

Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Manajemen Penjaminan Mutu Pendidikan yang Berkualitas di MTSN 1 Pangandaran

Deti Kurnia¹, Fauzan Dhiyahulhaq², dan Neneng Nurmalasari³

¹STITNU AL-Farabi Pangandaran ; detikurnia@stitnualfarabi.ac.id

²STITNU AL-Farabi Pangandaran ; fauzandhiyahulhaq@stitnualfarabi.ac.id

³STITNU AL-Farabi Pangandaran ; Nurmalasarineng0@gmail.com

JSTAF :

Siddiq, Tabligh, Amanah,
Fathonah

Vol 03 No 1 January 2024

Hal : 179 – 187

<https://doi.org/10.62515/staf.v3i1.376>

Received: 10 January 2024

Accepted: 22 January 2024

Published: 31 January 2024

Publisher's Note: Publisher: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors.
Submitted for possible open access
publication under the terms and conditions
of the Creative Commons Attribution (CC
BY) license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).

Abstract :

The aim of this research is to reveal the management of educational personnel in quality assurance management through planning the needs of educational personnel at MtsN 1 Pangandaran. Educational personnel can be said to be one of the keys to the success or failure of providing education, so it is necessary to understand how to manage educational personnel and the aspects of managing educational personnel. Management can be defined as organizing or managing something so that the thing being managed can run smoothly in accordance with predetermined achievements, effectively and efficiently. The method used in this research is descriptive qualitative, namely presenting data described using words. The results of the research found that quality education staff in terms of how the teacher recruitment mechanism is carried out, carry out activities that can develop educators' performance abilities which are considered more effective because they increase the teaching staff's self-awareness regarding student discipline and build good relationships between students and teachers.

Keywords: effectiveness, management, educators, educational staff

Abstrak :

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap pengelolaan tenaga kependidikan dalam manajemen penjaminan mutu yang berkualitas melalui perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan di MtsN 1 Pangandaran. Tenaga kependidikan dapat dikatakan sebagai salah satu kunci berhasil tidaknya penyelenggaraan pendidikan, sehingga perlu dipahami bagaimana cara pengelolaan tenaga kependidikan dan aspek-aspek pengelolaan tenaga kependidikan. Manajemen dapat diartikan sebagai penyelenggaraan atau penyelenggaraan sesuatu agar sesuatu yang dikelola dapat berjalan lancar sesuai dengan capaian yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penyajian data yang dideskripsikan dengan menggunakan kata-kata. Hasil penelitian menemukan bahwa tenaga kependidikan yang berkualitas ditinjau dari bagaimana mekanisme rekrutmen guru yang dilakukan, melakukan kegiatan yang dapat mengembangkan kemampuan kinerja pendidik yang dinilai lebih efektif karena menumbuhkan kesadaran diri staf pengajar mengenai kedisiplinan siswa dan membangun hubungan baik antara siswa dan guru.

Kata kunci: *efektivitas, pengelolaan, pendidik, tenaga kependidikan*

Pendahuluan

Standar proses tenaga kependidikan merupakan salah satu standar yang selalu dilakukan perbaikan dan peningkatan secara berkelanjutan karena demikian perannya yang sangat penting dalam penjaminan mutu pendidikan (Depdiknas, 2002). Oleh sebab itu, MtsN 1 Pangandaran tidak hanya menyelenggarakan pembelajaran saja, namun juga menjamin bahwa proses rekrutmen guru yang profesional di sekolah tersebut. Kualitas proses tenaga kependidikan dinyatakan dalam bentuk pemenuhan dan pencapaian standar-standar dalam tenaga kependidikan yang profesional dalam pembelajaran. Standar-standar tersebut akan menjadi pedoman seluruh aktivitas proses pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan monitoring/evaluasi.

(Usman, 2002) menjelaskan bahwa prolematika pengadaan guru bersumber pada tiga perkara, yaitu ketidaksesuaian kualifikasi guru berdasarkan kualifikasi pelamar, mutasi guru tidak sesuai dengan kualifikasi guru, serta formasi guru tidak sesuai dengan kebutuhan. Manajemen rekrutmen merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan menciptakan sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai pokok manajemen, ikut serta bertanggung jawab atas rekrutmen guru dan pemerataan mengajar, maka dari itu harus selektif dan sangat hati hati dalam memilih calon pendidik, yang nantinya akan berpengaruh terhadap lulusan siswa. Oleh sebab itu proses penyaringan ini pada prinsipnya menjadi faktor yang teratur dilakukan untuk lebih menjamin bahwa mereka yang lolos dianggap paling tepat berdasarkan syarat yang ditentukan maupun jumlah kebutuhan pendidik pada mata pelajaran tertentu. Latar belakang akademik guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, memiliki pengaruh sangat signifikan (Soeprihanto, 2001).

Peningkatan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah SDM, maka dari itu tahapan pada rekrutmen SDM sangat penting dan terdapat diperoleh melewati upaya rekrutmen yang efektif. Oleh sebab itu beberapa aspek guru profesional yang harus menjadi perhatian dalam mekanisme penerimaan, pembinaan profesional, pengembangan karir dan tingkat kesejahteraan guru. Guru diharapkan mampu menguasai berbagai keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam rangka menjanjikan profesi guru menjadi profesional (Darimi, 2015).

Penjaminan mutu yang sangat penting bagi setiap instansi pendidikan oleh sebab itu dengan penjaminan mutu yang memadai, lembaga pendidikan dapat menjaga dan dapat meningkatkan kualitasnya apakah sesuai dengan kebutuhan atau belum (Arikiunto, 1996). Maka dari itu hal ini dapat memberikan kita output baik bagi sekolah untuk melakukan perbaikan dan pengembangan serta peningkatan kepada kinerja pendidik. Penetapan standar ini juga akan menjadi acuan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas dan layanan serta penjaminan mutu dalam proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki keahlian yang memadai. Berangkat dari asumsi tersebut, laporan ini akan membahas tentang Standar Proses pendidik dan tenaga kependidikan sebagai Sistem atau mekanisme dalam penjaminan mutu internal yang dilakukan di Lembaga sekolah ini.

Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Adapun menurut (Bachtiar, 2016) metode penelitian deskriptif kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berlandaskan filsafat post positivisme yang selalu digunakan untuk meneliti sebuah objek alamiah dengan peneliti berperan sebagai instrumen kunci yang menggambarkan suatu keadaan secara objektif dan berdasarkan fakta yang ada. Metode ini menyajikan data yang dideskripsikan menggunakan kata kata yang tertulis berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan dengan waka kurikulum di MTSN 1 Pangandaran. Wawancara berguna untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di Lembaga tersebut. Sumber data yang diperoleh ialah data primer dan data sekunder. Data primer dapat diperoleh melalui observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan terkait dengan sistem perekrutan guru dan bagaimana kegiatan untuk mengembangkan kemampuan kinerja pendidik profesional. Sumber data sekunder diperoleh melalui kajian literatur pada sejumlah jurnal ilmiah yang bersumber dari google scholar.

Diskusi/Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa di sekolah MTSN 1 Pangandaran ini mengenai rekrutmen tenaga kependidikan itu berasal dari hasil

kepegawaian. Akan tetapi itu khusus untuk sekolah negeri yang tertuju pada analisa kepegawaian, maka dari itu kemudian nantinya akan dikirim dari kepegawaian untuk sistem perekrutan guru meskipun hanya ada yang melamar di Sekolah MtsN 1 Pangandaran. Karena di sekolah MtsN 1 Pangandaran ini kebetulan udah pada full terkadang ada yang lama juga kalo statusnya honor itu akan memperhatikan yang sudah pasti di sekolah MtsN 1 Pangandaran.

Pada akhirnya bahwa dari pernyataan diatas merupakan mengelola dan mengatur dari mulai perencanaan sampai evaluasinya serta apakah sesuai dengan harapan dan dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan dalam sebuah Lembaga Pendidikan dan guna mendapatkan hasil yang memuaskan.

Perencanaan Tenaga Kependidikan di MTSN 1 Pangandaran

Perencanaan terkait kebutuhan tenaga kependidikan di MtsN 1 Pangandaran bahwa dilihat dari rasio jumlah keseluruhan siswa yang ada di lembaga sekolah MtsN 1 Pangandaran kemudian di bagi menjadi beberapa rombongan belajar sehingga kebutuhan tenaga kependidikan bisa dilaksanakan secara sistematis dan juga dapat memfokuskan terhadap beban mengajar yang dimiliki oleh tenaga kependidikan karena beban mengajar itu berpengaruh kepada kebutuhan tenaga pendidik. Keseluruhan jumlah guru di MtsN 1 Pangandaran sebanyak 62, guru PNS 30, guru honorer 24 dan guru P3K 8 orang.

Fungsi dari manajemen terhadap tenaga pendidik dan kependidikan adalah menciptakan peserta didik profesional minat dalam bidangnya, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di indonesia. Tenaga pendidik profesional yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik (Aziz, 2015).

Perencanaan yang di buat oleh kepala sekolah/madrasah yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan berupa: 1. Berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikannya 2. Berapa macam keahlian yang dibutuhkan oleh lembaga dan berapa Orang setiap jenis keahlian, dan keahlian apa saja yang dibutuhkan dalam lembaga Pendidikan tersebut 3. Upaya dalam menempatkan mereka pada pekerjaan yang tepat dan terarah dalam waktu 4. Tertentu dengan tujuan yang akan memberikan keuntungan yang optimal Baik kepada lembaga maupun kepada anggota sekolah.

Menurut (Arwildayanto, 2018) rencana adalah sejumlah keputusan yang menjadi pedoman untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perencanaan itu sendiri

berperan penting dalam berbagai kegiatan di lembaga Pendidikan. Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, maka dari itu manajemen membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka yang terbatas secara efektif dan efisien.

Rekrutmen Tenaga Kependidikan

Kenyataan realitasnya menunjukkan bahwa dalam hal ini selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan beraneka ragam aspeknya. Untuk mengisi berbagai lowongan tersebut dan untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, dilakukannya kegiatan rekrutmen. Maka rekrutmen upaya untuk mencari dan mendapatkan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon yang terbaik. Sedangkan Hadari mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses untuk mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang qualified untuk jabatan dan pekerjaan utama di lingkungan satu lembaga pendidikan (Syamsudin, Hafidin Ahmad, 2020).

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan melalui tes lisan maupun tulisan ataupun dengan interview (wawancara). Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya dapat diadakan secara intern atau memanfaatkan tenaga yang sudah ada dari lembaga lain. Hal tersebut dapat dilakukan melalui promosi ataupun mutasi yang dilakukan secara konsisten. Dalam perekrutan guru atau tenaga kependidikan yang harus disesuaikan dengan keahlian dalam pendidikan, agar bidang pekerjaan yang akan dilaksanakan tersebut sesuai dengan capaian lembaga pendidikan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Proses mekanisme perekrutan tenaga pendidik di lembaga sekolah MtsN1 Panagandaran yang beliau katakan bahwa perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dari hasil Analisa kepegawaian tapi khusus untuk negeri lebih fokus kepada Analisa kebutuhan kepegawaian yang nanti kemudian dikirim langsung dari kepegawaian walaupun hanya ada pelamar kerja karena di sekolah MtsN 1 Pangandaran ini sudah full dan memperdayakan guru yang ada di sini dulu. Terkadang juga ada yang lama yang statusnya honor itu memperhatikan yang pasti untuk kebutuhan di lembaga pendidikan. Kejadian pada peristiwa bahwa dalam pengangkatan P3K, contohnya perekrutan tenaga kependidikan diaturnya oleh kementrian agama

yang akan dikirim dari kementrian agama terkait kepegawaian Pendidikan. Maka dari itu untuk sekolah negeri terdapat Analisa kepegawaian kependidikan yang ditinjau dari berapa rasio kelasnya atau jumlah kesuluruhan siswa di lembaga sekolah tersebut, nanti pasti akan mengetahui tentang mengenai berapa kekurangan dan kepuasan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan tersebut.

Output suatu sekolah pada dasarnya amat ditentukan oleh efektifitas dan efisiensi kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang leader lembaga dan sekaligus sebagai pendidik. Kepala sekolah menjadi jabatan leader yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan tertentu, yaitu hanya layak diisi oleh seseorang yang memiliki kualifikasi yang memadai dan kompetensi yang ditunjuk atau dipilih melalui proses rekrutmen dan seleksi. Sejalan dengan temuan sebelumnya terkait rekrutmen guru yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate, melaksanakan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik berpedoman pada usulan kepala sekolah. Kegiatan perencanaan kebutuhan ini berguna untuk tercukupi kebutuhan pada lembaga pendidikan, dengan memahami faktor internal dan faktor eksternal. Pertama dimulai dari menganalisis sumber daya tenaga pendidik yang tersedia. Analisis ini meliputi dua hal, yaitu spesifikasi kerja dan deskripsi kerja, dimana pada spesifikasi kerja melingkupi kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas, sedangkan deskripsi kerja merupakan pemaparan tugas yang harus dilaksanakan (Aliyyah, R. R., Widyasari, W., Mulyadi, D., Ulfah, S. W., & Rahmah, 2019).

Pengembangan Kinerja Pendidik MTSN 1 Pangandaran

Kinerja pendidik memegang peran penting dalam keberhasilan peserta didik untuk menjalankan aktivitas dalam pembelajaran di lembaga sekolah. Tanpa adanya pengembangan kinerja pendidik, tenaga kependidikan merasa terbebani dan kurang memuaskan dengan program program yang terdapat di lembaga sekolah. Sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia di kumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia, adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberi prestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat.

Kepala sekolah sebagai intisari manajemen, ikut serta bertanggung jawab atas rekrutmen guru dan pemerataan mengajar dimana harus selektif dan sangat hati hati dalam memilih calon pendidik, yang nantinya akan berpengaruh terhadap lulusan siswa. Dalam proses penyaringan ini pada prinsipnya merupakan upaya yang terstruktur dilakukan untuk lebih menjamin bahwa mereka yang lolos dianggap paling tepat berdasarkan syarat yang ditentukan maupun jumlah kebutuhan pendidik pada mata pelajaran tertentu. Latar belakang akademik guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, memiliki pengaruh sangat signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah kami lakukan pada waka kurikulum di sekolah MTSN 1 Pangandaran diperoleh data informasi yang menyatakan proses pengembangan kinerja pendidik yang di lakukan oleh tenaga kependidikan bahwa dengan adanya program diklat bagi tenaga kependidikan, karena kegiatan kinerja pendidik itu berperan penting untuk mengembangkan kemampuan dalam potensial (IQ) dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Aliyyah Rusmiati Rusi M. Pd, 2018) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang akan memberikan pengaruh terhadap peserta didik kepada tujuan yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang guru berkaitan dengan kualitas pribadinya. Didukung temuan sebelumnya yang dilakukan oleh (Nawawi, 2001) menjelaskan bahwa rendahnya kualitas tenaga pendidik di Indonesia disebabkan oleh: 1) Rendahnya sistem Peningkatan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). 2) Belum efektif pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik. 3) Kapasitas guru yang belum berkualifikasi S-1. 4) Tidak sinkronnya ilmu disiplin dengan studi yang telah diampu. Maka dari itu yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karir tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi (Mulyasa, 2023).

Kesimpulan

Berdasarkan temuan di atas maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Laporan merupakan bentuk penyajian fakta yang berkenaan dengan tanggung jawab yang ditugaskan tentang suatu keadaan atau kegiatan.
2. Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan mengelola dan mengatur dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta pengevaluasian sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah Lembaga Pendidikan dan guna mendapatkan hasil yang memuaskan.
3. Perencanaan terkait kebutuhan tenaga kependidikan di MtsN 1 Pangandaran bahwa dilihat dari rasio jumlah keseluruhan siswa yang ada di lembaga sekolah MtsN 1 Pangandaran itu kemudian di bagi menjadi beberapa rombongan belajar sehingga kebutuhan tenaga kependidikan bisa dilaksanakan dan juga dapat memfokuskan terhadap beban mengajar yang dimiliki oleh tenaga kependidikan karena beban mengajar itu berpengaruh kepada kebutuhan tenaga pendidik.
4. Proses mekanisme perekrutan tenaga pendidik di lembaga sekolah MtsN1 Pangandaran yang Bapak Ahmad Zaeni katakan bahwa perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dari hasil Analisa kepegawaian dengan khusus untuk negeri lebih fokus kepada Analisa kebutuhan kepegawaian yang akan dikirim dari kepegawaian walaupun hanya ada pelamar kerja karena di sekolah MtsN1 Pangandaran ini sudah full dan memperdayakan guru yang ada di sini dulu.
5. Berdasarkan hasil wawancara yang telah kami lakukan pada waka kurikulum di MTSN 1 Pangandaran diperoleh data informasi yang menyatakan proses pengembangan kinerja pendidik yang di lakukan oleh tenaga kependidikan bahwa dengan adanya program diklat bagi tenaga kependidikan, karena kegiatan kinerja pendidik itu berperan penting untuk mengembangkan kemampuan dalam potensial (IQ) dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya.

Referensi

- Aliyyah, R. R., Widyasari, W., Mulyadi, D., Ulfah, S. W., & Rahmah, S. (2019). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 157–165.
- Aliyyah Rusmiati Rusi M. Pd, 2018. (2018). *Pengelola Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta Selatan: Polimedia Publishing.
- Arikiunto, S. (1996). *Pengelolaan kelas dan siswa*. Jakarta: Raja Rfindo, 8.
- Arwildayanto, D. (2018). Kebijakan pendidikan. *ANALISIS KEBIJAKAN PENDIDIKAN*,

133.

Aziz, A. (2015). Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Islam*, 10, 2–12.

Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Publikasi Pendidikan*.

Darimi, I. (2015). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru PAI dalam Pembelajaran. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 309–324.

Depdiknas. (2002). Manajemen Tenaga Kependidikan. *Jakarta: Depdiknas*, 6.

Mulyasa, E. (2023). Menjadi Kepala Sekolah. Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK. *Bandung: Rosdakarya*, 153.

Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber Daya manusia. *Yogyakarta; Gadjahlm. Mada Uneversity Press*, 135.

Soeprihanto. (2001). Manajemen Personalialia. *Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*, 13.

Syamsudin, Hafidin Ahmad, A. H. (2020). *Studi Efektivitas Manajemen Organisasi, Sdm Dan Kepemimpinan Dalam Persekolahan Swasta Di Era 4.0*. 15-16.

Usman, M. U. (2002). Menjadi Guru Profesional. *Bandung: Rosdakarya*, 6.