



Tupoksi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Menuju Era Society 5.0

Elsa Sakinah¹, Wati Rohmawati², Wilda Rahayu³

^{1,2,3}Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Alamat: Jl. Ciwaru Raya, Kec. Serang, Kota Serang-Banten

Korespondensi penulis: elsasakinah34@gmail.com¹

Abstract. *Writing This article tries to explain the main tasks and functions of educator management which are part of national education standards. This research is applying a qualitative descriptive method with the type of research used, namely the study of literature from various sources such as books and journals. The research findings show that the management of the duties and functions of educators and education staff is carried out in accordance with statutory regulations with the aim of increasing national education standards, advancing science, technology and the arts, as well as providing physical education for the local population. Six elements make up the implementation of the responsibilities and functions of educators and education management: planning, recruitment, placement, coaching, employment and evaluation. Management functions and tasks are useful for schools in overcoming the shortage of teachers and education personnel through recruitment. Individual learning, training and further education are also used in construction and development; both are run by working groups of instructors, schools, and the education office.*

Keywords: *Managemet, Educators, Education personnel.*

Abstrak. Penulisan Artikel ini mencoba memaparkan tentang tugas pokok dan fungsi manajemen pendidik yang mana merupakan bagian dari standar pendidikan nasional. Penelitian ini merupakan menerapkan metode deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu study literatur dari berbagai sumber seperti buku dan jurnal. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pengelolaan tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk meningkatkan standar nasional pendidikan, kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta penyediaan pendidikan jasmani bagi penduduk setempat. Enam elemen yang membentuk pelaksanaan tanggung jawab dan fungsi pendidik dan manajemen pendidikan: perencanaan, rekrutmen, penempatan, pembinaan, pekerjaan, dan evaluasi. Fungsi dan tugas manajemen berguna bagi sekolah dalam mengatasi kekurangan guru dan tenaga kependidikan melalui rekrutmen. Pembelajaran individu, pelatihan dan pendidikan lanjutan juga digunakan dalam konstruksi dan pengembangan; keduanya dijalankan oleh kelompok kerja instruktur, sekolah, dan dinas pendidikan.

Kata kunci: Manajemen, Pendidik, Tenaga Kependidikan.

LATAR BELAKANG

Pembahasan kajian ini tentang tupoksi pendidik dan manajemen pendidikan yang dewasa ini menjadi semakin menarik. Menurut penelitian terbaru Permana et al., peningkatan kompetensi dan profesionalisme seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran harus dilakukan dengan tindakan reflektif; menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan berdiri. Tantangan terkait pengelolaan pendidik dan pendidikan karyawan lainnya dibahas oleh Cochran-Smith et al. Karena belum ada sistem rekrutmen berbasis kompetensi, Kadarmanta & Mahmudin Yasin mengaku kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan masih sangat rendah. Demikian pula, sebagian besar upaya meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan lainnya dilakukan tanpa melakukan analisis mendalam.

Hal ini diperlukan untuk mengelola tenaga pendidik serta kependidikan menggunakan proses perencanaan SDM, kehilangan, seleksi, penempatan, penghargaan pengembangan, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja. Kegiatan ini harus dimulai dari pendidik dan tenaga kependidikan serta organisasi pendidikan. Mutu pendidikan ditentukan oleh manajemen pendidik dan pendidikan pada tingkat strategis, manajerial, dan operasional tinggi. Susanti berpendapat bahwa pendidik dan standar pendidikan merupakan elemen penting yang secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak, termasuk komite sekolah, lembaga pendidikan, dan pemerintah untuk mendukung pendidik dan standar pendidikan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. dan berinovasi sekolah, serta meningkatkan hasil belajar siswa.

Menurut penelitian tentang pendidikan staf dan pengembangan profesional pendidik, pendidikan guru dan pengembangan profesional terkait erat, menurut Byman et al. Seperti disebutkan sebelumnya, profesional pendidikan saat ini memiliki beragam karir dan minat pengembangan profesional. Selain itu, pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan akan terlalu terfragmentasi dan tunduk pada terlalu banyak tuntutan, yang akan menjadi masalah bagi guru dan profesional pendidikan lainnya. Ini menyoroti pentingnya mengembangkan pendidik dan staf pendidikan berkualitas tinggi yang responsif terhadap kebutuhan dan kemajuan dunia modern.

Pemerintah Indonesia masih melakukan banyak upaya untuk menaikkan level sektor pendidikan. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) adalah seperangkat tujuan pembangunan yang disepakati oleh negara-negara anggota PBB. Salah satu tujuan tersebut, yaitu kualitas pendidikan berkelanjutan, diharapkan dapat tercapai pada tahun 2030.

METODE PENELITIAN

Memanfaatkan pendekatan kualitatif pada penelitian ini. Metode penelitian yang dikenal dengan pendekatan kualitatif lebih menekankan pada analisis atau deskripsi. Pandangan subjek ditonjolkan dalam metode penelitian kualitatif, dan landasan teori digunakan sebagai pedoman oleh peneliti agar proses penelitian sejalan dengan fakta yang ditemukan saat melakukan penelitian. Tujuan metode penelitian kualitatif adalah untuk mendeskripsikan secara menyeluruh suatu fenomena, dan dilakukan dengan cara mengumpulkan data semaksimal mungkin. Pendekatan kualitatif lebih mengamati fenomena dan melihat lebih dalam maknanya. Kata serta kalimat yang digunakan memiliki dampak yang signifikan terhadap analisis dan kemampuan penelitian kualitatif. Untuk lebih memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena, peneliti dengan menggunakan metode kualitatif akan lebih memperhatikan orang, benda, dan institusi serta relevansi atau interaksi antara aspek-aspek tersebut.

Sedangkan jenis penelitian yang diaplikasikan yaitu berupa studi literatur. Studi literatur adalah kaidah guna mengatasi permasalahan dengan meneliti sumber-sumber berupa tulisan yang sudah tersedia sebelumnya. Studi literatur juga dikenal dengan nama lain studi pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fayol, yang hidup dari tahun 1841 hingga 1925, termasuk generasi pertama guru manajemen. Banyak yang menyebutnya sebagai bapak manajemen. Fayol menegaskan bahwa seorang manajer atau pemimpin harus melalui berbagai tahapan dalam proses manajemen, antara lain perencanaan, pengorganisasian, komando, koordinasi, dan pengendalian. Fayol berpendapat bahwa dalam manajemen terdapat 14 prinsip yaitu: (1) pembagian kerja, (2) wewenang dan tanggung jawab, (3) disiplin, (4) kesatuan dalam perintah, (5) kesatuan arah, (6) mementingkan kepentingan sesama dibanding

kepentingan pribadi, (7) memberikan upah kepada para pekerja, (8) sentralisasi, (9) rantai perintah, (10) ketertiban, (11) keadilan, (12) kestabilan masa kerja para pekerja, (13) inisiatif, (14) semangat kesatuan jiwa. Meskipun teori Fayol sudah cukup kuno, namun tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penerapan praktik manajemen modern yang kini digunakan di mana-mana. Penulis menggunakan teori manajemen George Robert Terry karena banyak digunakan di Indonesia. Terry berpendapat bahwa dalam manajemen terdapat 4 prinsip yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pelaksanaan, (4) pengawasan dan evaluasi atau biasa disebut dengan POAC.

Konselor, dosen, guru, tutor, widyaiswara, fasilitator, instruktur, dan tenaga kependidikan lainnya dengan kualifikasi yang diperlukan yang berperan dalam perencanaan pendidikan disebut pendidik. Jadi instruktur dapat dianggap sebagai pendidik. Sementara ini berlangsung, tenaga kependidikan adalah warga negara berdedikasi yang dibesarkan untuk membantu dalam pengelolaan pendidikan. Guna menopang pendidikan satuan proses pendidikan, pegawai kependidikan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan teknis. Orang-orang yang bekerja di bidang pendidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, pengawas tutor, peneliti, pengembang, pustakawan, asisten lab, dan teknisi sumber belajar. Persyaratan pendidikan prajabatan, persyaratan fisik dan mental, serta pelatihan dalam jabatan merupakan bagian dari standar bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Guru dan tenaga kependidikan lainnya di lembaga pendidikan merupakan sumber daya manusia potensial yang berkontribusi terhadap tercapainya tujuan pendidikan, sesuai dengan uraian yang diberikan di atas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan kependidikan merupakan tugas yang harus diselesaikan mulai dari dosen dan tenaga kependidikan. Pendidikan terus diberikan oleh organisasi pendidikan sampai pada akhirnya berhenti melalui prosedur perencanaan SDM, pemberhentian, kehilangan, seleksi, penempatan, harga, dan penghargaan. Tujuan Berbeda dengan manajemen sumber daya manusia di sektor bisnis, tujuan manajemen pendidikan berbeda dengan tujuan pendidik dan tenaga kependidikan. SDM lebih terlibat langsung dalam penciptaan pendidikan yang berkualitas, menciptakan sumber daya manusia yang mampu, dapat diandalkan, kreatif, dan berprestasi.

Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pendidikan, khususnya tanggung jawab dan peran tenaga pengajar (Guru dan Dosen), didasarkan pada kebutuhan akan agen pembelajaran untuk meningkatkan taraf pendidikan masyarakat, kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian, serta pengabdian masyarakat. Pasal 6 UUD menyatakan bahwa guru dan dosen memiliki tanggung jawab profesional untuk mengelola sistem pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan bangsa, yang meliputi membantu peserta didik mencapai potensi penuh sebagai pribadi yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, dan kreatif, mandiri, dan menjadi warga masyarakat yang demokratis dan bertanggung jawab.

Tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang diperlukan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara kompeten, antara lain :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogis kapasitas atau keterampilan seorang guru untuk mengarahkan interaksi siswa selama proses belajar mengajar dikenal sebagai kompetensi pedagogik. Berikut 7 aspek kompetensi pedagogik yang harus dikuasai: Karakteristik siswa Teori pembelajaran dan prinsip pembelajaran pedagogis Pembuatan kurikulum instruksi pendidikan memaksimalkan potensi siswa Bagaimana cara berinteraksi Evaluasi dan penilaian pembelajaran.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian yang perlu dimiliki oleh seorang guru untuk menjadi teladan bagi siswanya berkaitan dengan kompetensi pribadi. Guru juga harus dapat menginstruksikan anak-anak dengan cara mengembangkan kepribadian yang positif. Seorang guru perlu memiliki berbagai persona, antara lain: sikap stabil, sesuai dengan harapan sosial, dan bangga menjadi seorang guru. mentalitas dewasa, menunjukkan kemandirian dalam pengajaran mereka, dan merupakan pekerja keras. Kepribadian yang masuk akal menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan berperilaku dan mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan anak-anak, sekolah, dan masyarakat. Dihormati dan memiliki perilaku yang bermanfaat bagi siswa merupakan ciri-ciri kepribadian yang berwibawa.

3. Kompetensi Profesional

Kemampuan profesional Guru perlu memiliki kompetensi profesional ini untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara akurat dan lengkap. Keterampilan teknis ini memiliki pengaruh langsung pada seberapa baik fungsi guru di kelas. Berikut ini adalah tanda-tanda profesionalisme seorang guru: mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang materi pelajaran yang diajarkan, termasuk struktur pelajaran, premis, dan etos ilmiah. Menguasai tujuan pembelajaran dari mata kuliah yang disampaikan, Standar Kompetensi Dasar (SK), dan Standar Kompetensi (SK). mampu mengembangkan topik secara kreatif sehingga dapat menawarkan pemahaman yang lebih besar dan lebih dalam. mampu bertindak bijaksana dan mantap meningkatkan profesionalisme seseorang. mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk pembelajaran dan peningkatan diri.

4. Kompetensi Sosial

Republik Indonesia. baik secara lisan maupun tulisan. Komposisi Sosial Kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi secara efektif dengan siswa, instruktur lain, orang tua, dan masyarakat lainnya tergantung pada keterampilan sosialnya. Ilustrasi ini menyiratkan: Tergantung pada jenis kelamin, warna kulit, agama, dan kondisi fisik. Masyarakat sekitar lainnya. menyesuaikan diri dengan tempat tugasnya di salah satu daerah yang memiliki keragaman sosial budaya di Republik Indonesia. baik secara lisan maupun tulisan. Komposisi Sosial Kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi secara efektif dengan siswa, instruktur lain, orang tua, dan masyarakat lainnya tergantung pada keterampilan sosialnya. Ilustrasi ini menyiratkan: Tergantung pada jenis kelamin, warna kulit, agama, dan kondisi fisik. Mereka pun memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:

- a) Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - 1) Hak atas gaji dan jaminan sosial yang cukup dan memadai bagi pendidik dan juga tenaga kependidikan.
 - 2) Hadiah berdasarkan tugas dan hasil kerja.
 - 3) Pertumbuhan profesional sejalan dengan standar untuk pengembangan kualitas.
 - 4) Perlindungan hukum diperoleh dalam rangka melaksanakan kewajiban dan hak yang berkaitan dengan kekayaan intelektual.

- 5) Kesempatan memanfaatkan prasarana, sarana, dan sumber daya pendidikan untuk memungkinkan penyelesaian tugas secara berdaya guna.
- b) Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:
 - 1) menumbuhkan lingkungan belajar yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
 - 2) Memiliki dedikasi profesional untuk meningkatkan standar pendidikan.
 - 3) Menjadi teladan bagi orang lain untuk mengikuti serta melindungi nama baik organisasi, bidang, dan jabatan sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan perlu memiliki sistem manajemen mutu dengan tujuan sebagai berikut:

1. memungkinkan pemberi kerja untuk menemukan dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat, dapat dipercaya, dan bermotivasi tinggi.
2. Meningkatkan dan meningkatkan kapabilitas personel.
3. Ciptakan lingkungan kerja berkinerja tinggi dengan kebijakan perekrutan dan seleksi yang ketat, program gaji dan penghargaan yang berbasis kinerja, program pelatihan manajemen yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan individu, dan banyak lagi.
4. Membangun praktik manajemen dengan komitmen kuat yang mengakui pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pemangku kepentingan internal yang penting dan mendukung tumbuhnya lingkungan yang kooperatif dan saling percaya.
5. Membina lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lembaga pendidikan terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan, yang tidak hanya mencakup guru tetapi juga semua orang yang terlibat dalam pengajaran. Jika dirinci ke dalam komponen-komponennya, Tiga kategori pendidik dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Kekuatan Struktural: Pendidik dalam peran administratif umum (pemimpin) yang bertanggung jawab langsung atau tidak langsung terhadap satuan pendidikan (misalnya wakil kepala sekolah, kepala sekolah, penanggung jawab kurikulum, penanggung jawab siswa, orang bertanggung jawab atas infrastruktur, orang yang bertanggung jawab atas layanan khusus, dll.).

2. Personalia Fungsional; anggota tenaga kependidikan yang menduduki jabatan fungsional, yaitu mereka yang harus mengandalkan pengetahuan akademik pendidikan untuk melaksanakan tugasnya (misalnya guru, guru bimbingan atau konseling, pengembang kurikulum, pengguna teknologi pendidikan, pengembang tes, dan pustakawan).
3. Tenaga Teknis Pendidikan; pendidik yang menggunakan teknologi dalam pekerja mereka.

Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Kependidikan

Menurut kajian terbaru Ayubi dan Wibowo (2020), manajemen pendidik dan pendidikan terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut: Perencanaan, rekrutmen, penempatan kerja, kompensasi, pembinaan dan pengembangan, dan evaluasi.

1. Perencanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan untuk manajemen pendidik dan tenaga kependidikan melibatkan pembuatan rencana sumber daya manusia yang komprehensif dan mempersiapkannya untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Kegiatan itu Mencari tahu sumber daya manusia organisasi saat ini melibatkan melakukan inventarisasi. Untuk menguji kesenjangan kinerja selama perencanaan. Langkah selanjutnya adalah menganalisis beban kerja dan tugas, khususnya mengelola pendidik dan tenaga kependidikan tentang tugas dan tanggung jawab untuk bekerja di sekolah berdasarkan kredensial pendidikan dan pendidikan, sesuai dengan analisi. Posisi sebagai proses pengorganisasian pekerja ke dalam tugas-tugas yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas-tugas tertentu.

2. Pengangkatan Guru dan Tenaga Kependidikan

Pengangkatan guru dan tenaga kependidikan lainnya merupakan upaya untuk melaksanakan proses perencanaan dan menghasilkan guru dan tenaga kependidikan lainnya yang berkualitas yang menyampaikan petunjuk sebagaimana dimaksud. Untuk mengisi daya tarik yang teridentifikasi selama proses perencanaan dapat dilakukan rekrutmen.

Rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan untuk mengisi posisi yang terbuka dalam organisasi yang direncanakan. Dalam hal ini, analisis dan pihak mengungkapkan bahwa sekolah kekurangan staf pada saat itu, sehingga sulit untuk secara konsisten mempekerjakan guru dengan kualifikasi yang diperlukan. Merekrut

adalah prosedur untuk mengumpulkan. Ada berbagai langkah dalam proses perekrutan yang harus diselesaikan pelamar, termasuk surat lamaran, pengajuan, dan wawancara prinsip. Siagian (2008) menyatakan bahwa proses rekrutmen dapat melibatkan setidaknya delapan langkah: (1) penerimaan surat lamaran; (2) penyelenggaraan ujian; (3) wawancara seleksi; (4) penelaahan latar belakang pemohon dan surat rekomendasi; (5) evaluasi kesehatan pemohon; (6) wawancara dengan manajer yang akan menjadi atasan langsungnya; (7) pengakuan jabatan; dan (8) keputusan permohonan. Pemerintah menginformasikan kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa pengangkatan instruktur honorer dilarang oleh PP 48/2005 dan PP No. 43/2007, namun hal tersebut tidak sepenuhnya diterapkan dalam rekrutmen saat ini.

3. Penempatan Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Di Tempat Kerja Profesi guru dan profesi guru merupakan satu kesatuan bidang kerja, dilaksanakan dengan konsep memiliki kemampuan akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaannya, menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015, Pasal 7(1c) , tentang profesionalisme. Kesesuaian latar belakang dan penempatan pendidik harus memenuhi persyaratan tersebut Menurut Mondy Wayne perasi penempatan dalam fungsi pengadaan dimulai setelah calon personel menerima jabatan tersebut dan siap untuk ditugaskan ke unit atau peran yang sesuai dengan kualifikasinya. Masih banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang menduduki berbagai pekerjaan dan jabatan dalam proses penempatan kerja saat ini. Misalnya, seorang guru bahasa Inggris dapat ditugaskan untuk mengajar, sementara seorang instruktur komputer dapat ditempatkan sebagai operator yang mengawasi data pendidikan dasar. Menugaskan kembali pekerja ke tanggung jawab, posisi, atau pekerjaan baru yang berbeda dari yang sekarang dikenal sebagai penempatan. Ketika terjadi peningkatan kinerja guru, maka penempatan kerja yang baik berdampak pada hasil. Kegiatan penempatan sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Kompensasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen pendidik dan pendidikan karyawan lainnya sangat penting untuk kesejahteraan dan kebahagiaan kerja mereka. Besaran tanggungan yang menunjukkan besar kecilnya pembesaran kerja seorang pegawai disebut juga sebagai bentuk

penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan, yang menyatakan bahwa penghargaan itu sangat penting bagi karyawan sebagai individu. Akan menjadi tantangan bagi guru untuk terus bekerja di sekolah tanpa kompensasi yang memadai, termasuk tempat kerja yang nyaman dan komunikasi keluarga. Kompensasi non-finansial, seperti jadwal kerja yang fleksibel dan lingkungan yang ramah, merupakan salah satu jenis pembayaran.

Untuk mengelola pendidik dan staf pendidikan lainnya dengan cara yang meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka, kompensasi sangat penting. Upah penting bagi pekerja sebagai pribadi karena melambangkan pentingnya pekerjaan mereka. Kompensasi adalah nama lain untuk jenis penghargaan yang ditawarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Instruktur tidak akan dapat melanjutkan mengajar di sekolah jika kompensasi mereka tidak termasuk tempat kerja yang sesuai dan komunikasi keluarga. Menurut komentar Dessler tahun 2013, keuntungan non-finansial seperti jadwal kerja yang fleksibel dan lingkungan yang menyenangkan adalah salah satu jenis kompensasi.

5. Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pada umumnya guru aktif mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk lebih mengembangkan kompetensi profesional dan pedagogiknya. Untuk kepala sekolah, ada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), dan mereka juga mengikuti acara pelatihan yang disponsori daerah seperti Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPB). Ketika sekolah ingin meningkatkan kualitas guru besar mereka, terkadang mereka melakukannya sendiri dengan mendatangkan dosen luar. Ungkapan "pelatihan" dan "pengembangan" kadang-kadang digunakan bersama-sama atau secara bergantian. Pelatihan yang bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta meningkatkan produktivitas. Tenaga kependidikan harus dibina dan dikembangkan. Untuk kepala sekolah, ada Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), dan mereka juga mengikuti pelatihan yang diadakan oleh daerah seperti program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPB). Pengembangan kompetensi, baik pedagogik maupun profesional, saat ini dilakukan oleh para guru yang aktif dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk terus meningkatkan kompetensi. Untuk meningkatkan kompetensi guru,

sekolah sesekali melakukan kegiatan sendiri dengan mendatangkan narasumber dari luar. Pelatihan dan pengembangan Terkadang, orang akan menggabungkan atau menggunakan kedua kata tersebut secara bergantian. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas dengan cara menambah dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan.

6. Evaluasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pedoman Penugasan dituangkan dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 28 Tahun 2010. Istilah “Emaslim” (pendidik, pengelola, pengasuh, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator) digunakan untuk menggambarkan guru yang berperan sebagai kepala sekolah. Kompetensi supervisi merupakan salah satu syarat dan tanggung jawab kepala sekolah. Kompetensi tersebut meliputi: (1) Mengembangkan Program Supervisi Akademik dengan fokus pada peningkatan profesionalisme guru; (2) Melaksanakan Program Supervisi Akademik dengan fokus pada peningkatan profesionalisme guru; dan (3) Memantau hasil Program Supervisi Akademik dengan fokus pada peningkatan profesionalisme guru. Robbins & Alvy (2004, p. 31) menyatakan bahwa tujuan supervisi adalah untuk meningkatkan pembelajaran siswa melalui pengembangan profesional dan supervisi. Monitoring akademik dilakukan untuk mengetahui efektivitas guru. Berikut ini penjelasan untuk Sub-Sub judul.

Pengembangan Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan persyaratan khusus guru, prosedur pengembangan profesional untuk meningkatkan prestasi kerja dapat dilakukan. dengan inisiatif untuk meningkatkan keterampilan konseptual dan teknis melalui pendidikan. Ini dapat memberi energi, menginspirasi, dan meningkatkan harga diri untuk mengatasi masalah.

Untuk mencapai maksud dan tujuan yang harus dicapai oleh pengajar, sekolah, dan masyarakat, pengembangan dilakukan dengan upaya melakukan berbagai pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas pendidik. dengan mengikuti pelatihan lebih lanjut yang berkaitan dengan tanggung jawab pendidik, antara lain. Tidak dapat dipungkiri bahwa seorang guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan mengajar yang kokoh agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan tetap memperhatikan kemampuan dan potensi siswa. Untuk proses belajar yang lebih baik, dilakukan pengembangan dalam bentuk kecerdasan.

Tugas pokok dan tanggung jawab pelajaran yang dituntut dari seorang guru, disertai dengan kemampuan mengarahkan siswa. Seorang guru melakukan berbagai upaya pengembangan diri untuk meningkatkan profesionalitasnya. Kegiatan pengembangan diri antara lain mengejar cita-cita program pendidikan dan mengikuti kegiatan kolektif guru sesuai daerah. Agar guru dapat mengikuti standar profesi dan berkompeten, maka standar kompetensi profesi itulah yang ingin dicapai oleh pendidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan lainnya telah menjadi subyek beberapa penelitian. Tanggung jawab dan fungsi manajemen pendidik didasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang disahkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional, memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan lainnya telah menjadi subyek beberapa penelitian. Tanggung jawab dan fungsi manajemen pendidik didasarkan pada UU No. 14 Tahun 2005 yang disahkan sebagai agen pembelajaran untuk memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan pengabdian kepada masyarakat serta mutu pendidikan nasional. Khususnya bagi guru di perguruan tinggi, pendidik memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan pembinaan dan pelatihan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Menyelesaikan tugas sambil bersenang-senang Perencanaan, perekrutan, penempatan kerja, kompensasi, bimbingan dan pengembangan, serta evaluasi manajemen make up gsi pendidik dan kependidikan. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh baik terhadap instruktur dan sekolah. Untuk mengatasi kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan melalui rekrutmen, sekolah harus memperhatikan peran dan tugas mengelola pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui pelatihan dan pendidikan tambahan, baik yang dilakukan oleh kelompok kerja guru (KKG), sekolah, maupun dinas pendidikan, pembinaan dan pengembangan juga dilakukan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan.

Kondisi masuk ke profesi mereka dan kegiatan yang berlangsung di bidang pendidikan berada di bawah kendali pendidik dan profesional pendidikan. Fungsi tenaga dan pendidik Upaya pendidikan itu sendiri berpusat pada pendidikan. Body of knowledge atau basis pengetahuan spesialis formal maupun informal merupakan dasar bagi kegiatan-

kegiatan yang membutuhkan sikap, pengetahuan, dan kemampuan yang unik, dan yang digunakan untuk mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i1.254>
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1-12.
- Lubis, W. (2017). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Educandum*, 10(1), 1-12.
- Aziz, A. (2015). Peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Studi Islam*, 10(2), 1-13.

Buku

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anggal, N., & Yuda, Y. (2020). *Manajemen Pendidikan: Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Samarinda: Gunawana Lestari.

Undang-undang

- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015, tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. (2015). Republik Indonesia.

Internet

- M. Prawiro. (2018). 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP) serta Fungsi dan Tujuannya. Retrieved from. <https://www.maxmanroe.com/vid/umum/standar-nasional-pendidikan.html>