



Manajemen Standar Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan

Hendra Cipto^{*1}, Kiswanto Deddy², Shantyawari P³, Asep Habib Idrus Alwi⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Nusantara, Indonesia

E-mail: aspribt@gmail.com, kis.deddy@gmail.com, shantyindra@gmail.com, dr.asephabib@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-11-01 Revised: 2024-02-23 Published: 2024-03-03 Keywords: <i>Management Standards; Educators; Education Personnel.</i>	The purpose of this study is to obtain an overview and analyze the Management of Qualification Standards for Educators and Education Personnel to Improve the Quality of Education at SDN Tanjung Priok 02 North Jakarta. This research uses a qualitative approach descriptive method. As for data collection using observation, interview and documentation techniques. The results of this study show that the preparation activities for the recruitment of educators at Tanjung Priok State Elementary School 02 North Jakarta (Teachers) recently include: 1) The formation of a person in charge of recruiting new educators (Teachers). 2) Review of various laws or government regulations relating to teacher admissions, although recently they have been established in accordance with regional autonomy. 3) Determination of requirements that must be met by prospective educators (teachers). 4) Determination of registration procedures for prospective educators (teachers) in accordance with the provisions in the institution. 5) Determination of recruitment schedules for prospective educators (teachers) so as not to hamper other activities. 6) prepare facilities applied in the recruitment process of prospective educators (teachers) such as the recapitulation format of prospective educators (teachers), and the recapitulation format of prospective educators (teachers) received.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-11-01 Direvisi: 2024-02-23 Dipublikasi: 2024-03-03 Kata kunci: <i>Standar Manajemen; Pendidik; Tenaga Kependidikan.</i>	Tujuan Penelitian ini untuk memperoleh gambaran dan menganalisis Manajemen Standar Kualifikasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN Tanjung Priok 02 Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif metode deskriptif. Adapun dalam pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02 Jakarta Utara (Guru) baru ini meliputi: 1) Pembentukan penanggung jawab rekrutmen tenaga pendidik (Guru) baru. 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah ditetapkan sesuai dengan otonomi daerah. 3) Penetapan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik (Guru). 4) Penetapan prosedur pendaftaran calon tenaga pendidik (guru) sesuai ketetapan yang ada di lembaga. 5) Penetapan jadwal rekrutmen calon tenaga pendidik (Guru) agar tidak menghambat kegiatan yang lainnya. 6) mempersiapkan fasilitas yang diberlakukan dalam proses rekrutmen calon tenaga pendidik (Guru) seperti, format rekapitulasi calon tenaga pendidik (Guru), dan format rekapitulasi calon tenaga pendidik (guru) yang diterima.

I. PENDAHULUAN

Disadari bahwa pembangunan pendidikan bukanlah urusan yang sederhana, melainkan urusan yang menyangkut berbagai pihak, berbagai aspek dan dimensi dengan sifatnya yang sangat dinamis, kompleks, mendalam dan luas. Sehingga dibutuhkan SDM yang mumpuni untuk menunjang terselenggaranya pendidikan yang baik (N. Hidayat 2023). Bangsa Indonesia dewasa ini dihadapkan pada upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah modal terbesar dan yang paling utama harus diperhatikan (Junaidi

et al. 2023). Hal ini diharapkan dapat menjadikan insan yang berpengetahuan dan berwawasan luas sehingga dapat bersaing dengan bangsa lain (Susanti 2021).

Sumber Daya Manusia harus tetap dikembangkan agar senantiasa bisa mengikuti perkembangan zaman (Firdaus and Erihadiana 2022). Kemajuan sains dan teknologi menuntut semua orang yang terlibat dalam lingkaran lembaga pendidikan untuk siap bertransformasi demi kemajuan lembaga dan diri pribadi manusianya (Mubarok 2021). Usaha strategis yang mesti dilakukan dalam memaksimalkan

pengelolaan lembaga pendidikan adalah pengelolaan sumber daya manusianya (M. C. Hidayat and Syam 2020). Setiap lembaga pendidikan mesti membutuhkan manajemen, baik itu manajemen sarana dan prasarana, manajemen kurikulum, manajemen pembelajaran, manajemen pembiayaan, dan yang paling penting itu adalah manajemen sumber daya manusia (Mubarok 2020).

Untuk itu, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003. Dalam rangka melaksanakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2004 tentang Standar Nasional Pendidikan yang mencakup standar: (1) isi; (2) proses; (3) kompetensi lulusan; (4) pendidik dan tenaga kependidikan; (5) sarana dan prasarana; (6) pengelolaan; (7) pembiayaan; dan (8) standar penilaian pendidikan. (Indonesia 2003).

Dalam manajemen pendidikan salah satu bidang penting adalah berkaitan dengan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu Pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan seperti tenaga administratif. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan atau organisasi sekolah dengan organisasi lainnya (Sarnoto 2017). Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh (Nurlindah, Mustami, and Musdalifah 2020) bahwa SDM pendidikan menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidik dan tenaga kependidikan kesehariannya secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Kendati demikian Mutu Pendidikan Nasional akan terukur lewat ketercapaian segenap Standar Pendidikan Nasional, meliputi standar isi, proses, kompetensi kelulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005 telah disempurnakan dengan PP RI No.32 tahun 2013) (Merentek et al. 2023).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai

pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidik akan berhadapan langsung dengan para peserta didik, namun ia tetap memerlukan dukungan dari para tenaga kependidikan lainnya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena itulah pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran). Pada dasarnya baik pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar.

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, 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. Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Merujuk pada pendapat ahli dan ketentuan Undang-Undang yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa keberadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan sangatlah penting dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran, kualitas mutu pendidik dan tenaga kependidikan dapat berdampak pada sistem penyelenggaraan penjaminan mutu pendidikan di setiap lembaga pendidikan. Namun sangat disayangkan melihat fenomena yang terjadi di lapangan pada saat ini. Rupanya pendidik dan tenaga kependidikan belum sepenuhnya mampu memaksimalkan tugas dan perannya masing-masing. Masih banyak Pendidik atau Tenaga pendidik bersifat kurang Inovatif karena banyak sekali guru yang berfikir hanya finansial saja. Tidak jarang seorang guru atau tenaga kependidikan yang bekerja hanya untuk mencari uang, melaksanakan kewajiban sebagai seorang pengajar, dan rutinitas semata. Sangat sedikit seorang guru atau tenaga kependidikan berfikir untuk membuat anak didiknya paham apa yang telah

diberikan oleh guru tersebut (Hardianto, Hidayat, and Zulkifli 2021). Selanjutnya fenomena menurunnya kompetensi guru diketahui melalui uji kompetensi yang dilakukan (Nur 2009) Guru SD menguasai kompetensi pedagogik rata-rata baru mencapai 38%, guru SMP 37,42%, guru SMA/ SMK 37,18 %. Kompetensi kepribadian, guru SD rata-rata baru mencapai 48%, guru SMP 49,56%, dan guru SMA/SMK 51,52%. Kompetensi profesional, guru SD 35,33%, guru SMP 36,94%, guru SMA/AMK 36,40%. Kompetensi sosial, guru SD 43,60%, guru SMP 46,10, guru SMA/SMK 44,70%. Selain itu menurut sumber di Kompas, Rabu, 14 Mei 2007 latar belakang pendidikan guru dari guru SD sampai dengan guru SMA yang mencapai tingkat doktor se-Indonesia baru 6 orang. Akibatnya, pendidikan di Indonesia terbelakang. Mutu selain menjadi kebutuhan yang mendesak, terdapat realitas di lapangan bahwa faktor yang sering disorot dan diperhatikan oleh pemerintah atau pemangku kebijakan adalah melakukan perubahan dari segi programnya tanpa dibarengi dengan upaya yang selaras dan seimbang dengan upaya membenahi orangnya yaitu tenaga kependidikan, demikian juga halnya dengan manajemen dan pengelolaan pendidikan oleh pimpinan terhadap institusinya (Siregar and Lubis 2017).

Penjelasan di atas bukan hanya sekedar deretan angka presentase akan tetapi itu menunjukkan pendidik dan tenaga kependidikan saat ini tidak sesuai dengan sebagaimana yang diharuskan dalam ketentuan undang-undang. Masalah tersebut jelas sangat mempengaruhi mutu pendidikan, hal ini menjadi tugas berat dan tanggung jawab bagi pemangku kebijakan dan kepala satuan pendidikan untuk mampu menata dan mengelola manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tentu banyak faktor yang menyebabkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan menjadi tidak bermutu. Hal ini perlu dicari solusi upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan.

Beberapa asumsi dasar yang melatar belakangi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia menjadi faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan yakni: 1) manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi pendidikan, 2) personil menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, 3) unsur manusia merupakan variabel terkontrol paling

besar dalam organisasi, 4) sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan penampilan manusia, 5) perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan memenej perilaku proses agar mencapai tujuan yang ditetapkan (Mudassir 2016).

Manajemen mutu adalah suatu cara dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komprehensif dan terintegrasi yang diarahkan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan secara konsisten dan mencapai peningkatan secara terus menerus dalam setiap aspek aktivitas organisasi. Sedangkan menurut Hanun Asrohah, mendefinisikan manajemen mutu sebagai prosedur proses untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan mutu kerja dengan menekankan pada penjaminan proses agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi standar mutu (Asrohah 2014)

Merujuk pada kasus fenomena menurunnya kualitas mutu dan rendahnya kompetensi pendidik di sekolah, tidak berlebihan kiranya jika semua praktisi pendidikan, kepala sekolah, pemangku kebijakan berbenah diri untuk meningkatkan kualitas mutu pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Menyikapi hal tersebut peneliti melakukan studi pendahuluan di salah satu sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02 Jakarta. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02 Jakarta Utara merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan juga penempatan, orientasi, kompensasi, pengawasan dan penilaian serta pengembangan sampai pada pemberhentian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap bagaimana standar penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen pembinaan profesi, disiplin dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02 Jakarta Utara.

Penelitian mengenai pendidik dan tenaga kependidikan sebetulnya sudah banyak diteliti diantaranya oleh (Muniroh and Muhyadi 2017) yang mengungkap bahwa (1) perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan mengusulkan dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama, dengan menggunakan tiga analisis yaitu melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu melakukan analisis kelebihan dan kekurangan; (2) perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan menen-

tukan kualifikasi penerimaan sehingga diperoleh pendidik yang berkompeten sesuai dengan mata pelajaran yang diampu; sedangkan tenaga kependidikan honorer yang memiliki *skill* dan keahlian yang dibutuhkan; (3) penempatan pendidik mengacu pada prinsip *the right man on the right place* akan tetapi masih terdapat *mismatch* sebesar 10% antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu; (4) kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, *spiritual quantum learning*, studi lanjut, pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran, kegiatan pengajian dan pembinaan. Lalu penelitian (Jf and Latif 2020) Peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan perlu memperoleh pelatihan-pelatihan teknis dalam penyelenggaraan administrasi penyelenggaraan pembelajaran dalam lembaga pendidikan anak usia dini sehingga layanan pendidik dan tenaga pendidikan akan lebih berkualitas dan akan lebih optimal sesuai harapan masyarakat. Peningkatan kualitas ini mengarah pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk pendidik dan tenaga kependidikan yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi.

Merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas dan kaitannya dengan rencana penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa fokus atau tema penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti belum pernah dilakukan oleh Peneliti sebelumnya yaitu topik penelitian tidak hanya berfokus pada standar penerimaan akan tetapi juga mengakomodir manajemen pembinaan profesi pendidik dan tenaga kependidikan sehingga hal tersebut menjadi kebaruan dan novelty dalam penelitian ini.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Dengan mengamati kasus dari berbagai sumber data yang digunakan untuk meneliti, menguraikan dan menjelaskan secara komprehensif, berbagai aspek, individu dan kelompok suatu program, organisasi atau peristiwa secara sistematis (Rachmat 2005: 25). Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif berusaha melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu secara faktual dan cermat. Ciri lain dalam metodologi kualitatif deskriptif ialah titik berat pada observasi dan suasana ilmiah (*naturalistic setting*). Peneliti bertindak sebagai pengamat. Peneliti hanya membuat kategori

prikaju, mengamati gejala dan mencatatnya dalam buku observasinya. Dengan suasana alamiah yang dimaksudkan bahwa peneliti terjun ke lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2023 dengan subjek penelitian di antaranya adalah Kepala Sekolah, Waka Kesiswaan, Kurikulum, dan Guru di SDN Tanjung Priok 02 Jakarta Utara. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi. (Sugiyono 2022).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Realitas Standar Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDN Tanjung Priok 02 Pagi

SDN Tanjung Priok 02 Pagi merupakan sekolah yang banyak diminati oleh masyarakat, tidak sedikit masyarakat sekitar berbondong-bondong untuk menyekolahkan anaknya ke SDN Tanjung Priok 02 Pagi. Pada tahun 2023 total peserta didik berjumlah 426 siswa yang terdiri dari 235 siswa laki-laki dan 191 siswi perempuan. Pembelajaran di SDN Tanjung Priok 02 Pagi dibimbing langsung oleh 20 Guru yang terdiri dari 9 Guru laki-laki dan 11 Guru Perempuan. Pada masa kepemimpinan kepala sekolah Mariatul Qibtiyah, SDN Tanjung Priok 02 Pagi memperoleh Akreditasi B pada tahun 2019. Sarana prasarana yang tersedia sangat mencukupi untuk keberlangsungan belajar siswa, hal ini dibuktikan dengan data dapodik rasio siswa rombel 30,43. Rasio siswa dan guru berjumlah 21,3 dan Presentase Guru Kualifikasi 85% dan guru sertifikasi 60 %.

Jika dicermati pada data rasio guru yang berkualifikasi di SDN Tanjung Priok 02 Pagi, guru guru yang menjadi pengajar di SDN Tanjung Priok 02 Pagi terkategori berkualifikasi baik. Hal ini dibuktikan dengan angka rasio yang tinggi yaitu 85 %. Guru PNS di SDN Tanjung Priok 02 Pagi berjumlah 7 Orang, Guru Tidak Tetap berjumlah 12 Orang dan 1 Orang Guru bersatus Guru Honorer. Secara kualifikasi Guru di SDN Tanjung Priok 02 Pagi yang berkualifikasi pendidikan S2 berjumlah 17 Orang dan 3 orang berkualifikasi S1.

Selanjutnya untuk menopang kegiatan administratif di sekolah, SDN Tanjung Priok 02 Pagi mempunyai 4 orang Tenaga Kependidikan yang terdiri dari 2 orang perempuan dan 2 orang laki-laki. Tenaga

Kependidikan di SDN Tanjung Priok 02 Pagi mempunyai kualifikasi Pendidikan S-1 artinya seluruh tenaga kependidikan di SDN Tanjung Priok 02 Pagi sudah memenuhi syarat dan berkualifikasi untuk menjadi tenaga kependidikan.

Kualifikasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Tanjung Priok 02 Pagi sudah memenuhi standar mutu yang ditentukan. Menurut Mariatul Qibtiyah;

"Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan di SDN Tanjung Priok 02 Pagi harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi."

Berdasarkan uraian tersebut di atas, pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi pendidikan adalah sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan, keberadaannya sangat penting dalam proses pendidikan di sekolah sehingga dalam merekrut seorang pendidik dan tenaga kependidikan perlu adanya manajemen rekrutmen yang baik dan pembinaan yang berkelanjutan sebagai upaya untuk mencapai pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

B. Perencanaan Penerimaan pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02 Jakarta Utara

Perencanaan rekrutmen guru baru harus benar-benar disiapkan oleh pengelola lembaga pendidikan agar melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang sesuai dengan keahliannya. Kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02 Jakarta Utara (Guru) baru ini meliputi: 1) Pembentukan penanggung jawab rekrutmen tenaga pendidik (Guru) baru. 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah ditetapkan sesuai dengan otonomi daerah. 3)

Penetapan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik (Guru). 4) Penetapan prosedur pendaftaran calon tenaga pendidik (guru) sesuai ketentuan yang ada di lembaga. 5) Penetapan jadwal rekrutmen calon tenaga pendidik (Guru) agar tidak menghambat kegiatan yang lainnya. 6) mempersiapkan fasilitas yang diberlakukan dalam proses rekrutmen calon tenaga pendidik (Guru) seperti, format rekapitulasi calon tenaga pendidik (Guru) dan format rekapitulasi calon tenaga pendidik (guru) yang diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02 merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebelum merekrut pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dengan melihat latar belakang pendidikan pelamar dan kebutuhan sekolah. 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.

C. Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil riset menunjukkan bahwa kepala Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02 telah melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi untuk mengisi kekosongan posisi dalam organisasi mereka. Rekrutmen guru dilakukan secara terbuka dengan membuka lowongan calon guru dan karyawan melalui media online seperti media sosial instagram, facebook. Melalui media offline seperti pasang iklan poster, pamflet dll. Rekrutmen guru dan karyawan dilaksanakan secara terpusat oleh kepala bidang pendidikan dan pengajaran di UPTD Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02 dengan kebutuhan guru dan karyawan dirumuskan melalui rapat dengan kepala sekolah seluruh unit setiap awal tahun pembelajaran.

Rekrutmen guru diatur sesuai dengan kebutuhan setiap unit pendidikan, yang biasanya dibahas dalam rapat rutin oleh pihak UPTD Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02. Hal ini bertujuan agar guru yang bergabung dengan Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok

02, memiliki keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah. Setelah tahap rekrutmen, langkah selanjutnya adalah seleksi, yang merupakan bagian dari proses pemilihan calon guru dan karyawan di UPTD Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02. Tahapan seleksi yang dilakukan di lembaga pendidikan ini mencakup:

- a) surat rekomendasi.
- b) Pengisian format lamaran.
- c) Pelaksanaan tes kemampuan.
- d) Penilaian tes potensi akademik (ability test).
- e) Wawancara.

Hasil seleksi akan diumumkan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh pihak lembaga pendidikan. Setelah terpilih melalui proses seleksi ini, guru dan karyawan yang terpilih akan ditempatkan di UPTD Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

D. Manajemen Pembinaan Profesi Guru di SDN Tanjung Priok 02 Jakarta Utara

Pengembangan kompetensi baik pedagogi maupun profesional yang umumnya dilakukan saat ini adalah guru aktif dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk terus meningkatkan kompetensi, untuk kepala sekolah ada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dan juga ikut berpartisipasi dalam pelatihan yang diadakan oleh Pemerintah seperti program Pengembangan Profesi Berkelanjutan (PPB). Menurut Mariatul Qibtiyah selaku Kepala sekolah;

"Terkadang sekolah melakukan aktivitasnya sendiri, dengan mengundang pembicara dari luar untuk meningkatkan kompetensi guru di sekolah. Pada setiap awal semester kami sering melaksanakan workshop, seminar dan pelatihan pengembangan profesi dan kompetensi guru, hal ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas mutu seorang guru"

Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang terkadang digunakan secara bersama atau bergantian. Pelatihan berguna untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar lebih produktif. Pengembangan dilakukan untuk kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi di masa depan. Pelatihan dan pengembangan memiliki manfaat bagi karier,

untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Oleh karena itu, masih banyak tugas yang menunggu untuk diselesaikan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah terlatih. Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan adalah proses pengajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan lebih baik, sesuai dengan standar.

E. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDN Tanjung Priok 02 Jakarta Utara

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.

Di SDN Tanjung Priok 02 Jakarta Utara 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 madrasah, pengangkatan dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan pada bidang yang sesuai yaitu kepala madrasah dalam proses penempatan selalu berupaya menyesuaikan antara kebutuhan pekerjaan dengan potensi yang dimiliki, pemberian kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan honorer ditentukan oleh Pemerintah 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 Sekolah 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 SDN Tanjung Priok 02 Jakarta Utara untuk mengembangkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), mengikuti pelatihan, workshop, seminar, memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan dan sertifikasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Realitas standar kualifikasi guru di SDN Tanjung Priok 02 Jakarta Utara guru berkualifikasi baik. Hal ini dibuktikan dengan angka rasio yang tinggi yaitu 85 %. Guru PNS di SDN Tanjung Priok 02 Pagi berjumlah 7 Orang, Guru Tidak Tetap berjumlah 12 Orang dan 1 Orang Guru bersatus Guru Honorer. Secara kualifikasi Guru di SDN Tanjung Priok 02 Pagi yang berkualifikasi pendidikan S2 berjumlah 17 Orang dan 3 orang berkualifikasi S1.

Kegiatan persiapan rekrutmen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri Tanjung Priok 02 Jakarta Utara (Guru) baru ini meliputi: 1) Pembentukan penanggung jawab rekrutmen tenaga pendidik (Guru) baru. 2) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah ditetapkan sesuai dengan otonomi daerah. 3) Penetapan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik (Guru). 4) Penetapan prosedur pendaftaran calon tenaga pendidik (guru) sesuai ketentuan yang ada di lembaga. 5) Penetapan jadwal rekrutmen calon tenaga pendidik (Guru) agar tidak menghambat kegiatan yang lainnya. 6) mempersiapkan fasilitas yang diberlakukan dalam proses rekrutmen calon tenaga pendidik (Guru) seperti, format rekapitulasi calon tenaga pendidik (Guru), dan format

rekapitulasi calon tenaga pendidik (guru) yang diterima.

Manajemen pembinaan profesi pendidik di SDN Tanjung Priok 02 Jakarta Utara dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang baik dengan cara mengembangkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), mengikuti pelatihan, workshop, seminar, memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan dan sertifikasi.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas dapat diambil saran yaitu, agar Standar Kualifikasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan ditingkatkan sesuai dengan yang diharapkan dibutuhkan keterlibatan seluruh komponen yang ada di sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Asrohah, Hanun. 2014. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.
- Firdaus, Muhammad Aditya and Mohamad Erihadiana. 2022. "Manajemen Peserta Didik Pendidikan Islam". *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5: 41–54.
- Hardianto, Hardianto, Hidayat Hidayat and Zulkifli Zulkifli. 2021. "Perilaku Kerja Inovatif Bagi Guru Dan Tenaga Kependidikan".
- Hidayat, Moch Charis and Aldo Redho Syam. 2020. "Urgensitas Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Madrasah Era Revolusi Industri 4.0". *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education* 4: 1–13.
- Hidayat, Nurul. 2023. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Tenaga Kependidikan". *BHINNEKA: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran* 1: 98–105.
- Indonesia, Presiden Republik. 2003. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional". Jakarta.
- Jf, Nurul Zahriani and Muhammad Abdul Latif. 2020. "Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di

- Paud". *Indonesian Journal Of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini* 2: 1–16.
- Junaidi, Junaidi, Zalisman Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin and Wismanto Wismanto. 2023. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam". *Journal On Education* 5: 10040–10052.
- Merentek, Theo Chanra, Tinneke Evie Sumual, Elni Jeini Usoh and Joni Kutu Kampilong. 2023. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Masa Depan". *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9: 29–44.
- Mubarok, Ramdanil. 2020. "Manajemen Pembelajaran Santri Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Darus Sakinah Sangatta Utara". *Al-Rabwah* 14: 173–188.
- Mubarok, Ramdanil. 2021. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam". *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3: 131–146.
- Mudassir, Mudassir. 2016. "Pengembangan Sumber Daya Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kabupaten Bireun". *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran* 16: 255–272.
- Muniroh, Jauharotul and Muhyadi Muhyadi. 2017. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5: 161–173.
- Nur, Hamzah. 2009. "Pendidik Dan Tenaga Kependidikan". *Jurnal Medtek* 1: 1–10.
- Nurlindah, Nurlindah, Muh Khalifah Mustami and Musdalifah Musdalifah. 2020. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Idaarah* 4: 40–51.
- Rachmat, J. 2005. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Sarnoto, Ahmad Zain. 2017. "Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam". *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 6.
- Siregar, Astri Novia and Wildansyah Lubis. 2017. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Jurnal Educandum* 10: 1–12.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D – MPKK*. Cetakan 4. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Heri. 2021. "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, Dan Mutu Pendidikan". *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 2: 33–48.