



MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA PENDIDIKAN

Irfan Mohd. Fauzi^{1✉}, Yundri Akhyar²

¹Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Kifayah Riau (Pendidikan Agama Islam), UIN Sultan Syarif Kasim
Riau Pekanbaru, Indonesia ²

Email: irfanmohdfauzi@gmail.com, yundri.akhyar@uin-suska.ac.id

Article History:

Received: 17 Juli, 2024

Revised: 23 Juli 2024

Accepted: 1 Agustus, 2024

Published: 6 Agustus, 2024

Keywords:

Teacher Management,
Educational Personnel

*Correspondence Address:

irfanmohdfauzi@gmail.com

Abstract:

The requirements for educators and education personnel refer to the qualifications and criteria that users of educational professional services and education people must meet in order to deliver educational services to students at educational institutions. The primary goal of managing educators and education professionals is to deliver exceptional educational services that meet particular criteria and fulfill the expectations of education stakeholders. The importance of these qualifications lies in the fact that the provision of education by educators and education staff necessitates trained expertise, which not everyone possesses. The objective of this study is to examine the administration of teachers and other staff members in an educational establishment. This study employs a qualitative research methodology, utilizing a data collection technique known as literature review. The findings of this study indicate that the management of educators and education staff encompasses the systematic coordination of planning, organizing, implementing, and supervising all operations pertaining to the human resources of an educational institution. The objective is to ensure that all educators and education workers in the education sector can operate with effectiveness and efficiency in order to attain educational objectives. Key considerations in the management of educators and education professionals include planning, recruitment and selection, job placement, performance evaluation, work experience, welfare, and job satisfaction. The quality of education relies on the capacity of educational institutions to effectively manage and inspire educators and education workers, enabling them to perform at their highest potential.

Abstrak:

Persyaratan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan persyaratan bagi pengguna jasa profesi kependidikan dan tenaga kependidikan yang memberikan jasa pendidikan kepada peserta didik di lembaga pendidikan. Tujuan utama dari manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah memberikan layanan pendidikan yang optimal dengan memenuhi persyaratan khusus untuk menjamin bahwa layanan yang diberikan memenuhi harapan *stakeholders* pendidikan. Persyaratan ini penting karena penyedia pendidikan oleh seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan keahlian mumpuni dan tidak semua orang dapat memenuhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan metode pengumpulan data yaitu, telaah pustaka. Hasil dari penelitian ini, manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan. Tujuannya adalah agar seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di bidang pendidikan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Beberapa aspek penting yang harus diperhatikan pada konsep manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu, perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan kerja, evaluasi kinerja, pengalaman kerja, kesejahteraan dan kepuasan kerja. Pendidikan yang bermutu tergantung pada kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola dan memotivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Kata Kunci:

Manajemen Tenaga Pendidik,
Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan strategis dalam proses pendidikan, khususnya dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pengembangan karakter dan nilai-nilai yang diharapkan. Dari sudut pandang pedagogi, peran pendidik masih dominan dalam masyarakat Indonesia, meskipun teknologi yang tersedia dalam proses pembelajaran berkembang pesat. Demikian pula tenaga kependidikan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi, administrasi, pengembangan, pengawasan, dan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tekanan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan semakin meningkat sehubungan dengan persyaratan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang telah menjadi kewajiban pendidikan nasional. Untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta meningkatkan mutu pendidikan, kita perlu memahami terlebih dahulu bagaimana cara mengelola pendidik dan tenaga kependidikan.

Negara Indonesia memandang tugas seorang tenaga pendidikan adalah tugas yang mulia bagi seorang manusia. Istilah yang mengacu pada pendidik dan staf pengajar yang memiliki berbagai jenis pengetahuan untuk mengajar peserta didik. Peran tenaga pendidik dalam membentuk kehidupan suatu bangsa sangatlah besar dan tidak ternilai harganya. Karena melalui ilmu pengetahuan yang dimiliki dan ditularkan oleh tenaga pendidik maka peradaban suatu bangsa dapat dikembangkan. Mengingat pentingnya peran guru, pemerintah mengatur seorang guru melalui Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Tenaga pendidik harus mempunyai kualitas yang baik karena kualitas pendidikan di Indonesia tidak lepas dari peran tenaga pendidik. Kualifikasi yang dimaksud meliputi kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi guru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 6, Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Meskipun pendidik berinteraksi langsung dengan peserta didik, namun memerlukan dukungan tenaga kependidikan lainnya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Tidak ada aturan yang jelas, pendidik tidak didukung oleh sarana prasarana yang memadai, layanan perpustakaan, sarana dan sumber belajar pendukung lainnya juga tidak disediakan. Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran dan kedudukan yang sama pentingnya dalam penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran). Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan pada dasarnya mempunyai peran dan tanggung jawab yang sama serta melaksanakan kegiatan yang berbeda agar pembelajaran peserta didik menjadi lebih mudah dan efektif.

Pendidikan mengantisipasi kebutuhan tenaga kependidikan di masa depan. Sebagaimana dikemukakan oleh Hadari, bahwa peran perencanaan tenaga kependidikan adalah untuk mengantisipasi perubahan angkatan kerja saat ini dan masa depan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang kompetitif (Hadari, 2001).

Persyaratan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan persyaratan bagi pengguna jasa profesi kependidikan dan tenaga kependidikan yang memberikan jasa pendidikan kepada peserta didik di lembaga pendidikan. Kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memberikan layanan pendidikan harus memenuhi persyaratan khusus untuk menjamin bahwa layanan yang dibutuhkan memenuhi harapan yang diinginkan. Persyaratan ini penting karena penyedia pendidikan memerlukan keahlian yang tidak semua orang dapat memenuhinya. Untuk dapat memenuhi persyaratan yang diminta oleh lembaga pendidikan

pengguna, maka lembaga pelatihan tenaga pendidik sebagai penyedia atau proses harus menunjukkan persyaratan profesional yang diminta oleh pengguna. Oleh karena itu, pekerjaan pemenuhan ini juga harus dilakukan secara profesional agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan local (Sunandar, 2006).

Dalam dunia pendidikan, manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diakui mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu lembaga pendidikan, hanya tenaga pengajar dan staf yang rasional, emosional, cakap, terampil, berpengetahuan, energik, dan banyak akal (Faustino, 2001).

Untuk meningkatkan proses pendidikan di lembaga pendidikan, perlu dilakukan upgrade pada setiap kompetensi yang harus ada pada seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Mengingat pentingnya pendidikan, maka jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan hendaknya direncanakan secara efisien dalam menunjang mutu pendidikan dalam proses belajar mengajar dan mempengaruhi prestasi peserta didik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Dalam mengumpulkan data, penulis melakukan literature seperti: buku, jurnal dan bahan tertulis yang relevan sebagai bahan kajian dalam penulisannya. Oleh karena itu, Muhadjir mengatakan langkah terbaik dalam mengumpulkan data yaitu dengan mengumpulkan dari berbagai dokumen yang jelas dan relevan. Sumber data dalam penelitian terdiri dari buku dan artikel tentang manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tujuan dari adalah untuk memberikan gambaran umum tentang pendidikan ramah anak pada tingkat sekolah dasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia suatu lembaga pendidikan. Diantaranya adalah pimpinan guru, staf administrasi, staf teknis, dan staf kependidikan lainnya. Tujuannya adalah agar seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di bidang pendidikan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

Beberapa aspek penting yang harus diperhatikan pada konsep manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan kebutuhan membantu mengatasi dan memprediksi kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, khususnya guru. Selanjutnya, mengingat lingkungan organisasi terus berubah dan berkembang, maka perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi semakin penting karena memerlukan perencanaan yang matang oleh pimpinan lembaga pendidikan. Fungsi perencanaan pada umumnya memerlukan sumber daya manusia, sehingga perencanaan yang matang dapat membantu pengelola sekolah dalam memperkirakan kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Peranan lembaga pendidikan sebagai tempat terselenggaranya pendidikan. Dengan kata lain, lembaga pendidikan sangat dibutuhkan oleh setiap manusia dalam meningkatkan kualitas hidup dimasa mendatang.

Perencanaan yang disusun pada sebuah lembaga pendidikan merupakan pijakan utama untuk membangun tujuan pendidikan berdasarkan hasil dari musyawarah dalam mencapai mufakat dan melahirkan tujuan yang telah disepakati secara bersama oleh seluruh anggota organisasi demi tercapainya sebuah lembaga pendidikan yang bermutu. Strategi berkaitan dengan pengambilan keputusan untuk menetapkan arah organisasi yang ingin dicapai.

Menerapkan sebuah perencanaan yang baik berarti menjalankan sebagian dari keberhasilan dalam memperoleh tujuan yang diharapkan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen mempunyai arti dan definisi yang berbeda-beda, namun pada dasarnya memiliki arti yang sama. Perekrutan adalah proses mencari, merekrut, menemukan, dan menarik pelamar kerja dalam suatu organisasi. Menurut buku Bisnis Ricky dan Ronald, rekrutmen adalah proses merekrut orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran pada posisi yang belum terisi (Ricy, 2006).

Proses rekrutmen mempunyai beberapa tujuan yaitu, a) menarik pelamar dalam jumlah besar sehingga organisasi lebih berpeluang memilih pekerja potensial yang memenuhi kriteria kualifikasi organisasi. b) menarik karyawan yang akan berkinerja baik dan tetap bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang wajar. c) Upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan calon pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi (Sofyan, 2013).

Singodimejo dikutip Eddie Strisno mengatakan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar kerja dalam suatu organisasi. Inti dari rekrutmen adalah mengidentifikasi dan menarik pelamar yang cocok untuk bekerja di perusahaan. Selain itu, rekrutmen juga disebut sebagai proses menarik sejumlah besar personel yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi atau pekerjaan dalam suatu organisasi (Veithzal, 2011).

Seleksi akan dilakukan setelah kegiatan rekrutmen selesai. Seleksi personel adalah proses memilih dan mengidentifikasi sejumlah besar kandidat dengan preferensi tertentu. Rivai menjelaskan, proses seleksi terdiri dari serangkaian tahapan khusus yang menentukan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai dengan pelamar melamar suatu posisi dan diakhiri dengan keputusan perekrutan (Tjutju, 2003). Proses seleksi harus didasarkan pada hasil analisis jabatan, uraian tugas, dan spesifikasi tugas. Pelaksanaan dari proses seleksi dilakukan pada saat pengambilan keputusan dan terdiri dari pengurusan dokumen, wawancara dan tes untuk menyeleksi calon pelamar.

Tujuan seleksi adalah untuk merekrut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan, serta untuk memilih tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diinginkan dan merekrut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang ditentukan dalam uraian tugas. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi (Erwin, 2014).

Disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses memperoleh sejumlah sumber daya manusia yang diinginkan dengan cara mencari, menemukan, dan menarik mereka untuk dipekerjakan atau mengamankan posisi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen adalah proses menarik berbagai orang dari berbagai sumber sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk memenuhi misi organisasi dan mencapai visi dan tujuannya. Proses rekrutmen terdiri dari kumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan dan siap untuk ditinjau pada tahap seleksi (Jusmaliani, 2011).

3. Penempatan Kerja

Proses penempatan yang baik saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, namun diperlukan pengalaman untuk menunjang pekerjaan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mempunyai pengalaman yang baik dapat menumbuhkan kerjasama dalam proses pembelajaran sehingga dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik dan

tenaga kependidikan yang memiliki pengalaman buruk lebih merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kurang berkomitmen terhadap setiap organisasi, dan lebih cenderung mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya. tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berpengalaman dapat menghasilkan kinerja yang tinggi, sedangkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak berpengalaman lebih besar kemungkinannya untuk gagal.

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan, 2008). Sedangkan menurut (Bangun Wilson, 2012) penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan di kerjakannya.

Penempatan pegawai pada unit-unit tertentu berdasarkan keahliannya sesuai dengan kebutuhannya, guna meningkatkan semangat kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Dapat kita simpulkan bahwa ini merupakan seleksi tahap lanjutan. Tugas penting pimpinan lembaga adalah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Oleh karena itu, jelas bahwa pencarian kerja sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Penempatan pegawai dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal (Naliebrata, 2007).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori menurut Suwatno pendidikan, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja. Semakin beragam pekerjaan dan pokok bahasannya, maka semakin intensif pula pengalaman profesional yang dikumpulkan oleh yang bersangkutan, sehingga pengalaman profesional secara otomatis dapat meningkatkan kinerja seseorang (Suwatno, 2003).

4. Evaluasi Kinerja

Menurut Lincoln dalam (Zainal Arifin 2009) *evaluation is a process for describing an evaluand and judging its merit and worth*. Evaluasi adalah suatu proses untuk menggambarkan peserta didik dan menimbanginya dari segi nilai. Sedangkan (Derek Torington, dkk 2005) mendefinisikan evaluasi sebagai *job evaluation is concerned with assesing the relatif demands of different jobs within an organization. Its usual purpose is ti provide a basis for relaying differences in rates of pay to different in job requirements. It is therefore a tool which can be used to help in the determination of a pay structure*. Evaluasi pekerjaan terkait penilaian tuntutan relative dari pekerjaan berbeda dalam organisasi. Itu biasanya bertujuan dalam menyediakan dasar mengenai perbedaan terkait bayaran dengan tugas pekerjaan. Evaluasi pekerjaan penilaian cara seseorang atau sekelompok orang dalam bekerja, hal ini penting dilakukan terutama sebagai acuan dalam penentuan pelaksanaan pengupahan. Sehingga evaluasi merupakan alat yang dapat digunakan untuk membantu menentukan struktur pengupahan.

Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Usman 2010). Evaluasi kinerja merupakan penilaian yang sistematis untuk mengukur prestasi kerja pegawai dan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja diartikan sebagai suatu cara dan proses penilaian kinerjaseseorang atau sekelompok orang atau satuan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi menurut standar atau tujuan kinerja yang telah ditentukan. Dalam melakukan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diperlukan simbol dan konsep evaluasi. Konsep evaluasi mencakup persyaratan sistem evaluasi, prinsip pelaksanaan, aspek yang dinilai dalam evaluasi, dan sarana untuk melaksanakan evaluasi.

Langkah pertama yang harus diambil untuk menyusun suatu program penilaian kinerja adalah mengenali adanya kebutuhan. dengan telah adanya suatu program penilaian kinerja pada suatu organisasi, tidaklah berarti bahwa program tersebut telah dilaksanakan

sebagaimana yang diinginkan. Perubahan dalam organisasi dapat menjadi faktor yang menyebabkan suatu sistem penilaian kinerja tidak dapat digunakan lagi. Akan tetapi keputusan untuk menggunakan sistem yang baru atau mengubah sistem yang lama tidak semata-mata tergantung pada keinginan manajemen saja, tetapi agar lebih efektif suatu sistem penilaian kinerja hendaknya memenuhi prasyarat yaitu: atasan dan bawahan harus saling menghormati, gaya kepemimpinan atasan harus menunjang perkembangan karyawan, atasan dan bawahan harus mempunyai hubungan kerja yang baik, dan pihak bawahan harus mau menerima saran untuk perbaikan kinerja.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis untuk menilai prestasi kerja pegawai dan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja adalah suatu cara dan proses penilaian kinerja seseorang atau sekelompok orang atau satuan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi menurut standar atau tujuan kinerja yang telah ditentukan. Dalam melakukan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diperlukan simbol dan konsep evaluasi. Konsep evaluasi mencakup persyaratan sistem evaluasi, prinsip pelaksanaan, aspek yang dinilai dalam evaluasi, dan sarana untuk melaksanakan evaluasi.

Mengingat pentingnya kinerja tenaga pendidik tersebut, maka tentang tenaga pendidik dibuat peraturan yaitu:

- a. Pada BAB XI pasal 39 ayat (2) mengatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
- b. Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban tenaga pendidik antara lain:
 - 1) Merencanakan pembelajaran dan mengevaluasi proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
 - 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
 - 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
 - 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik tenaga pendidik serta nilai-nilai agama dan etika.

Sebagai bagian dari evaluasi tenaga pendidik, subjek evaluasinya adalah guru atau tenaga pendidik. Evaluasi ini menganalisis persentase kinerja guru dalam penyelesaian tugas. Pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mengatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Agar kinerja guru profesional dapat mencapai tujuan belajar dan mengajar yang diharapkan, maka harus diperhatikan prinsip-prinsip peningkatan keterampilan profesional guru sebagai berikut:

- 1) Peningkatan keterampilan profesional tenaga pendidik merupakan upaya untuk mendukung tenaga pendidik yang tidak kompeten. Jika tenaga pendidik memiliki kualifikasi profesional, jadilah yang berkialitas dengan mengembangkan keterampilan profesionalnya, membantu tenaga pendidik tersebut dapat belajar secara profesional.
- 2) Peningkatan kemampuan profesional tenaga pendidik tidak benar jika tujuan peningkatan kemampuan profesional tenaga pendidik hanya semata-mata untuk mengembangkan kemampuannya. Tenaga pendidik yang profesional dicirikan oleh dua ciri, yaitu tingkat abstraksi yang tinggi dan tingkat komitmen yang tinggi.

5. Pengalaman kerja

Trijoko Prasatya menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan yang diketahui dan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakan dan tugas yang dilakukan selama jangka waktu tertentu, dan perusahaan menentukan jabatan dan jabatan yang sesuai dengan keterampilan yang ada bahwa hal itu bisa dilakukan. Sumber tenaga kerja yang sukses bergantung pada kemampuan untuk secara akurat menempatkan karyawan baru dan lama ke posisi baru (Trijoko Prasatya, 2004).

Pengukuran pengalaman kerja dapat didasarkan pada lama atau lamanya bekerja, jenis pekerjaan, kemahiran pekerjaan, dan sifat pekerjaan Berkaitan dengan pendapat. bekerja. Pengalaman kerja dimaknai sebagai proses dimana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan membentuk pengetahuan dan keterampilan tentang cara bekerja melalui keterlibatan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengalaman kerja merupakan sebuah proses dimana karyawan membentuk pengetahuan dan keterampilan tentang cara bekerja melalui keterlibatan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengalaman kerja sejatinya diartikan sebagai ukuran waktu atau jangka waktu yang digunakan seseorang untuk memahami tugas suatu pekerjaan dan mampu melaksanakannya dengan sukses. Pengalaman yang dapat mempengaruhi perilaku suatu organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar.

Organisasi dan perusahaan cenderung lebih memilih pelamar yang berpengalaman dibandingkan pelamar yang belum berpengalaman karena dianggap lebih mampu melaksanakan tugas yang diberikan Soares menemukan bahwa penempatan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Soares, 2010). Karyawan yang berpengalaman dapat menumbuhkan kolaborasi dalam proses pembelajaran, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Smayling dan Miller, 2012).

6. Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja

Kesejahteraan dalam hal ini dengan menyediakan fasilitas dan dukungan yang diperlukan untuk kesehatan fisik dan mental tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan kepuasan kerja diperoleh dengan mengidentifikasi setiap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan mddncapai hasil pekerjaan dengan maksimal.

Seorang tenaga pendidik yang baik harus mampu mengambil peran kepemimpinan tidak hanya antar kelompok peserta didik, tetapi juga antar peserta didik. Tenaga pendidik juga harus mampu berperan sebagai pendukung dan penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya, namun sekaligus menjadi teladan bagi para santri di lingkungan pergaulannya. Mengenai teknik pengajaran, seorang tenaga pendidik yang berkualitas hendaknya bertindak sebagai fasilitator pembelajaran (narasumber yang dapat memberikan nasehat yang tepat sasaran kepada peserta didik), mengatur pembelajaran secara efektif dan efisien, serta meningkatkan motivasi dan pembelajaran peserta didik. Bertindak sebagai layanan konsultasi dan menilai hasil belajar peserta didik melalui pengajaran individual.

Kesejahteraan merupakan hal yang penting dalam mencapai kesuksesan seorang pekerja. Kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesejahteraan jasmani, sedangkan kesejahteraan psikologis berkaitan dengan apa yang dirasakan individu dalam menjalani aktivitasnya sehari-hari (Annisa, 2013).

Handoko menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Davis dalam (Mangkunegara, 2010) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2012) kepuasan kerja adalah

sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dalam bekerja.

Tingkat kesejahteraan merupakan faktor penentu yang amat penting bagi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Dari beberapa studi mengenai mutu pendidikan di berbagai Negara dilaporkan bahwa negara-negara yang memberikan perhatian khusus pada gaji dan peningkatan kesejahteraan guru lebih baik mutu pendidikannya. Ketika angin reformasi berhembus, para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lebih berani berekspresi untuk menyampaikan aspirasinya, terutama menyangkut kesejahteraan. Tuntutan akan kesejahteraannya perlahan tapi pasti ternyata direspon oleh pemerintah.

KESIMPULAN

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan strategis dalam proses pendidikan, khususnya dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pengembangan karakter dan nilai-nilai yang diharapkan. Dari sudut pandang pedagogi, peran pendidik masih dominan dalam masyarakat Indonesia, meskipun teknologi yang tersedia dalam proses pembelajaran berkembang pesat. Demikian pula tenaga kependidikan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi, administrasi, pengembangan.

Beberapa aspek penting yang harus diperhatikan pada konsep manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu, perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan kerja, evaluasi kinerja, pengalaman kerja, kesejahteraan dan kepuasan kerja. Pendidikan yang bermutu tergantung pada kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola dan memotivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Perspektif dunia pendidikan, melihat manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diakui memiliki pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu lembaga pendidikan, hanya tenaga pengajar dan staf yang rasional, emosional, cakap, terampil, berpengetahuan, energik, dan banyak akal.

Proses dalam meningkatkan mutu di lembaga pendidikan, perlu dilakukan *upgrade* pada setiap kompetensi yang harus ada pada seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, mengingat peranan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat sentral di suatu lembaga pendidikan, maka hendaknya direncanakan terlebih dahulu jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara efisien dalam menunjang mutu pendidikan serta mempengaruhi mutu peserta didik.

Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif dalam bidang ini memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan berkualitas pada sebuah lembaga pendidikan. Pendidikan yang bermutu tergantung pada kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola dan memotivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

REFERENSI

- A. Sunandar, (2006). Analisis Perencanaan Kebutuhan Guru, *Jurnal: Manajemen Pendidikan*. Vol. 01 No. 01.
- Annisa & Zulkarnain. (2013). Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal Insan Media Psikologi*. Vol. 15 No. 1.
- Arifin. Zainal. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Erwin Nur Huda, (2014). Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Pelatihan Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9 No. 1.
- Faustino, (2001). *Manajemen sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2001. *Manajeimein Sumbeir Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Uneiveirsity Preiss.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusmaliani, (2011). *Pengelola Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naliebrata, Anita. (2007) *Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)*. Skripsi. Bogor: Program Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Ricy W. Griffin dan Ronald J. Ebert, (2006). *Business*, Terj. Sita Wardhani. Jakarta: Erlangga.
- Smayling, M., & Miller, H. (2012). Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*. Vol. 9. No.1.
- Soares, A. B. (2010). *Program Pascasarjana Universitas Udayana*. Denpasar: Udayana.
- Sofyan Tsauri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Torrington, Derek, Laura Hail, Stephen Taylor. (2005). *Human Resource Management*. England: Pretice Hall.
- Trijoko Prasatya. (2004). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Usman, Moh. Unzer. (2010). *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.