



Problematika Penetapan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Serta Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat

Regita Faradila Eka Fitri*¹, Widiya Aprillyani², Yantoro³

^{1,2,3}Universitas Jambi, Indonesia

E-mail: regitafaradila9174@gmail.com, widiyaaprillyani97@gmail.com, yantoro@unja.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-05-22 Revised: 2023-06-15 Published: 2023-07-01	The purpose of this research is to reveal the problem of how to determine educators and educational staff in the realization of personnel management and education activities and seek efforts to improve the quality of education through educational management and personnel education. This study uses a qualitative descriptive approach using analysis of field information. The research was conducted at SD Negeri 76/IX Mendalo Darat, located Jln. Jambi Bulian Crossing KM 14 Mendalo Darat Village, Kec. Jambi Outer City Kab. Muaro Jambi. The data collection techniques used in this study were observation, observation, interviews, documents and triangulation. The results of the study indicate that there is an implementation plan for the management of educators and education staff at the stages of planning, selection, orientation, appointment and placement, observation and assessment, purchasing and purchasing have been carried out but are still not optimal. Efforts are being made to improve the quality of education and educational staff through good planning and selection of school needs, development through training, certification, observation and strengthening as an effort to defend educators who are fair.
Keywords: <i>Problems;</i> <i>Educators and Education Personnel;</i> <i>Quality of Education.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-05-22 Direvisi: 2023-06-15 Dipublikasi: 2023-07-01	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap permasalahan mengenai bagaimana penetapan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan realisasi manajemen dan pendidikan personalia serta mencari upaya untuk meningkatkan kualitasnya pendidikan melalui manajemen pendidikan dan pendidikan personalia. Penelitian ini, menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif menggunakan analisis dari informasi lapangan. Penelitian dilakukan di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat yang berlokasi Jln. Lintas Jambi Bulian KM 14 Desa Mendalo Darat Kec. Jambi Luar Kota Kab. Muaro Jambi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melakukan pengamatan, observasi, wawancara, dokumentas dan gabungan/triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat permasalahan implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada tahap perencanaan, seleksi, orientasi, penunjukan dan penempatan, observasi dan penilaian, pemberian kompensasi dan pelepasan sudah dilakukan tetapi masih belum maksimal. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan ketanaga pendidikan dilakukan melalui perencanaan yang baik, dan pemilihan kebutuhan sekolah, pengembangan melalui pelatihan, sertifikasi, observasi dan kompensasi sebagai upaya membela pendidik yang adil.
Kata kunci: <i>Problematika;</i> <i>Pendidik dan Tenaga Kependidikan;</i> <i>Mutu Pendidikan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan pengelolaan dan bimbingan terhadap kemajuan tenaga kependidikan sepenuhnya disadari mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Siregar et.al (2021) mengatakan bahwa Pendidikan adalah nafas dari kehidupan. Pendidikan juga merupakan suatu tumpuan agar suatu bangsa dapat berdiri kokoh sejajar juga dengan bangsa lain. Oleh karena itu upaya untuk dapat memajukan pendidikan sangat digalakkan oleh pemerintah. Karena maju mundurnya suatu negara ditentukan oleh kualitas pendidikannya. Tentu hal ini sangat berkaitan dengan tenaga

pendidikan dan tenaga kependidikan yang merupakan ujung tombak dari pendidikan.

Sejalan dengan pernyataan Ginanjar (2020) berpendapat bahwa perkembangan pendidikan dapat dilatarbelakangi oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan juga teknologi khususnya teknologi informasi, namun menjadi harapan besar pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengikuti alur berkembangnya teknologi ilmu pengetahuan. Institusi yang menjadi harapan terutama umat Islam adalah sekolah yang berorientasi pada pendidikan keislaman, maka perlu diupayakan agar kualitas pendidik dan tenaga kependidikan terus berkembang. Sunhaji (2008) menyebutkan bahwa salah satu faktor

yang menjadi penyebab lemahnya daya saing Sekolah Dasar adalah kondisi sumber daya manusia yang ada di sekolahnya.

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan sekalipun lingkup keduanya berbeda. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan tenaga pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur fasilitator dan sebutan lain dengan sebutan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Karena itu pula pada dasarnya baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar. Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Setyowati (2021) menyebutkan bahwa faktor penting dalam keseluruhan perangkat penggerak pendidikan adalah tenaga kependidikan yang disebut guru. Oleh karena, itu wajarlah bila tuntutan sekolah dan peran guru juga meningkat. Atau dengan perkataan lain, masyarakat membutuhkan sekolah yang baik, guru-guru yang profesional dan dengan kegiatan pembelajaran yang maksimal (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011 p. 5) Hal tersebut yang kemudian menjadi pemacu semangat guru-guru untuk memperbaiki lembaga pendidikan yang berawal atas kesadaran untuk selalu meningkatkan kualitas diri dan mengajar pendidik baik dalam persiapan dan pelaksanaan.

Berdasarkan dari kenyataan yang terjadi permasalahan yang ada juga berdasarkan fakta dilapangan bahwa kemajuan mutu dalam pendidikan itu berlandaskan pada pengelolaan yang baik, kepala sekolah yang sangat berpartisipasi, tenaga pendidik yang berkualitas dan terarah. Karena tidak dapat di pungkiri juga bahwasannya pada hakikatnya pendidikan itu selalu berubah dengan seiring perkembangan zaman maka dari itu pengelolaan tegara pendidikan dan kependidikan dalam sekolah haruslah mampu menetralisasi dan mengikuti perkembangan zaman, terutama dalam perkembangan teknologi tanpa terkecuali semua tenaga pendidik harus mampu mengoperasikan dan menerapkan pembelajaran yang modern dan berinovasi untuk menunjang kemajuan sekolah dan mengembangkan pembelajaran yang baik mengikuti perkembangan zaman yang harus

ditunjang dengan fasilitas dan naungan dari kepala sekolah sebagai pimpinan dalam kemajuan sekolah itu sendiri. Maka dari itu sangat dibutuhkan dan di arahkan pula agar sekolah mampu untuk mengikuti perkembangan zaman.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat selama melakukan pengalaman lapangan per-sekolahan (magang kependidikan) peneliti melihat bahwasanya permasalahan yang dijadikan objek penelitian adalah dalam penempatan tenaga pendidik dan kependidikan beberapa bidang tidak berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Sebagai salah satu contoh tenaga kependidikan berperan sebagai tenaga pendidik artinya di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat ini staf tata usaha menjadi tenaga pendidik dan guru tidak mengajar sesuai bidang disiplin ilmunya. Dapat dilihat bahwasanya kurang efektifnya pengorganisasian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat ini. Padahal jika mengacu pada salah satu fungsi manajemen yaitu pengorganisasian yang seharusnya bisa mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Selain itu pembelajaran di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat guru masih banyak mengajar dengan metode konvensional yang disebut dengan metode ceramah, seharusnya sudah diterapkan menggunakan media pembelajaran berlandaskan dengan lokasi dari SD Negeri 76/IX Mendalo Darat yang terletak hamper di pusat kota Jambi, namun masih banyak sekali problematika yang terjadi dalam mengola pendidikan dan mengarahkan tenaga pendidiknya dengan seharusnya memposisikan dengan baik sesuai dengan ketentuan.

Berdasarkan landasan yang telah dipaparkan, permasalahan ini menarik diteliti agar peneliti dapat menggambarkan ataupun mendeskripsikan bagaimana proses pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat. Sebab permasalahan ini sangat sering terjadi di sekolah baik itu negeri maupun swasta tetapi pihak sekolah menganggap ini permasalahan yang sangat kecil, dan mengabaikannya. Padahal untuk mencapai sekolah yang berkualitas akan lebih mudah untuk mencapai itu dengan orang-orang dengan disiplin ilmu pendidik dan kependidikan sehingga mudah untuk mentrasferkan ilmunya

serta mengoptimalkan dan juga menerapkan pembelajaran yang seharusnya mengikuti perkembangan digital sangat perlu diterapkan untuk kemajuan sekolah. Sebagai pimpinan tertinggi dalam sekolah kepala sekolah seharusnya memiliki wewenang tersendiri untuk menjadi penggerak atas kemajuan sekolah dan mengatur agar sekolah tersebut bermutu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan peneliti di atas berdasarkan pengalaman lapangan persekolahan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Problematika Penetapan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan serta Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini, menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk dapat mengungkap dan memahami sebuah peristiwa, peneliti lebih banyak menggunakan analisis dari informasi lapangan sebab data tersebut berupa uraian keterangan, dan bukan dalam bentuk angka atau symbol (Basrowi, 2009). Penelitian ini telah dilaksanakan di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat yang berlokasi Jln. Lintas Jambi Bulian KM 14 Desa Mendalo Darat Kec. Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengamatan, observasi, wawancara, dokumentasi dan juga gabungan/triangulasi. Pada penelitian ini, pengumpulan data pada kondisi yang natural, sumber data primer dan skunder serta pengumpulan data partisipan akan lebih banyak digunakan, wawancara mendalam dan studi dokumentasi (Sugiyono, 2018)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebelum merekrut pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dengan melihat latar belakang pendidikan pelamar dan kebutuhan sekolah. Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik memerlukan informasi yang

lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (E. Mulyasa, 2009 p. 43) Kepada kepala sekolah sebagai tenaga kependidikan yang mengelola dan memegang tugas utama dalam melakukan perencanaan diharapkan dapat melakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan sebelum menentukan perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan guna untuk dapat memenuhi kebutuhan sekolah.

Perencanaan dikenal dua metode, yaitu metode perencanaan tradisional dan metode perencanaan terintegrasi. Metode perencanaan tradisional disebut sebagai perencanaan tenaga kerja semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi dan metode perencanaan terintegrasi tidak lagi berpusat pada masalah pasokan dan juga permintaan tenaga kerja. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik, yang kemudian visi tersebut dijadikan standar pencapaian (Idris, 2014 p. 63). Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode perencanaan yang digunakan oleh kepala sekolah SD Negeri 76/IX Mendalo Darat yaitu metode perencanaan tradisional karena hanya memerhatikan masalah kekosongan jabatan tanpa memerhatikan masalah kekosongan jabatan tanpa memerhatikan perhatian pada visi sebagai standar pencapaian, sehingga hal ini juga dapat mengakibatkan perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang direkrut nantinya kurang tepat. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan ditemukan banyak guru yang ditugaskan mengajar mata pelajaran yang bukan sesuai dengan keahliannya namun lebih diterapkan agar dapat mengajar memenuhi mata pelajaran yang tidak ada sehingga hal ini juga berdampak terhadap ilmu yang di sampaikan oleh guru yang bukan jurusannya sehingga akan berpengaruh besar terhadap mutu dan kualitas siswa, karena guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

1. Rekrutmen dan Seleksi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala SD Negeri 76/IX Mendalo Darat telah melakukan rekrutmen dan seleksi untuk mengisi kekosongan jabatan dalam organisasi. Kepala SD Negeri 76/IX Mendalo Darat dalam merekrut pendidik

dan tenaga kependidikan sekalipun telah memerhatikan kualifikasi pelamar, namun masih tetap menerima tenaga yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hal ini juga tentunya dapat memberikan dampak yang kurang baik terhadap pencapaian mutu pendidikan terlebih lagi terdapat tujuan yang harus dicapai dalam proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk dapat melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. S.P. Siagian mengemukakan bahwa "rekrutmen (penarikan) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dapat dipekerjakan dalam dan oleh organisasi (Siagian, 2019). Rekrutmen dimulai dari pengumuman penerimaan pegawai, pendaftaran, pengetesan, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang (Mustari, 2015 p. 214).

Demikian maka rekrutmen merupakan proses yang dimulai dengan pencarian dan berakhir sampai lamaran calon pegawai diterima. Tujuannya yaitu untuk mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan dinilai mampu menjalankan tugas dalam jabatannya, mendapatkan kepuasan sehingga dapat bertahan dalam sistem, menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dan memiliki motivasi untuk mengembangkan diri (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011 p. 237) Seleksi didefinisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011 p. 237).

Tujuan tahap ini dilakukan untuk memilih dari beberapa calon pelamar yang paling tepat untuk mengisi lowongan atau jabatan yang harus diisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan kepala SD Negeri 76/IX Mendalo Darat melalui dua jalur yaitu melalui proses seleksi dan tanpa seleksi atau dilakukan

dengan dua cara yaitu memanggil dan menerima. Memanggil maksudnya adalah kepala sekolah secara pribadi menghubungi seseorang yang dianggap kompeten untuk memegang tugas sebagai pendidik ataupun sebagai tenaga kependidikan lainnya untuk mengisi kekosongan jabatan dalam sekolah tanpa dilakukan seleksi. Menerima merupakan cara perekrutan yang dilakukan melalui proses seleksi. Untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai maka dibutuhkan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat dilandasi dengan perencanaan yang matang.

Dalam melakukan perekrutan pihak sekolah akan menentukan kualifikasi yang dijadikan acuan pendidik dan juga tenaga kependidikan agar dapat menemukan seseorang yang sesuai dengan jabatan yang diharapkan dan juga mempunyai kinerja yang bagus dalam menyelesaikan tugas (Mukhlisoh, 2018 p.242). Tenaga yang diterima tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan tentu tidak dapat mewujudkan tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi tersebut, kecuali jika dilakukan berbagai upaya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan bagi mereka yang sudah terlanjur direkrut, karena pelatihan dan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan juga efisien (Syukur, 2015 p.85).

2. Pengangkatan dan Penempatan

Hasil penelitian di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat menunjukkan bahwa masih terdapat pendidik dan tenaga kependidikan yang menjabat tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengangkatan dan penempatan yang dilakukan juga belum maksimal. Sementara pengangkatan dan penempatan merupakan pembagian tugas para personil sekolah baik tenaga pendidik yang lama maupun tenaga pendidik yang baru dengan mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan ini juga akan meminimalis kesenjangan dalam penguasaan materi yang akan disampaikan kepada peserta didik. Seharusnya kepala sekolah memper-

hatikan kembali dan menindaklanjuti agar tidak berkelanjutan mana guru yang tidak sesuai bidangnya di gantikan dan dicari dengan guru yang sesuai dengan bidangnya karena menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan linearitas keahliannya, ini juga sangat berhubungan dengan standar lain Standar lain yang mendukung tercapainya proses belajar yaitu Standar Isi, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, Standar Sarana dan juga Prasarana yang dituangkan dalam Pemerintah mengeluarkan kebijakan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kebijakan tersebut bertujuan mewujudkan visi dan menjalankan misi pendidikan nasional. Acuan dasar atau patok-duga (benchmark) diperlukan oleh setiap penyelenggara dan satuan pendidikan yang meliputi kriteria minimal dari berbagai aspek yang terkait penyelenggaraan pendidikan.

Diperkuat juga dengan pernyataan Mukhlisoh, (2018 p. 244) menyatakan bahwa penempatan merupakan pembagian tugas para personil sekolah baik tenaga pendidik yang lama maupun tenaga pendidik yang baru dengan mempertimbangkan kesesuaian dari latar belakang pendidikan dengan penempatan ini akan meminimalis kesenjangan dalam penguasaan materi yang akan disampaikan kepada peserta didik. Demikian, maka pengangkatan dan penempatan tidak serta-merta dilakukan tanpa melalui pertimbangan atas kemampuan dan kesiapan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Agar para personel dapat melaksanakan tugasnya secara tepat guna, berdaya guna dan berhasil guna, mereka perlu ditata *The right man on the right place and the right men in the right* (Hasibuan, 2008 p. 173) Prinsip ini perlu diterapkan untuk menghindari terjadinya *mismanagement* dalam kepegawaian.

3. Orientasi

Setiap penerimaan tenaga baru sebaiknya dilakukan orientasi untuk dapat memudahkan tenaga baru dalam proses adaptasi dengan lingkungan kerja. Adapun hasil penelitian bahwa proses orientasi di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat belum

pernah dilakukan secara resmi melainkan hanya dilakukan induksi yaitu pengenalan singkat antara tenaga yang baru diterima dengan tenaga yang sudah lama bekerja dilakukan pada saat rapat pembagian tugas serta pengenalandasar tentang lingkungan sekolah seperti keadaan sekolah, lingkungan sekolah, keadaan para guru dan keadaan siswa-siswanya yang dilakukan kepala SD Negeri 76/IX Mendalo Darat ketika dilakukan wawancara penerimaan tenaga baru.

Kegiatan orientasi bermaksud memberikan kesiapan sikap mental dan sosial, kepada pegawai baru supaya dapat mengaktifkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam lingkungan kerja yang baru (Asmara, 2015 p. 166). Proses orientasi ini dilakukan setelah para pelamar diterima melalui seleksi. Orientasi yang berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan organisasi yaitu informasi yang diperlukan dan dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Demikian pentingnya proses orientasi dilakukan.

4. Kompensasi

Hasil penelitian di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan belum mampu mensejahterahkan kehidupan pendidik dan tenaga kependidikan. Sekalipun ada tenaga yang merasa sudah cukup tetapi tidak sedikit yang masih merasa kekurangan karena situasi gaji dosen yang sangat memprihatinkan. Dilihat dari jumlah pendidik dan tenaga kependidikannya yang masih lebih banyak berstatus pegawai non-PNS. Sekalipun demikian, karena doktrin kerelaan yang ditanamkan dalam diri pendidik maupun tenaga kependidikan mereka mampu untuk bertahan dan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat dari keseluruhan pendidik dan tenaga kependidikannya berjumlah 26 orang dan yang berstatus PNS hanya 4 orang, sehingga selebihnya membutuhkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan kebijakan dari madrasah. Kompensasi sebagai salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu

aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Sutrisno, 2014, p. 180).

Kompensasi biasa juga disebut dengan gaji, balas jasa dan pemberian upah. Kompensasi dapat dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti pemberian uang, materi dan fasilitas serta dalam bentuk pemberian kesempatan mengembangkan karir. Pemberian uang secara langsung seperti gaji, tunjangan dan juga insentif. pemberian kompensasi telah di atur oleh pemerintah yaitu bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) pemerintah telah mengatur pemberian kompensasi ini dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penyesuaian gaji pokok PNS, PP Nomor 3 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural, PP Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum bagi pegawai negeri sipil (PNS). Bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus sebagai non-PNS kebijakan pemberian kompensasi ini didasarkan pada kebijakan lembaga atau yayasan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011 p. 246).

Pemberian kompensasi merupakan upaya untuk dapat mempertahankan dan memelihara semangat kerja bagi pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini harus dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa system pemberian kompensasi kepada pendidik yang statusnya non-PNS diberikan sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh sekolah dasar yaitu diberikan 300 ribu perbulan, namun kadang kenyataan dilapangan berdasarkan hasil penelitian diberikan setiap bulan gaji guru honorer namun kadang diberikan 3 bulan sekali. Jika dipikirkan secara manusia dengan ketentuan di sekolah dasar setiap hari guru honorer harus bekerja jika di bagikan di setiap harinya upah mengajar hanya 10 ribu. Pada kenyataannya tidaklah manusisa gaji seorang guru dengan apa yang diberikanya sehingga kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hirarki tugas dan tanggung jawab yang di emban, dengan demikian ketidakadilan dalam cara pemberian kompensasi dapat dirasakan oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.

5. Pengawasan dan Penilaian

Hasil penelitian di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat menunjukkan bahwa pengawasan dan penilaian oleh kepala sekolah sebagai supervisor internal itu dilakukan setiap ada kesempatan tidak terstruktur atau tidak terjadwal, berbeda dengan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor eksternal dari kemenag dilakukan satu kali setiap semester. Keberhasilan proses pengawasan ditentukan oleh penilaian secara rinci yang dapat memberikan umpan balik berupa gambaran yang jelas tentang tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan (Wibowo, 2017 p. 188). Dikatakan juga bahwa penilaian prestasi atau evaluasi kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk dapat mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan (Kasmawati, 2012 p. 55). Untuk dapat menjadi pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional maka tidak lepas dari upaya madrasah untuk memberikan dukungan secara terus menerus dengan selalu memerhatikan kinerja tenaganya. Hal ini juga akan membutuhkan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja agar tetap bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu bentuk pengawasan yang dilaksanakan pada unit kerja yang berbentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) sekolah adalah supervisi yang lebih dikenal dengan supervisi pendidikan atau supervisi pembelajaran. Supervisi pendidikan adalah pelayanan (*service*) untuk membantu, mendorong, membimbing serta membina guru-guru agar mampu untuk meningkatkan kemampuan dan juga keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran (Supardi, 2016 p. 76). Kepala sekolah sebagai

pemimpin menjadi titik berat dari pelaksanaan supervisi pendidikan yang disebut sebagai supervisor terhadap guru dan tenaga kependidikan di sekolah.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan bahwa SD Negeri 76/IX Mendalo Darat belum baik maka dari itu hendaknya kepala sekolah, staf kependidikan dan tenaga pendidik menyelenggarakan pendidikan semaksimal mungkin sehingga mampu memberi kepuasan kepada peserta didiknya yaitu memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan. Fokus penelitian mutu pendidikan ini terletak pada proses dan kompetensi lulusan atau mutu hasil pendidikan karena konsep mutu dalam pendidikan dituangkan dalam bentuk jasa layanan, maka pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memberikan layanan yang sesuai kebutuhan dan harapan seluruh stakeholders pendidikan.

Proses pendidikan di dalamnya terjadi layanan baik dalam bentuk layanan administratif maupun layanan akademik, layanan baik tertuju pada internal pendidikan maupun stakeholders eksternal pendidikan. Mutu hasil pendidikan tertuju pada lulusan peserta didik. Lulusan yang dihasilkan pendidikan dikatakan bermutu apabila dapat memenuhi kebutuhan dan harapan dari seluruh stakeholders pendidikan. Hal ini di dukung dengan teori yang menyatakan bahwa Mutu pendidikan merupakan kesesuaian antara kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan. Kerangka filosofi pendidikan dalam pengembangan sekolah bermutu adalah kesesuaian input, proses dan juga hasil sekolah dengan kebutuhan para pemangku kepentingan imbalan (Sani, et.,al 2015 p. 6).

Mutu dalam pendidikan mengacu pada proses dan hasil pendidikan. Dalam proses pendidikan terlibat berbagai input, seperti bahan ajar (kognitif, afektif dan psikomotorik) metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana dan juga prasarana sekolah, dukungan administrasi, sumber belajar, serta penciptaan suasana yang kondusif. Dukungan kelas yang berfungsi untuk mensinkronkan berbagai input atau mensinergikan seluruh komponen dalam proses belajar mengajar baik antara guru, peserta didik dan sarana pendukung di kelas maupun di luar kelas, baik

konteks kurikuler maupun ekstrakurikuler, baik dalam lingkup substansi akademis maupun yang non-akademis dalam suasana yang mendukung pada proses pembelajaran (Syukur, 2013 p.44).

Proses akan dikatakan bermutu apabila pengkoordinasian dan juga pemaduan input seperti pendidik, peserta didik, kurikulum, sarana dan prasarana, dan biaya dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan dan peserta didik mampu mengembangkan dirinya, maka proses pendidikan yang bermutu adalah usaha untuk memfungsikan secara baik dari seluruh komponen pendidikan tersebut. Untuk mencapai pendidikan yang bermutu membutuhkan keterlibatan semua komponen pendidikan.

Fokus utamanya adalah sumber daya manusia yang berproses mengusahakan mencapai mutu pendidikan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu pengarah dalam mencapai mutu pendidikan maka harus melalui proses pendidikan yang efektif dan efisien yaitu melalui perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dengan proses seleksi berdasarkan standar kerja yang dibutuhkan, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dilakukan penilaian dan pengembangan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, pemberian kompensasi secara wajar untuk mempertahankan semangat kerjanya dan menjalin hubungan yang harmonis serta adanya pengakuan kreatifitas kerja.

Konsep mutu dalam pendidikan dituangkan dalam bentuk jasa layanan, maka pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memberikan layanan yang sesuai kebutuhan dan harapan seluruh stakeholders pendidikan. Oleh sebab itu fokus mutu pendidikan terletak pada proses dan hasil pendidikan. Proses pendidikan terjadi dengan layanan baik dalam bentuk layanan administratif maupun layanan akademik, layanan baik tertuju pada internal pendidikan maupun stakeholders eksternal pendidikan. Mutu hasil pendidikan tertuju pada lulusan peserta didik.

Lulusan yang dihasilkan pendidikan dikatakan bermutu apabila dapat memenuhi kebutuhan dan harapan dari seluruh stakeholders pendidikan SD Negeri 76/IX Mendalo Darat dalam hal peningkatan mutu pendidikan melalui manajemen pendidik dan

tenaga kependidikan, ditemukan berbagai upaya yang dilakukan seperti perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan melalui proses rekrutmen dan seleksi berdasarkan standar kebutuhan sekolah yang perlu di perhatikan pengkrekrutan kualifikasi tenaga pedidik yang sesuai dengan bidangnya strata dengan pendidikan (S1) bahkan jauh lebih baik (S2) karena pada saat ini disekolah yang sudah bermutu baik sudah banyak tenaga pendidik yang strata (S2) sesuai dengan bidangnya. Pengangkatan dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan pada bidang yang sesuai yaitu kepala sekolah dalam proses penempatan selalu berupaya menyesuaikan antara kebutuhan pekerjaan dengan potensi yang dimiliki, pemberian kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan honorer ditentukan oleh madrasah dengan sistem pemberian kompensasi secara adil yang disesuaikan dengan jumlah jam mengajar bagi pendidik dan bagi tenaga pegawai negeri sipil (PNS) ditentukan oleh Undang-Undang no 43 Tahun 1999 tentang penyesuaian gaji pokok PNS, PP no 3 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural, PP no 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum bagi pegawai negeri sipil (PNS).

Selanjutnya, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah sebagai tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab dan tugas untuk mengelola pendidikan, termasuk mengelola guru dan stafnya untuk terus mengembangkan kinerjanya. Adapun pengembangan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan berbagai cara, sebagaimana hasil penelitian di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat untuk mengembangkan kinerja pendidik dan juga tenaga kependidikan yaitu mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), mengikuti pelatihan, workshop, seminar, memberikan kesempatan dalam melanjutkan pendidikan dan sertifikasi. Mutu pendidikan nasional dapat diukur lewat ketercapaian segenap Standar Pendidikan Nasional, meliputi standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Perhatian yang serius terhadap upaya pemenuhan segenap standar tersebut akan menentukan mutu pendidikan (Siregar et.,al 2017).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan pendidikan dan ketenaga pendidikan di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti, prosesnya dimulai dengan perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan melalui rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, induksi, pemberian kompensasi, pengawasan dan penilaian, sampai pada pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan masih terdapat proses yang belum maksimal seperti proses penetapan guru yang tidak sesuai jurusan yang diajarkannya, selain itu gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang dilakukan, hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja dan kualitas sekolah dan pemimpin yang masih sangat jauh dari kata sempurna.

Upaya peningkatan mutu pendidikan melalui pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Negeri 76/IX Mendalo Darat adalah melakukan perencanaan dan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan melalui proses rekrutmen dan seleksi, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan madrasah, pengembangan melalui pelatihan, pendidikan dan sertifikasi, pengawasan dan penilaian kinerja, pemberian kompensasi untuk mempertahankan pendidik dan juga tenaga kependidikan.

B. Saran

Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini mengenai penetapan pendidikan dan tengana kependidikan yang mempengaruhi mutu dan kualitas sekolah yang bersangkutan. Maka dai itu dengan adanya manajemen pendidikan yang terarah dan juga upaya peningkatan mutu yang menjadi solusi diharapkan mampu di implementasikan oleh kepala sekolah dalam mengatur sekolahnya dan dalam menerima tenga pendidik.

DAFTAR RUJUKAN

- Asmara, H. (2015). *Profesi Kependidikan*. Alfabeta: Bandung.
- Basrowi dan Suwandi. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- E. Mulyasa. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*.

Bandung: Remaja Rosdakarya

- Ginanjar, H. M., Muhammad, R.Y., Muhamad, S. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2614-8846. <https://doi.org/10.30868/im.v4i02.2780>.
- Idris, Ridwan. (2014). *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*. Makassar: Alauddin University Pres.
- Kasmawati. (2012). *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Makassar: Alauddin University Press.
- Mukhlisoh. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. Kementerian Agama Kabupaten Brebes: *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233-248. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941>
- Mustari (2015) *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Ma. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sani, A. R. (2015). *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supardi. (2016). *Penilaian Autentik Pembelajaran Afektif, Kognitif, dan Psikomotor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setyowati, D. R. (2021). Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Pembagian Job Description di Sekolah Menengah Kejurusa (SMK) Nusantara Banjar Agung. *AL-Ishlah: Jurnal Pendidikan*. (1), 2.3543. <https://ejurnal.stitdaris.ac.id/index.php/alishlah/article/view/13>
- Siregar, A., I, Sehat, M., H, dan Aini, M. (2021). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTS Nurussalam Deli Tua. *Prosiding Fakultas Agama Islam, Universitas Dharmawangsa*. <https://proceeding.dharmawangsa.ac.id/index.php/PFAI/article/view/15>
- Siregar, A. N. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal: Educandum*, 10, (1), 1-12. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/em/issue/view/1273>
- Syukur, F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: Program Pascasarjana IAIN Walisongo.
- Syukur, F. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk penelitian yang Bersifat: eksploratif, enterpretatif, interaktif dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama Ce)*. Bumi Aksara.
- Sunhaji. (2008). *Manajemen Madrasah (1st ed.)*. Grafindo Litera Media.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.