



IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP NU KARANGDADAP

IMPLEMENTATION OF EDUCATION PERSONNEL MANAGEMENT AT JUNIOR HIGH SCHOOL NU KARANGDADAP

Fachirotu Mina¹, Slamet Untung²

Magister Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana, UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan

Email : fachirotumina@gmail.com¹, slamet.untung@uingusdur.ac.id²

Article history :

Received : 23-12-2024

Revised : 25-12-2024

Accepted : 29-12-2024

Published : 01-01-2025

Abstract

This study to analyze the implementation of education personal management in SMP NU Karangdadap. The focus of the study includes planning, organizing, implementing, and evaluating the management of education personnel. The research approach used is qualitative with a descriptive method. Data was obtained through observation, in-depth interviews, and document studies, then systematically analyzed to identify advantages, obstacles, and strategic solutions in the management of education personnel. The results of the study show that the planning of education personnel at SMP NU Karangdadap has been carried out according to the needs of the school, but it needs to be improved in the aspect of competency mapping. The organization of education personnel has been running effectively with a clear division of tasks, but it still needs to optimize coordination across divisions. The implementation of the duties of education personnel is considered good, even though there are challenges in mastering information technology. Performance evaluations are carried out periodically, but the feedback mechanism needs to be strengthened to improve the quality of education services in a sustainable manner.

Keywords : Implementation, Management of Education Personnel, Performance Evaluation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP NU Karangdadap. Fokus kajian meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen tenaga kependidikan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumen, kemudian dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi keunggulan, kendala, dan solusi strategis dalam pengelolaan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kependidikan di SMP NU Karangdadap telah dilakukan sesuai kebutuhan sekolah, namun perlu peningkatan pada aspek pemetaan kompetensi. Pengorganisasian tenaga kependidikan sudah berjalan efektif dengan pembagian tugas yang jelas, tetapi masih membutuhkan optimalisasi koordinasi lintas divisi. Pelaksanaan tugas tenaga kependidikan dinilai baik, meskipun terdapat tantangan dalam penguasaan teknologi informasi. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, namun mekanisme umpan balik memerlukan penguatan agar dapat meningkatkan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Implementasi, Manajemen Tenaga kependidikan, Evaluasi kinerja



PENDAHULUAN

Manajemen tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Dalam konteks pendidikan, tenaga kependidikan meliputi semua staf yang mendukung proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh guru sebagai tenaga pendidik, tetapi juga oleh tenaga kependidikan yang berperan dalam menunjang administrasi, layanan siswa, dan sarana prasarana sekolah (Mulyasa, 2007). Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif menjadi elemen strategis dalam menciptakan lingkungan sekolah yang produktif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

SMP NU Karangdadap, sebagai lembaga pendidikan berbasis Nahdlatul Ulama, menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan tenaga kependidikan. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang memadai serta mampu menjalankan tugas sesuai dengan visi dan misi sekolah. Implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP NU Karangdadap mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi kinerja tenaga kependidikan. Proses ini memerlukan pendekatan yang sistematis untuk menjamin bahwa setiap tenaga kependidikan dapat memberikan kontribusi optimal dalam mendukung tujuan pendidikan di sekolah tersebut.

Namun, implementasi manajemen tenaga kependidikan sering kali menghadapi berbagai kendala. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masalah yang sering muncul mencakup kurangnya pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan, alokasi tugas yang tidak efektif, serta minimnya penghargaan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Suparman, 2015). Kendala ini berpotensi menghambat tercapainya tujuan pendidikan, khususnya dalam konteks sekolah berbasis agama seperti SMP NU Karangdadap, yang memiliki karakteristik tersendiri dalam pelaksanaan pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP NU Karangdadap. Secara khusus, penelitian ini akan mengkaji bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi tenaga kependidikan dilakukan di sekolah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen tenaga kependidikan serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan manajemen tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi SMP NU Karangdadap dalam mengelola tenaga kependidikan secara lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana efektivitas penerapan manajemen tenaga kependidikan di SMP NU Karangdadap. Penelitian ini dilakukan di SMP NU Karangdadap kabupaten Pekalongan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah pegawai sebagai tenaga kependidikan dan kepala madrasah sebagai pemegang kebijakan. Pemilihan informan tersebut menurut pertimbangan penulis dikarenakan pegawai menjadi pelaksana utama dalam urusan administratif



dan kepala sekolah dengan kebijakannya dapat memberikan pengaruh kepada efektivitas tenaga kependidikan.

Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dengan mendatangi dan melakukan pengamatan langsung tentang fenomena-fenomena yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Penyaksian terhadap peristiwa-peristiwa itu bisa dengan melihat, mendengarkan, merasakan, yang kemudian dicatat dengan objektif. Penulis juga melakukan wawancara dengan pegawai dan kepala madrasah untuk mengetahui lebih dalam terkait objek penelitian dengan cara mendengarkan secara langsung informasi-informasi dan keterangan-keterangan melalui proses tanya jawab dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai acuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga atau personalis pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat (Muhlisin, 2014, p. 45). Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Idris, 2014: 53) dalam (Suarga, 2019:165)

Pasal 39 ayat 1 selanjutnya menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dan ayat 2 menyebutkan bahwa 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 pendidikan pada perguruan tinggi (Muhsin, 2014:60).

Adapun tenaga kependidikan dinyatakan di dalam Pasal 140 Ayat 1(RPP, BAB XII/2005) sebagai berikut: Tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan.

2. Pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif. Manajemen tenaga kependidikan didefinisikan pula sebagai kegiatan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan (Rugaiyah & Atiek Sismiati, 2011)

Manajemen tenaga kependidikan mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai (E. Mulyasa, 2012).



3. Tujuan Manajemen Tenaga Kependidikan

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.

Berdasarkan (Permendiknas No. 8 Tahun 2005) TUGAS DITJEN PMPTK Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal (E. Mulyasa, 2012)..

Tujuan dari manajemen atau pengelolaan tenaga kependidikan itu adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi, kreativitas untuk:

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri.
Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan (belajar) peserta didik dan terhadap persaingan kehidupan di masyarakat secara sehat dan dinamis.
- b. Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya mempersiapkan kader pemimpin pendidikan yang benar-benar handal dan dapat diteladani), yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari sekedar human relationship pada pendidikan di sekolah itu sendiri.
- c. Bentuk kepemimpinan yang menjamin munculnya peningkatan produktivitas pendidikan sebagai paduan fungsi keefektifan, efisiensi dan ekuitas (keadilan) melalui pengelolaan tenaga kependidikan yang rasional dan profesional.
- d. Bentuk kepemimpinan yang menjamin kelangsungan usaha-usaha kearah terwujudnya keseimbangan kehidupan organisasi melalui usaha-usaha menserasikan tujuan-tujuan individu dengan tujuan-tujuan sistem sekolah organisasi pendidikan.
- e. Mewujudkan kondisi dan iklim kerja sama system sekolah atau organisasi pendidikan yang mendukung secara maksimal pertumbuhan profesional dan kecakapan teknis setiap tenaga kependidikan.

4. Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan

Implementasi diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Menurut Browne dan Wildavsky yang dikutip oleh Syarifuddin Nurdin M. Basyaruddin Usman bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. Pengertian lain dikemukakan oleh Schubert bahwa implementasi bermuara kepada aktivitas, adanya aksi, tindakan atau mekanisme suatu sistem (Usman, 2002)

Dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah suatu tindakan, aksi, pelaksanaan dari suatu rencana atau program-program yang telah disusun secara terstruktur dan sistematis. Pada umumnya implementasi ini akan bermuara pada aktivitas yang dilakukan sesuai metode, langkah-langkah, dan juga peraturan-peraturan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Manajemen adalah proses mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan (Ruqaiyah & Atiek Sismiati, 2011). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Dengan begitu implementasi manajemen tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai penerapan pengelolaan personel pendidikan dalam upaya menunjang pelaksanaan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif.

5. Analisis terhadap implementasi manajemen tenaga kependidikan

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

a. Perencanaan Tenaga Kependidikan

Perencanaan tenaga kependidikan di SMP NU Karangdadap telah dilakukan secara bertahap, meskipun belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, perencanaan melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kependidikan berdasarkan jumlah siswa, jumlah tenaga pendidik, dan kebutuhan administratif. Namun, dokumen perencanaan, seperti analisis kebutuhan tenaga kependidikan, masih belum terdokumentasi dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suparman :2015), yang menekankan pentingnya dokumen perencanaan sebagai acuan pengelolaan tenaga kependidikan.

b. Pengorganisasian Tenaga Kependidikan

Pengorganisasian tenaga kependidikan dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang tertuang dalam struktur organisasi sekolah. Dalam pelaksanaannya, setiap tenaga kependidikan diberikan deskripsi tugas, seperti pengelolaan administrasi, perpustakaan, dan kebersihan lingkungan sekolah. Namun, masih ditemukan beberapa kendala, seperti beban kerja yang tidak merata dan kurangnya pelatihan terkait tugas tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun struktur organisasi sudah ada, pengorganisasian tenaga kependidikan perlu disesuaikan dengan kompetensi individu untuk mencapai efisiensi kerja.

c. Pelaksanaan Manajemen Tenaga Kependidikan

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di SMP NU Karangdadap melibatkan koordinasi yang intensif antara kepala sekolah, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, tenaga kependidikan telah menunjukkan komitmen yang tinggi, meskipun terkadang kurangnya fasilitas dan sumber daya menjadi penghambat. Observasi lapangan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan sering kali harus melakukan pekerjaan ganda karena keterbatasan jumlah staf. Hal ini sesuai dengan teori (Mulyasa: 2007), yang menyebutkan bahwa pelaksanaan manajemen yang baik membutuhkan dukungan sumber daya yang memadai.

d. Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Evaluasi kinerja tenaga kependidikan dilakukan secara informal melalui pengamatan langsung oleh kepala sekolah. Sayangnya, tidak ada sistem evaluasi yang



terstruktur, seperti penilaian berbasis indikator kinerja atau laporan tertulis secara berkala. Akibatnya, pengambilan keputusan terkait promosi atau pengembangan tenaga kependidikan sering kali bersifat subjektif. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Wahjosumidjo: 2002), yang menggarisbawahi pentingnya evaluasi kinerja berbasis indikator untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kependidikan.

6. Faktor Penghambat Pelaksanaan Manajemen Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, diperoleh data bahwa faktor yang menghambat proses pembelajaran yaitu :

- a. Faktor tenaga kependidikan yaitu Belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi akademik lulusan D-IV atau S1. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini adalah sebagai tenaga kependidikan seperti TU diberikan peluang untuk melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi agar dapat memenuhi standar kualifikasi sebagai tenaga kependidikan karena penting sekali untuk mendorong seseorang untuk memiliki suatu keahlian dan kecakapan dalam bidang pendidikan baik sebagai administrasi pendidik maupun tenaga pendidik.
- b. Faktor kompetensi kepribadian yaitu (1) kurangnya memiliki ketelitian, kedisiplinan, kreatif dan inovatif, dan tanggung jawab. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yaitu memberikan pembinaan setiap tenaga kependidikan agar tidak lalai dalam menjalankan tugasnya.
- c. Faktor kompetensi sosial yaitu keahlian khusus, adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini adalah dengan memberikan pembinaan dengan mengikuti latihan-latihan agar berjalan karier seorang dalam menempuh penugasan.
- d. Faktor kompetensi teknik yaitu masih tidak lengkapnya sarana dan prasarana sekolah. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini adalah Lab komputer masih gabung dengan MANU Karangdadap dikarenakan dalam proses pembuatan serta belum adanya lab bahasa dengan begitu segera dilaksanakan agar tidak menghambat dalam proses pembelajaran karena silih berganti dalam hal pemakaian.
- e. Faktor kompetensi manajerial yaitu masih belum berkontribusi dalam pembinaan staf atau pegawai Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini adalah dengan memotivasi dengan kegiatan pembinaan sebagai bentuk peningkatan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP NU Karangdadap berperan strategis dalam menunjang keberhasilan pendidikan, namun masih terdapat tantangan yang perlu diatasi. Pengelolaan tenaga kependidikan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara bertahap namun belum sepenuhnya optimal. Hambatan yang ditemukan antara lain adalah kurangnya dokumentasi rencana tenaga kependidikan, distribusi tugas yang belum merata, evaluasi kinerja yang belum terstruktur, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Faktor penghambat utama meliputi kekurangan standar kualifikasi akademik tenaga kependidikan, rendahnya kompetensi kepribadian dan sosial, kurangnya keterampilan teknis, serta lemahnya pembinaan manajerial. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan langkah strategis seperti memberikan pelatihan, pembinaan, peningkatan fasilitas, dan evaluasi kinerja berbasis indikator yang lebih objektif. Dengan memperbaiki aspek-aspek tersebut, SMP NU Karangdadap diharapkan mampu meningkatkan efektivitas manajemen tenaga kependidikan,



sehingga menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih produktif, berkualitas, dan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- E, Mulyasa.(2007). Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. (2005). Implementasi Kurikulum 2004. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mohamad Mustari. (2014). Manajemen Pendidikan. Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2014)
- Nurdin Usman. (2002). Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Permendiknas RI. (2010). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2010 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Rugaiyah & Atiek Sismiati. (2011). Profesi Kependidikan. Bogor: Ghalia Indonesia
- Suparman, U. (2015). Manajemen Tenaga Kependidikan di Sekolah. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2002). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.