

## **PENINGKATAN EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH MELALUI PENGELOLAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

Hasna Salsa Izdiar<sup>1</sup>, Nabila Soemarto Putri<sup>2</sup>, Syifa Astriani<sup>3</sup>, Dra. Hj. Prihantini, M. Pd <sup>4</sup>.

Universitas Pendidikan Indonesia

[hasnasalsa.8@upi.edu](mailto:hasnasalsa.8@upi.edu) , [nabilasp@upi.edu](mailto:nabilasp@upi.edu) , [syifaastriani@upi.edu](mailto:syifaastriani@upi.edu) , [prihantini@upi.edu](mailto:prihantini@upi.edu)

### **Abstrak**

Pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri merupakan kegiatan yang mencapai penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Tujuannya yaitu untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal namun dalam kondisi yang menyenangkan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu dari standar nasional pendidikan yang memerlukan perhatian dari pemerintah dan masyarakat. Pandangan penting terhadap pendidikan tersebut diantaranya guru yang diharapkan masa kini, guru yang demokratis, guru yang profesional dan peningkatan kualitas guru. Mengenai pendidik dan tenaga kependidikan dimana pengelolaan tenaga pendidik dimulai dari proses penerimaan tenaga pendidik dari awal proses penyeleksian tenaga pendidik sampai evaluasi tenaga pendidik atas hasil kinerja dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan bisa dikatakan sebagai salah satu kunci berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan maka perlu dipahami apa hakikat dari pendidik dan tenaga kependidikan serta aspek aspek pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Pengelolaan dapat diartikan sebagai penyelenggara kegiatan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah direncanakan untuk dilaksanakan serta dievaluasi secara teratur menurut prosedur tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan aspek dari pengelolaan tenaga kependidikan terdiri dari, perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan. Sehingga aspek dari pengelolaan tenaga kependidikan diharapkan bisa meningkatkan

mutu pendidikan. Hal-hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dengan perencanaan yang baik, dan pemilihan apa yang dibutuhkan sekolah, pengembangan melalui pelatihan, sertifikasi, pengamatan dan kompensasi sebagai pembelajar yang adil. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan pada tingkat sekolah, Dinas pendidikan Kabupaten/Kota provinsi berperan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, untuk itu dalam rangka mencapai tujuan penting bagi semua pihak untuk bekerja sama dan berkolaborasi dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan.

**Kata kunci:** Pendidik, Tenaga Kependidikan

#### **Abstract**

*Educators are professional staff who have the task of planning and implementing the learning process, while educational staff are members of the community who dedicate themselves and are appointed to support the implementation of education. Management of educators and educational personnel itself is an activity that achieves the establishment of norms, standards, procedures, appointment, guidance, management, welfare and dismissal of school educational personnel so that they can carry out their duties and functions in achieving school goals. The aim is to utilize educational staff effectively and efficiently to achieve optimal results but in pleasant conditions. Educators and educational staff are one of the national education standards that require attention from the government and society. Important views on education include teachers who are expected today, democratic teachers, professional teachers and improving the quality of teachers. Regarding educators and educational staff, the management of teaching staff starts from the process of recruiting teaching staff from the beginning of the selection process for teaching staff to the evaluation of teaching staff on the results of the performance and competence of educators and educational staff. Educators and education personnel can be said to be one of the keys to the success or failure of the implementation of education, so it is necessary to understand the nature of educators and education personnel as well as aspects of the management of educators and education personnel. Management can be interpreted as organizing activities by utilizing resources that have been planned to be implemented and evaluated regularly according to certain procedures in order to achieve predetermined goals. Meanwhile, aspects of educational staff management consist of planning, recruitment, training and development. So that aspects of educational staff management are expected to improve the quality of education. Things must be done to increase effectiveness with good planning, and selecting what the school needs, development through training, certification, observation and fair compensation as learners.*

*Management of educators and education personnel at the school level, the District/City Provincial Education Office plays a very important role in increasing the effectiveness of the management of educators and education personnel, for this reason, in order to achieve important goals for all parties to work together and collaborate in the management of educators and education personnel.*

**Keyword:** *educators, educational staff*

## PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa memerlukan pengelolaan organisasi yang baik dan tenaga pengajar yang baik agar dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan arah dan tujuan sekolah yang tepat. Pengelolaan tenaga pendidik yang baik bertujuan agar pembagian tugas dan tanggung jawab dapat terbagi secara adil antara setiap orang sesuai dengan keterampilan dan fungsinya masing masing. Setiap orang memahami dan menyadari tugas dan kedudukannya dalam struktur organisasi. Dengan cara ini, tindakan sewenang-wenang yang dilakukan kepala sekolah dapat dihindari dan dapat tercipta suasana demokratis dalam pengelolaan sekolah.

Tenaga Pendidik dan kependidikan memegang peranan strategis dalam proses pendidikan, termasuk membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diharapkan. Dari sisi pembelajaran, peran pendidik dalam masyarakat Indonesia masih dominan meskipun teknologi yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran berkembang sangat pesat. Memang ada aspek-aspek tertentu dalam proses pendidikan, atau lebih tepatnya proses pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik, tidak bisa digantikan oleh teknologi. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas memberikan pelayanan administratif, manajemen, pengembangan, pengawasan, dan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Di tingkat nasional, pengelolaan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan nasional yang efektif dan efisien. Tenaga-tenaga handal dalam dunia pendidikan hanya akan diperoleh jika sistem pendidikan telah memiliki mekanisme yang ideal untuk melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, pembinaan, evaluasi dan pemberhentian yang tepat. Dengan kata lain sistem pendidikan nasional memerlukan mekanisme pengelolaan tenaga kependidikan yang searah dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Di tingkat sekolah, peran kepemimpinan pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting untuk menjamin proses pembelajaran efektif dan efisien dalam konteks ini, Dinas Pendidikan kabupaten/kota berperan penting dalam mengkoordinasikan, memantau dan mendukung sekolah-sekolah di wilayahnya. Di tingkat negara bagian, pendidik dan pendidik juga mempunyai peran strategis dalam mengembangkan kebijakan dan program pendidikan yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Koordinasi antara dinas pendidikan kabupaten/kota dengan dinas pendidikan negeri sangat penting untuk menjamin sinergi dalam pelaksanaan kebijakan dan program pendidikan. Di tingkat pusat, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi bertanggung jawab mengembangkan kebijakan nasional di bidang pendidikan, termasuk manajemen pendidik dan tenaga kependidikan melalui kebijakan yang tepat, Kementerian dapat memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan untuk pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Meningkatkan efektivitas pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, sinergitas antara tingkat sekolah, kabupaten/kota, provinsi, dan pusat layanan pendidikan sangat penting koordinasi yang tepat antara berbagai pemangku kepentingan ini akan mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif dan berkualitas tinggi serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu suatu proses yang mengkaji dan menganalisis data dan fakta secara lebih mendalam. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan wawancara dengan salah satu narasumber yaitu guru sekolah dasar. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memahami dan mengkaji lebih jauh efektivitas sumber daya manusia di sekolah melalui pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Wawancara dilakukan sesuai pedoman yang telah disusun dan disiapkan sebelumnya yang berfokus pada aspek pengelolaan PTK di sekolah. Wawancara dilakukan melalui platform online yang disesuaikan dengan ketersediaan dan preferensi responden. Data yang diperoleh dari wawancara diteliti secara menyeluruh untuk mengetahui pola, tema, dan perbedaan persepsi dan pengalaman responden mengenai pengelolaan PTK di sekolah. Analisis

dilakukan secara sistematis untuk mengkaji konsep-konsep kunci yang muncul dari wawancara. Untuk memastikan bahwa triangulasi data dilakukan dengan menggabungkan sumber informasi yang tersedia di Internet dan hasil wawancara, tujuan analisis ini adalah untuk memverifikasi kebenaran hasil dan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh adalah untuk memastikan konsistensi dan kesesuaian.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya, untuk meningkatkan keprofesional guru dalam mengajar tentu guru harus menambah pengetahuan baik itu dengan mengikuti seminar, maupun mengikuti pelatihan yang biasa diadakan. Sekarang sudah terdapat pelatihan yang dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yaitu dengan mengikuti pelatihan di PMM (*platform* merdeka mengajar) dan masih banyak pelatihan yang dapat membantu guru untuk mengasah kemampuan baik itu mengikuti pelatihan maupun mengadakan sendiri pelatihan. Sedangkan tujuan dari kolaborasi sendiri yaitu untuk mencapai keberhasilan, tanpa adanya staf tentu keberhasilan suatu tujuan sulit tercapai, contohnya untuk mewujudkan sekolah yang bersih tentu tidak hanya siswa dan guru, perlu adanya penjaga sekolah yang mendukung keberhasilan dengan membersihkan dan menjaga sekolah agar tetap bersih dan enak di pandang.

Pendekatan dalam membangun kolaborasi yang efektif antara guru, staf sekolah dan juga manajemen untuk memastikan keselarasan visi pendidikan adalah dengan membentuk sebuah tim dengan tugas tertentu agar masing-masing dapat memiliki tanggung jawab dan rasa memiliki akan sekolah yang ditempatinya untuk mengajar. Cara mengevaluasi dan juga memperbaiki proses rekrutmen tenaga kependidikan baru agar sesuai dengan kebutuhan sekolah dan juga keunggulan mereka dalam mendukung pendidikan untuk anak-anak adalah dengan memiliki kesungguhan dalam mengajar, saat ini tentu tenaga pendidik yang di rekrut oleh sekolah atau yang datang kesekolah sudah profesional karena dari kebijakan pemerintah tidak diperbolehkan merekrut PPG *fresh graduate* yang harus sudah memiliki nomor induk mengajar atau dapodik. Kecuali bagi yang sudah melaksanakan PPG yang bisa di tempatkan di mana saja karena sudah menjadi bagian dari guru profesional.

Dalam konteks manajemen konflik di antara staf pendidikan, cara pendekatan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat atau masalah yang muncul adalah dengan diadakannya rapat agar semua pendapat bisa di salurkan dan juga dapat diatasi dengan

adanya musyawarah. Dalam mengelola anggaran untuk pengembangan profesional staf pada pendidikan di SD biasanya dikelola oleh tata usaha atau bendahara. Adapun langkah konkret yang bisa diambil dalam memastikan adanya kesetaraan dan inklusi antara tenaga pendidikan untuk memenuhi kebutuhan semua siswa di lingkungan belajar adalah dengan memberikan pembelajaran, perlakuan, dan perhatian yang sama kepada seluruh murid dengan memperhatikan setiap karakter yang dimiliki oleh masing-masing peserta didik.

Menurut Hasibuan (2005:244), yang dimaksud dengan sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan dari daya pikir juga daya fisik yang dimiliki setiap individu. Pelaku dan sifatnya ini dilakukan oleh keturunan serta lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Di institusi pendidikan seperti sekolah, SDM yang dimiliki yaitu wakil kepala sekolah atau staf, guru atau pendidik, dan juga karyawan atau tenaga kependidikan. Juga, sebagai komponen pendukung adalah komite sekolah, komite sekolah ini biasanya memiliki kontribusi yang cenderung signifikan terhadap pengelolaan sekolah, khususnya sumber daya manusia (SDM). Sedangkan James J. Jones (2008:24) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu merupakan sebuah fungsi khusus dalam bidang administrasi pendidikan yang cenderung lebih luas, yang berkenaan dengan layanan yang harus dilakukan sekelompok individu dalam sebuah lembaga yang mempekerjakan mereka dan semua aktivitas yang memiliki hubungan dengan mereka. Hal ini ditujukan untuk memfasilitasi proses belajar mengajar. Pengertian ini memberikan penekanan yang lebih besar terhadap sumber daya manusia (SDM), yang merupakan elemen yang paling penting bagi sebuah keberhasilan operasional. Dan dapat diambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia (SDM) di sekolah akan berdaya guna dan berhasil guna apabila mampu dikelola dengan baik oleh kepala sekolah.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) ini berkaitan erat dengan pengelolaan individu individu di organisasi, sehingga setiap individu mempunyai kontribusi yang sama dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berlaku pada sekolah sebagai suatu organisasi yang memiliki tujuan tertentu dan juga tercermin dalam visi, misi, dan tujuan sekolah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) di sekolah tetap harus dilakukan melalui proses-proses yang ada di fungsi-fungsi manajemen secara umum, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan juga pengawasan.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan persoalan penting dan mendasar bagi lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang agar kebutuhan sumber daya manusia dapat dipenuhi. Perencanaan sumber daya manusia juga mengacu pada proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan perencanaan sumber daya manusia dalam proses menganalisis kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi dan pengembangan program untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar terdapat beberapa tahapan kegiatan, meliputi analisis kebutuhan dan perkembangan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu pengadaan pelatihan peningkatan guru dan staf, dan menganalisis faktor perubahan yang terjadi melalui evaluasi tahunan secara berkala. Perencanaan tersebut bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan siswa. Pelaksanaan sumber daya manusia (SDM) di berbagai kegiatan untuk mencapai lembaga pendidikan atau sekolah yang berkualitas dan efektif dalam proses pelaksanaannya memberikan pengaruh secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan (Syarifuddin dan Nurmawati,2011:66). Teknik pelaksanaan sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Dasar melibatkan guru. Keterlibatan guru dalam pelaksanaan program kegiatan bertujuan menjalin keselarasan antara program yang telah ditetapkan dengan tujuan yang dicapai sebagai bentuk kegiatan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan upaya peningkatan efektifitas sumber daya manusia (SDM) di sekolah. Dalam lembaga pendidikan salah satu diantaranya yaitu sekolah,sumber daya yang dimiliki cukup banyak dan bisa dibilang kompleks. Menurut Ruswandi Hermawan (2010) mengatakan bahwa sumber daya pendidikan di sekolah yaitu: 1) sumber daya bukan manusia yang meliputi program sekolah, kurikulum, dan lain-lain; 2) Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat yang memiliki kepedulian terhadap sekolah; 3) Sumber Daya Fisik (SDF) yang meliputi bangunan, ruangan, peralatan, alat peraga pendidikan, waktu belajar, dan penampilan fisik sekolah; 4) Sumber Daya Keuangan (SDK) yang meliputi keseluruhan dan pengelolaan sekolah baik yang diterima dari pemerintah maupun masyarakat. Semua sumber daya yang dimiliki oleh sekolah.

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 12 Ayat 1 Surat Keputusan Nomor 28 Tahun 1990, kepala sekolah bertanggung jawab atas keseluruhan pelaksanaan kegiatan

pendidikan, pengelolaan sekolah, pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dengan kata lain, tugas kepala sekolah adalah memaksimalkan potensi dan sumber daya sekolah, selaras dengan arahan kepala sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah, sekaligus meningkatkan mutu sekolah untuk meningkatkan pendidikan. Indikator kepemimpinan situasional yang baik di sekolah terdapat pada interaksi positif antar warga sekolah, terutama antar pendidik, staf, dan siswa. Lebih lanjut, hal ini tercermin dari kerja sama tim yang baik, evaluasi dan perbaikan yang berkesinambungan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan formal harus mempunyai keterampilan manajemen agar mampu mencapai tujuan proses belajar mengajar secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas penelitian hal ini menunjukkan keterampilan yang signifikan terhadap keberlanjutan organisasi. Menurut Winardi (2002: 91-92), manajer mempunyai tiga peran: Peran ini menitikberatkan pada hubungan interpersonal, (2) peran informasi; Peran ini menjadikan manajer sebagai penghubung utama untuk mengirim dan menerima informasi non-rutin dan (3) mengambil peran pengambilan keputusan.

Menurut Hersey dkk (1997: 6-7), pelaksanaan tugas manajerial memerlukan setidaknya tiga bidang kompetensi: keterampilan teknis, keterampilan manusia, dan keterampilan konseptual. Juga, Robbin (2003: 7). mengatakan, Tugas pasti memerlukan tiga jenis keterampilan: keterampilan konseptual, keterampilan manusia, dan keterampilan teknis. Setelah hubungan terjalin dan informasi dikumpulkan, keputusan perlu dibuat. Seorang kepala sekolah dikatakan berhasil memimpin suatu sekolah apabila ia memahami bahwa sekolah merupakan suatu organisasi yang kompleks dan unik serta mampu menjalankan perannya sebagai orang yang diberi tanggung jawab langsung terhadap sekolah tersebut.

Lembaga pendidik mempunyai sumber daya yang cukup besar, mulai dari sumber daya manusia dan keuangan, guru, pegawai, dan siswa sampai sumber daya fisik seperti gedung, sarana dan prasarana yang dimiliki. Pimpinan sekolah harus mampu memanfaatkan dan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga seni mengelola sumber daya menjadi suatu keterampilan yang tidak dapat ditinggalkan. Dari pernyataan tersebut terlihat jelas bahwa keterampilan manajemen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan sekolah. Efektivitas manajemen sekolah terjadi bila pemimpin mempunyai keterampilan mengelola organisasi dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain meningkatkan efektivitas sumber daya manusia (SDM) di sekolah, sarana dan prasarana harus tetap diperhatikan agar lebih efektif dalam proses pembelajaran seperti ruang guru, mushola, ruang UKS, ruang ekstrakurikuler atau ruang dalam sekolah yang memenuhi kriteria. Prasarana tersebut layak digunakan oleh seluruh warga sekolah, mampu menunjukkan proses pembelajaran, serta penggunaan sarana dan prasarana yang efektif dan tepat sasaran untuk meningkatkan efisiensi dan kenyamanan belajar bagi seluruh warga sekolah, dimungkinkan untuk meningkatkan keahlian guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Sarana dan prasarana adalah dua hal yang berbeda, sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang digunakan secara langsung untuk menunjang proses pendidikan khususnya proses belajar mengajar, sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang proses belajar mengajar ( Mulyasa, 2004; Arifin, 2012). Berdasarkan definisi ini, contoh fasilitas mencakup meja, kursi, dan peralatan lainnya (seperti LCD dan AC), dan contoh infrastruktur mencakup tanah sekolah dan taman. Menurut Pasal 39 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru mempunyai tugas melakukan pembinaan, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, yaitu pegawai. Pendidik, khususnya pendidik perguruan tinggi, merupakan tenaga profesional yang bertugas tidak hanya merencanakan, melaksanakan dan membimbing peserta didik selama proses pembelajaran di kelas, tetapi juga mengevaluasi hasil pembelajaran dan melakukan penelitian (Asni, 2015). Menurut definisi ini, pendidik adalah orang yang mengarahkan atau mengelola pembelajaran peserta didik, dan tenaga kependidikan adalah orang yang menunjang arah pendidikan melalui pengelolaan, pengawasan, dan pengorganisasian.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru dan dalam tenaga administrasi dapat dilakukan berbagai hal, yaitu; mengikutsertakan dalam pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah (*in house training*) maupun di luar sekolah dan setelah pelatihan harus mengimbaskan kepada guru atau tenaga administrasi lain, sekolah menyediakan buku-buku atau referensi yang memadai bagi guru atau tenaga administrasi serta mendorong dan memfasilitasi guru atau tenaga administrasi untuk melakukan tutor sebaya melalui kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) atau musyawarah guru bimbingan konseling (MGBK) baik itu di tingkat sekolah atau kabupaten atau kota dan provinsi pusat. Hal yang tidak kalah penting lainnya adalah pembinaan kesejahteraan, kesejahteraan dapat berupa materi atau non-materi yang mengarah pada kepuasan kerja. Untuk itu perlu dilakukan oleh kepala sekolah hal-hal seperti

memberikan apa yang sudah menjadi hak guru dan tenaga administrasi, memberikan penghargaan bagi guru dan tenaga administrasi yang berprestasi atau mengerjakan tugas dengan baik, membina hubungan kekeluargaan di antara para guru dan tenaga administrasi, memberikan kesempatan dan memfasilitasi agar setiap guru dan tenaga administrasi dapat mengaktualisasikan potensinya dengan cara memberi kesempatan mengemukakan gagasan dan mewujudkannya, dan jika memungkinkan mengupayakan kesejahteraan materi dalam anggaran pendapatan belanja sekolah (APBS) sepanjang tidak menyalahi aturan yang ada.

Guru sebagai ujung tombak keberhasilan proses pembelajaran ini haruslah selalu didorong dan difasilitasi oleh kepala sekolah supaya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Peran guru ini sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih yang akan berlangsung dengan baik apabila dikelola dengan baik pula sehingga akan memberikan hasil pendidikan yang optimal dan sesuai harapan semua pihak. Selain itu, tenaga administrasi juga berperan penting dalam mendukung tugas pendidik dan urusan persekolahan lainnya, seperti kegiatan surat-menyurat, inventaris barang, perpustakaan, pemeliharaan dan pendayagunaan laboratorium, dan sebagainya. Dengan demikian, peran tenaga administrasi juga sangat penting dalam mendukung kegiatan pembelajaran yang efektif. Bahkan peserta didik, orangtua peserta didik, dan komite sekolah seharusnya juga bisa dikelola dengan baik agar memberi dukungan secara menyeluruh terhadap pencapaian tujuan sekolah. Mereka perlu dilibatkan dalam pengambilan kebijakan sekolah sesuai porsinya masing-masing sehingga akan memberikan dukungan yang kuat dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah. Semua upaya yang dilakukan tersebut sebenarnya bermuara pada kepentingan pada peserta didik, yaitu menghasilkan lulusan yang bermutu, lulusan yang menguasai seluruh kompetensi yang dipersyaratkan dengan kategori baik.

Sekolah sebagai organisasi yang memiliki tujuan tertentu, seperti yang telah dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan sekolah yaitu untuk mencapai tujuan yang diinginkan itu diperlukan pengelolaan dari seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia (SDM) atau personalia. Salah satu peran dari kepala sekolah adalah sebagai manajer di sekolah, memiliki peran sangat strategis dalam menentukan mekanisme manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang di khususkan kepada guru dan tenaga administrasi. Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) yang ada dengan baik. Hal ini sangatlah penting dilakukan oleh kepala sekolah karena guru dan tenaga administrasi merupakan ujung tombak keterlaksanaan semua program sekolah. Guru akan menentukan efektivitas pembelajaran sehingga akan mampu menjadikan peserta didik agar menguasai kompetensi yang diharapkan dan juga menghasilkan lulusan yang bermutu, sedangkan tenaga administrasi menentukan keterlaksanaan tata usaha di sekolah agar mendukung keberhasilan pembelajaran. Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik perlu dilakukan oleh kepala sekolah melalui kegiatan yang ada dalam fungsi-fungsi manajemen, yaitu dengan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua yang memiliki tugas yaitu telah diberikan kepada seluruh warga sekolah, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan mampu mewujudkan hal-hal yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) cukup efektif dalam meningkatkan suatu efektifitas di Sekolah .Perencanaan SDM meliputi kegiatan analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan , pengadaan pelatihan guru, dan evaluasi . Pelaksanaan sumber daya manusia (SDM) juga melibatkan komite, guru dan staf sesuai dengan kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Pendidik yang baik akan sangat ditentukan bagaimana tenaga pendidikan yang baik juga untuk itu kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tinggi dan unggul dapat dihasilkan dari para pendidik yang berkualitas. Teknik pelaksanaan sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Dasar melibatkan guru. Keterlibatan guru dalam pelaksanaan program kegiatan bertujuan menjalin keselarasan antara program yang telah ditetapkan dengan tujuan yang dicapai sebagai bentuk kegiatan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan upaya peningkatan efektifitas sumber daya manusia (SDM) di sekolah. Dalam lembaga pendidikan salah satu diantaranya yaitu sekolah,sumber daya yang dimiliki cukup banyak dan bisa dibilang kompleks. Pendidik dan tenaga kependidikan bisa dikatakan sebagai salah satu kunci berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan maka perlu

dipahami apa hakikat dari pendidik dan tenaga kependidikan serta aspek aspek pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, D., Khalik, A., & Istofa, D. N. (2020). EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SLB MUARO JAMBI. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 5(1), 1-6.
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1-12.
- Djafri, N. (2016). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah (Pengetahuan manajemen, efektivitas, kemandirian keunggulan bersaing dan kecerdasan emosi). Yogyakarta: Deepublish.
- Firmansyah, T. (2018). Efektivitas pemanfaatan sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu layanan. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(3), 179-184. doi:<https://doi.org/10.17977/um025v2i32018p179>
- Lubis W. Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Educandum*. 2017;10(1):1-2.
- Nurussalami, N. (2022). PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM PENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *Intelektualita*, 11(01).
- Purnama BJ. Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*. 2016;12(2):113839.
- Salim, N. A. (2017). Peningkatan efektivitas pengelolaan sekolah melalui penguatan kemampuan manajerial kepala sekolah. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 8-16. doi:<https://doi.org/10.17977/um025v2i12017p008>

***Sindoro***

***CENDIKIA PENDIDIKAN***

ISSN: 3025-6488

*Vol.2 No.2 Tahun 2023*

*101-112*

*Prefix DOI : 10.9644/sindoro.v2i2.1561*

Tanjung R, Supriani Y, Mayasari A, Arifudin O. Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*. 2022 Feb 10;6(1):29-36.