

## ANALISIS MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMPN 1 BOLO

Hardyanti<sup>1\*</sup>, Azra Fauzi, Nur Anisa<sup>2</sup>, Sarifudin<sup>3</sup>, Anis Suciwati<sup>4</sup>, Sultan Israihin<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>STKIP Harapan Bima  
e-mail: [hardyanti@habi.ac.id](mailto:hardyanti@habi.ac.id)

### Abstrak

Manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai fungsinya agar berjalan dengan efektif. Terutama dalam mengembangkan tenaga kependidikan agar memenuhi standar kompetensi tenaga kependidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk menciptakan pendidik berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai pendidik. SMPN 1 BOLO merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berkembang dengan baik, salah satu yang menjadi faktor pendukung adalah manajemen tenaga pendidik. Hal tersebut dibuktikan dengan gurunya yang sudah rata-rata S1, sekolah yang sudah berakreditasi A, dan banyaknya minat orang tua yang mempercayakan anaknya untuk masuk di SMPN 1 BOLO. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMPN 1 BOLO. Perekrutan dan penempatan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

**Kata kunci:** *Manajemen & Tenaga pendidik*

### Abstract

*Educational personnel management is the activity of managing educational personnel in carrying out their duties according to their functions so that they run effectively. Especially in developing educational staff so that they meet the competency standards of education personnel that have been set by the government. Educator management aims to make educators participate in the implementation of education with special duties as educators. SMPN 1 BOLO is a well-developed educational institution, one of the supporting factors is the management of teaching staff. This is evidenced by the teachers who have an average bachelor's degree, schools that have been accredited A, and the great interest of parents who entrust their children to enter SMPN 1 BOLO. This study aims to find out how the implementation of teaching staff management at SMPN 1 BOLO. Recruitment and placement of teaching staff in improving the quality of learning.*

**Keywords:** *Management & Educators*

### PENDAHULUAN

Kegiatan pendidikan tidak terlepas dari manajemen. Manajemen adalah serangkaian proses yang diarahkan langsung untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan Husaeni Usman (2014).

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Adapun ruang lingkup dari

manajemen itu sendiri, jika dilihat dari substansi manajemen pendidikan memiliki ruang lingkup yang disebut dengan manajemen operatif. Hal pokok yang akan menjadi ruang lingkup manajemen pendidikan adalah: (1) kurikulum dan pembelajaran; (2) peserta didik; (3) tenaga kependidikan; (4) sarana dan prasarana; (5) keuangan; dan (6) partisipasi masyarakat. Nur Zazen (2018).

Sumber Daya yang dimiliki oleh sekolah yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia atau personalia, yang secara umum sumber daya personalia di sekolah meliputi: kepala sekolah, tenaga pendidik, staf tata usaha, dan karyawan sekolah. Sumber daya ini

merupakan orang-orang yang menggerakkan program yang telah dirancang oleh sekolah agar tercapainya suatu tujuan. Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto (2016)

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan keperibadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. Tenaga kependidikan, masing-masing memiliki standar kualifikasi dan kompetensi. Jika standar tersebut tidak terpenuhi maka seseorang dianggap tidak memiliki kompetensi untuk menjadi seorang tenaga kependidikan.

Berdasarkan hal di atas maka peneliti ingin melihat aktifitas manajemen tenaga kependidikan di SMPN 1 Bolo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang dilakukan di SMPN 1 Bolo. Subjek dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tata usaha, dan tenaga kependidikan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan wawancara.

Pengolahan data dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, proses pengolahan datanya dilakukan bersamaan dengan proses berlangsungnya pengumpulan data, seperti saat melakukan wawancara peneliti telah

melakukan analisis data dari informasi atau jawaban yang didapatkan dari informan.

Analisis datanya dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan dengan melalui tiga tahap yaitu reduksi data, display data dan kesimpulan/verifikasi data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perekrutan Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perekrutan tenaga pendidik dilakukan melalui beberapa syarat yaitu melihat latar belakang pendidikan pelamar dan kebutuhan sekolah.

Selain itu perekrutan juga melalui beberapa tahap yaitu pengumuman penerimaan pegawai, pendaftaran, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang. Tujuannya yaitu untuk mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan dinilai mampu menjalankan tugas dalam jabatannya.

Perekrutan merupakan langkah dalam mencari dan menyeleksi suatu kandidat untuk melakukan pekerjaan yang telah disediakan. Rekrutmen merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam organisasi (Nurlindah, dkk 2020).

Melalui tahap dan syarat yang telah disusun oleh sekolah maka proses perekrutan tenaga kependidikan akan sesuai dengan harapan, dapat menempati kekosongan yang lowong di sekolah, dan sesuai dengan jurusan dan kemampuan yang diinginkan oleh sekolah. Melakukan perekrutan pendidik dengan mempertimbangkan kualifikasi penerimaan sehingga mampu memperoleh pendidik yang berkompeten sesuai dengan mata pelajaran yang diampu (Mukhlisoh 2018).

### Penempatan Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMPN 1 Bolo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan manajemen kependidikan dengan cara pembagian wilayah kerja, mengangkat wakil kurikulum, WAKA kesiswaan, WAKA sarana dan prasarana, dan wakil-wakil urusannya ke

bawah. Disini ada rangsangan-rangsangan, guru yang berprestasi masuk 1 tahun 100% di kasih reward penghargaan, diakhir tahun rapat secara keterbukaan.

Pembinaan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan biasanya kepala sekolah melakukan evaluasi berkala setiap 1 sampai 2 kali sebulan dan melakukan Supervise belajar. Sehingga tenaga kependidikan mampu meningkatkan kinerjanya dalam mendukung kegiatan Pendidikan disekolah agar terpenuhi. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan (Murni 2017)

Pengembangan sumber daya manusia di sekolah juga biasanya kepala sekolah mengirim atau mengutus guru-guru untuk mengikuti workshoup sosialisasi dan telah mengadakan sosialisasi kurikulum 2013 di sekolah sendiri karena sebagai sub rayon.

## KESIMPULAN

Manajemen Tenaga kependidikan dan pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi.

Perekrutan tenaga pendidik di SMPN 1 BOLO dilakukan melalui beberapa syarat yaitu melihat latar belakang pendidikan pelamar dan kebutuhan sekolah. Selain itu perekrutan juga melalui beberapa tahap yaitu pengumuman penerimaan pegawai, pendaftaran, pengetesan, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang.

Pembinaan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan biasanya kepala sekolah melakukan evaluasi berkala setiap 1 sampai 2 kali sebulan dan melakukan Supervise belajar.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada warga sekolah SMPN 1 BOLO, terutama pada Kepala Sekolah yang telah memberikan ijin penelitian dan menyambut penulis dengan hangat, bapak/Ibu guru dan karyawan SMPN 1 BOLO atas semua informasi yang telah diberikan kepada penulis serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga amal dan ibadah mendapatkan balasan dari ALLAH SWT. Aamiin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarman. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mukholis. 2018. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, 6 (2) 233 – 248.
- Murni. 2017. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Intelektualita*, 5 (2) 27 – 41.
- Nurlindah, DKK. 2020. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal IDARAH*, 4 (1) 41 – 51.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini, (2014), *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Zazin, Nur. 2018. *Dasar-dasar manajemen pendidikan islam*. Malang: Ar-Ruz Media.