bagi staf itu sendiri. Bagi karyawan, penilaian bermanfaat dalam memberikan umpan balik terhadap berbagai hal, seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan, dan potensi, yang pada akhirnya berguna dalam mengidentifikasi tujuan, sasaran, dan sasaran jalur karir, perencanaan dan pengembangan karyawan. Bagi sekolah, hasil evaluasi kinerja profesional tenaga kependidikan penting untuk mengambil keputusan dalam berbagai permasalahan, seperti penentuan kebutuhan program sekolah, penerimaan penerimaan, seleksi, induksi, penempatan, promosi, sistem penghargaan dan aspek keseluruhan lainnya. pertunjukan. proses SDM (Suruddin, 2020).

KESIMPULAN

Pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab mengembangkan, membina, dan mengembangkan bakat, minat, kecerdasan, etika, pengalaman, persepsi, dan keterampilan peserta didik. Pendidik adalah orang yang mempunyai pengetahuan yang mendalam, kebijaksanaan, keterampilan, pengalaman, berkepribadian luhur, memahami dengan jelas apa yang tertulis dan tersirat, menjadi teladan, teladan bagi peserta didik, selalu membaca dan mempelajari penelitian, mempunyai keterampilan yang handal dan bertanggung jawab. orang. seorang pendidik. penasehat dan mempunyai ilmu agama. Tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan, termasuk yang terlibat secara tidak langsung dalam proses pendidikan, antara lain: staf administrasi, staf kantor, staf laboratorium, pustakawan, pendamping sepulang sekolah, petugas kebersihan dan penjaga keamanan. Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal dengan tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Komponen pendidik dan pengelola tenaga kependidikan adalah: dimulai dengan (1) perencanaan karyawan, (2) sumber daya manusia, (3) pelatihan dan pengembangan karyawan, (4) promosi dan

mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi dan (7) memberikan penilaian kepada pegawai atau tenaga pendidik dan kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. (2008). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini. Raja Grafindo Persada.
- Ananda, R. (2018). *PROFESI PENDIDIKAN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (Telaah Terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan)*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). <http://repository.uinsu.ac.id/3584/1/5>. BUKU PROFESI PENDIDIKAN DAN KEPENDIDIKAN.pdf
- APRILIA UTAMI PUTRI LUBIS. (2020). *PERAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAS SINAR ISLAMI BINGAI KABUPATEN LANGKAT* [Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan]. <http://repository.uinsu.ac.id/11333/1/SKRIPSI APRILIA UTAMI PUTRI LUBIS.pdf>
- Dian, W. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Issue 17). Pustaka Pelajar. <http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf>
- Dr. Rahmat Hidayat, M., & Dr. H. Candra Wijaya, M. P. (2017). Ayat-ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam. In A. Zein (Ed.), *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia* (1st ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Hidayat, Rahmat & Abdillah. (2019). *Ilmu Pendidikan "Konsep, Teori dan Aplikasinya."* Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). <http://repository.uinsu.ac.id/8064/1/Buku Ilmu Pendidikan Rahmat Hidayat %26 Abdillah.pdf>
- Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun 2005, 50 pages (2005).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan 8 (2020).
- Kementrian Agama Ri. (2019). *Qur'an Asy-Syifaa'* (Ke-V). Sigma Creative.
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (14th ed., Issue 1). Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, (2005).
- Morphology, T. C. (2016). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kencana Prenada Media Group.
- Mulyasa, E. (2013). Menjadi Kepala Sekolah Profesional Cetakan ke-12. In *Remaja Rosdakarya*. PT Remaja Rosdakarya.
- Murni. (2019). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. In *Al-Ihda' : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran* (Vol. 13, Issue 2). ALFABETA. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/7224%0Ahttps://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926%0Ahttp://repository.unika.ac.id/20131/5/14.D1.0204 EVAN BUDI PRATAMA %286.03%29..pdf BAB IV.pdf%0Ahttps://media.neliti.com/media/publicati>
- Mustari, M. (2013). Manajemen Pendidikan Dalam Konteks INDONESIA. In *Arsad Press* (pp. 1–157).
- Nurjaningsih, S., Hatmono, T., & Gunawan. (2019). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (MPPKS - PTK)* (Vol. 25, Issue November).
- Rivai, V. (2011). *Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajawali Pers.
- Sagala, S. (2016). *Memahami Organisasi Pendidikan*. ALFABETA. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=P_rJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR4&dq=permi ntaan+pendidikan&ots=4FFZDQZ0Cb&sig=V27ZMFAA0kVA5dxSq4b96erqHo
- Sunafiah Faisal. (1998). *Metode Penelitian Pendidikan*. Pustaka Setia.
- Suruddin, S. &. (2020). EVALUASI DI DALAM KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(N0 2 Juni), 103–120. <https://ojs.staituankutambusai.ac.id/index.php/hikmah/article/view/222/137>
- Undang-undang nomor 8 tahun 1974, Pokok-pokok Kepegawaian, BAB II, pasal 7.

- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Abdillah (ed.); 1st ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). <http://repository.uinsu.ac.id/12439/1/14>. Buku Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan.pdf
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019b). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- ZAINUDDIN. (2020). *SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA PENDIDIK DI MTS AL-WASHLIYAH KOLAM* [UIN Sumatera Utara Medan]. <http://repository.uinsu.ac.id/10200/1/TESIS> ZAINUDDIN UNTUK UJIAN TESIS.pdf