TARBIYAH JURNAL: JURNAL KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
(TARBIYAH JOURNAL: JOURNAL OF TEACHING AND EDUCATIONAL SCIENCES)
p-ISSN XXXX-XXXX | e-ISSN XXXX-XXXX
Home Page: http://journal.an-nur.ac.id/index.php/tarbiyahjurnal

Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan

Usep Hilman[1], Sabarudin[2], Sahidin Wahyudin[3]
[1]Universitas Islam An Nur Lampung
[2]Universitas Islam An Nur Lampung
[3]Universitas Islam An Nur Lampung

Article History:
Received: Februari 10, 2023
Revised: Februari 20, 2023
Accepted: Maret 01, 2023
Published: Maret 8, 2023

Keywords:
Manajemen Pendidik, Tenaga Kependidikan, Mutu Pendidikan

***Correspondence Address:**
usephilman@gmail.com

Abstract: 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. Penelitian yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan pendekatan-pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi di lapangan. Tidak terlepas dari usaha kepala sekolah dalam membentuk tim utuk kemajuan mutu pendidikan di sekolah. Tim tersebut dapat menjalankan fungsi penting yang mencakup: (1) bertanggung jawab pada mutu pemelajaran, (2) bertanggung jawab pada pemanfaatan waktu para guru, material serta ruang yang dimanfaatkan, (3) menjadi sarana untuk mengawasi, mengevaluasi, dan meningkatkan mutu, (4) bertindak sebagai penyalur informasi kepada pihak manajemen tentang perubahan-perubahan yang diperlukan dalam proses peningkatan mutu.

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan seluruh manusia yang terlibat dalam aktivitas pendidikan yang mempengaruhi kegiatan manajemen dalam organisasi. SDM pendidikan tersebut terdiri dari pimpinan, kepala sekolah/madrasah, guru/pendidik, peserta didik, tenaga administrasi dan lain sebagainya.

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 (Sonia 2020).

Manajemen pendidikan adalah suatu penataan bidang garapan pendidikan yang

© 2023 Tarbiyah Jurnal: Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Islam An Nur Lampung

dilakukan melalui aktifitas perencanaan, pengorganisasian,penyusunan, staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaiandan pelaporan secara sitematis yang dikembangkan untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas (Efrina and Warisno 2021).

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, orientasi, kompensasi, pengawasan dan penilaian serta pengembangan sampai pada pemberhentian (Tanjung et al. 2022).

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah dasar baik negeri dan swasta masih perlu ditingkatkan. Adanya manajemen PTK yang efektif dan efisien pada sekolah dasar, akan berdampak pada meningkatnya kinerja PTK yang ada di sekolah. Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SD negeri di Lampung cenderung banyak masalah. Masalah PTK sangat beragam, seperti: masih rendahnya kesejahteraan, kurangnya jumlah guru dan tenaga kep masih pendidikan, serta tingginya beban kerja PTK. Tenaga kependidikan pada sekolah menurut Standar Nasional Pendidikan dapat terdiri dari: tenaga administrsi sekolah (TAS), pustakawan sekolah, laboran, dan teknisi sekolah. Pada kenyataannya pada sekolah dasar negeri jenis tenaga kependidikan masih sangat kurang (Kuntoro 2019).

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. 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 (Mustami 2020).

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 (Siregar 2017).

Keberhasilan implementasi MBS dapat mencakup berbagai bidang manajemen sekolah. Bidang-bidang Manajemen Berbasis Siswa (MBS) meliputi: manajemen peserta didik, kurikulum, peran serta masyarakat, keuangan/pembiayaan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana sekolah, sistem informasi manajemen.

Saat ini dunia pendidikan harus dikelola dan diperlakukan secara profesional, karena ketatnya persaingan. Untuk melaksanakan sesuatunya dengan tertib, teratur dan terarah diperlukan adanya manajemen. Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang.

Berdasarkan kenyamanan manajemen mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain (Yustinus Sanda, Agustina Pitriyani, and Yesepa 2022).

Menurut George R.Terry manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Bella Wiesiani 2017).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah rangkaian segala kegiatan yang menunjuk kepada usaha kerja sama antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dan dalam beberapa pengertian manajemen diatas juga, hal yang paling penting dalam manajemen pendidikan atau yang biasa disebut manajemen berbasis sekolah (MBS) ialah manajemen terhadap komponen-komponen itu sendiri (Atmiati 2019).

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan Lembaga (Karnati 2017).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga kependidikan yang tersedia. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan disekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern. Berhasil atau tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangatlah bergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Setiap pimpinan unit organisasi seyogyanya menitik beratkan perhatian dan usaha agar tenaga-tenaga atau pegawainya dapat berdaya guna sebagaimana yang diharapkan, dalam arti maupun, cakap dan mau melakasankan tugas secara teratur dan tertib berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan (Syahputra and Herviana 2021).

THEORETICAL SUPPORT

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Alasannya tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif, efesien.

Dalam kerangka inilah MBS tampil sebagai alternatif paradigma baru manajemen pendidikan yang ditawarkan. MBS merupakan suatu konsep yang menawarkan otonomi pada sekolah untuk menentukan kebijakan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi dan pemerataan pendidikan agar dapat mengakomodasi keinginan masyarakat setempat serta menjalin kerjasama yang erat antar sekolah, masyarakat dan pemerintah (Kurniawati, Arafat, and Puspita 2020).

Pengertian manajemen ini selalu mengalami perkembangan, meskipun secara arketi tidak jauh berbeda. Istilah yang digunakan dalam menujuk pekerjaan pelayanan kegiatan adalah manajemen, pengelolaan, pengaturan, dan sebagainya. Berikut ini merupakan manajemen

menurut beberapa ahli, diantaranya (Setianingsih 2017):

GR.Terry, manajemen adalah suatu proses yang mempunyai ciri khas yang meliputisegala tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian yang bertujuan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan sebagai sumber diantaranya sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Gaffar mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama sistematik, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun tujuan jangka Panjang (Susanti 2021).

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan (Amon, Ping, and Poernomo 2021). Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (job analysis) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan. Kepada kepala madrasah 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 memenuhi kebutuhan madrasah (Ekawati 2019).

Perencanaan dikenal dua metode, yaitu metode perencanaan tradisional dan metode perencanaan terintegrasi. Metode perencanaan tradisional disebut sebagai perencanaan tenaga kerja semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi dan metode perencanaan terintegrasi tidak lagi berpusat pada masalah pasokan dan permintaan tenaga kerja. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik, yang kemudian visi tersebut dijadikan standar pencapaian.

METHOD

Metode penelitian adalah cara yang di gunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian (Sugiyono 2017).

Penelitian yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan pendekatan-pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi di lapangan (Ruane 2021). Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data menganalisis data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterprestasi. Ia juga bisa bersifat komperatif dan korelatif. Penelitian deskriptif banyak membantu terutama dalam penelitian yang bersifat longitudinal, genetik dan klinis.

Sumber data dalam Penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan

wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut responden, yaitu orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis atau lisan dan apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu, serta apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumentasi atau catatanlah yang menjadi sumber data.

Teknik Pengumpulan Data

Metode Observasi Sutrisno menyatakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagi proses biologis dan pskihologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Observasi sebagai tehnik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek alam yang lain. Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematik gejala-gejala yang diselidiki.

Metode Wawancara (interview) Menurut Cholid Nurbuko dan Abu Ahmadi wawancara adalah "proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi yang disampaikan.

Berdasarkan kutipan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan metode wawancara (*interview*) adalah metode yang dipergunakan untuk memperoleh data yang valid secara langsung meminta keterangan dari pihak yang di interview, karena metode ini merupakan cara yang mudah dan praktis untuk menghimpun data yang diperlukan, dengan demikian informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti bisa diperoleh dari pihak-pihak tertentu yang dianggap mewakili.

Metode Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, photo, prasasti, notulen, agenda, dan sebagainya. Metode dokumentasi adalah merupakan sumber non manusia, sumber ini adalah sumber yang cukup bermanfaat sebab telah tersedia sehingga akan relative murah pengeluaran biaya untuk memperolehnya, sumber ini merupakan sumber yang stabil dan akurat sebagai cerminan situasi/kondisi yang sebenarnya serta dapat dianalisis secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan.

Metode Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis yang diperoleh selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu.
Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisa data adalah sebagai berikut: Reduksi Data, Penyajian Data, Verivikasi Data, Penarikan Kesimpulan.

Pada penelitian ini, uji kredibilitas data hasil penelitian dilakukan dengan triangulasi teknik, yaitu menggunakan teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi dan wawancara kepada subjek penelitian. Selain itu juga peneliti ini menggunakan triangulasi sumber yaitu dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui keberapa sumber.

RESULT AND DISCUSSION

Landasan legal formal mengenai karakter bangsa dapat ditemui dalam pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 20

Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa. Karakter bangsa melalui pendidikan diwujudkan dalam suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mengelola kegiatan-kegiatan tersebut, maka manajemen pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sangat penting perannya.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan secara umum adalah: (1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi, (2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kependididkan, (3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu, (4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama, dan (5) Menciptakan iklim kerja yang harmonis.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di empat sekolah yang dikunjungi sudah mulai menampakkan kecenderungan membaik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Sertifikasi dan pemberian tunjangan sebagai alat untuk mendongkrak kesejahteraan pendidik mulai berjalan, walaupun masih ada beberapa kekurangan. Salah satu kekurangan yaitu terjadi di SMA Negeri 2 Lubuk pakam, masih banyak pendidik yang mengajar tidak sesuai jurusannya dikarenakan jam yang sesuai dengan jurusannya sudah diambil oleh guru yang sudah sertifikasi. Situasi ini tentunya bertolak belakang dengan kebijakan yang ditetapkan pemerintah.

Pengakuan kedudukan pendidik sebagai tenaga profesional merupakan bagian dari pembaharuan sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah. Sehubungan dengan hal itu, maka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menjadi sangat penting.

Terbatasnya penyediaan pendidik berkompeten yang merata di seluruh provinsi dan kabupaten/kota disebabkan oleh terbatasnya akses pemerintah pusat terhadap pengelolaan tenaga pendidik ini. Kabupaten/kota yang memiliki kewenangan dalam distribusi pendidik, hal sebaliknya tidak setiap kabupaten/kota mempunyai stok pendidik yang memadai, belum bicara mutu. Pemerintah pusat yang sesungguhnya mengetahui kondisi secara pasti kebutuhan pendidik disetiap kabupaten/kota, tapi sayangnya tidak mampu melakukan mutasi antar daerah. Upaya-upaya perbaikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tersebut memang dilatarbelakangi mutu pendidik dan tenaga pendidik yang belum optimal dilakukan. Masih terdapat kendala dalam upaya memperbaiki manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Bahwa penyediaan pendidik berkompeten belum merata di

seluruh provinsi, kabupaten, dan kota yang meliputi pemenuhan pendidik dari jenjang pendidikan dasar sampai menengah.

Selain penyediaan pendidik yang belum kompeten dan merata seperti diungkapkan di atas, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan masih menghadapi persoalan lain yaitu keterampilan dasar pendidik sampai sekarang masih belum merata dikuasai sehingga mutu pendidikannya pun tidak beimbang antar daerah. Maisyaroh dan Suryani mengatakan bahwa dalam sistem pembelajaran, pendidik semestinya mengetrapkan ketrampilan dasar mengajar dengan derajat ketepatan yang bervariasi. Untuk meningkatkan ketrampilan dasar ini maka pendidik perlu berlatih secara terus menerus agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif & efisien. Beberapa ketrampilan mengajar yang perlu dikuasai pendidik antara lain: ketrampilan membuka dan menutup pelajaran, ketrampilan menjelaskan, ketrampilan bertanya, ketrampilan memberi penguatan, ketrampilan variasi mengajar, dan ketrampilan mengelola kelas. Selanjutnya terkait dengan kebijakan pemerintah yang baru tentang pelaksanaan kurikulum K13, maka diharapkan agar pendidik mampu mengelola pembelajaran sesuai dengan pelaksanaan kurikulum K13. Untuk itu pelaksanaan supervisi sangat diperlukan agar pendidik-pendidik tidak mengalami kesulitan dalam membelajarkan peserta didik.

Dalam Perbaikan mutu pendidikan melalui standar pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui lima hal: *Pertama*, mengoptimalkan peran pendidikan nasional yang berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa, dan diwujudkan dalam suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Landasan yang digunakan yaitu pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa. Bingkai karakter bangsa adalah watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebajikan (virtues) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak. Kebajikan terdiri atas sejumlah nilai, moral, dan norma, seperti jujur, berani bertindak, dapat dipercaya, dan hormat kepada orang lain (Balitbang Depdiknas, 2010: 3). Interaksi seseorang dengan orang lain menumbuhkan karakter masyarakat dan karakter bangsa, termasuk didalamnya proses pembelajaran di lembaga pendidikan.

Untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, mengembangkan kemampuan, dan membentuk watak serta peradaban bangsa, maka peran pendidik dan tenaga pendidikan menjadi penting. 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. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Upaya mengoptimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan biasa disebut dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Kedua, karakter bangsa yang dibentuk pendidikan membutuhkan

keteladanan dari pendidik dan tenaga kependidikan. Bahwa aturan mengenai pendidik dan tenaga kependidikan yang banyak dilakukan oleh pemerintah belakangan ini, semestinya tidak sekedar menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi mesin birokrasi semata-mata. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan para profesional semestinya lebih menonjol dibandingkan aspek birokrasinya. membagi tugas dan tanggung jawab pendidik menjadi lima, yaitu tanggung jawab pengajaran, tanggung jawab bimbingan, pengembangan kurikulum, pengembangan profesi dan membina hubungan dengan masyarakat.

Ketiga, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan sejak dari awal pendidikan di LPTK. Perlu dilakukan perbaikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini perlu ditekankan kepada calon-calon pendidik dan tenaga kependidikan. Bahwa pendidikan bukan sekedar kegiatan birokrasi, melainkn usaha membangun karakter manusia, watak, budaya sekolah yang kondusif, dan usaha melahirkan karakter bangsa yang mumpuni. Upaya sungguh-sungguh dari LPTK tersebut untuk menghapus kesan pendidik dan tenaga kependidikan yang saat ini sibuk dengan tetek bengek administratif sertifikasi dan mengabaikan upaya-upaya edukatif.

Keempat, karena berbeda dari materi ajar yang bersifat mastery, sebagaimana halnya suatu performance content suatu kompetensi, karakter bangsa bersifat developmental. Materi pendidikan yang bersifat developmental menghendaki proses pendidikan yang cukup panjang dan bersifat saling menguat (reinforce) antara kegiatan belajar dengan kegiatan belajar lainnya, antara proses belajar di kelas dengan kegiatan kurikuler di sekolah dan di luar sekolah.

Kelima, kurikulum adalah jantungnya pendidikan (curriculum is the heart of education) dan memaknainya perlu cakrawala pengetahuan yang luas bukan sempit. Kurikulum sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran memberikan makna bahwa di dalam kurikulum terdapat panduan interaksi antara pendidik dan peserta didik.

CONCLUSION

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) nasional ditentukan untuk mejaga kualitas pendidikan atau output hasil pendidikan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi dan unggul serta dengan ketrampilan yang up to date hanya dapat dihasilkan dari para pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang baik akan sangat ditentukan bagaimana tenaga pendidikan yang baik juga. Persoalan mutu pendidikan selaras dengan tuntutan perkembangan dan perubahan. Suatu perubahan menuntut peran agen pembaharuan (*the agent of change*) dalam memunculkan ide-ide pembaharuan serta mengelola perubahan.

Tidak terlepas dari usaha kepala sekolah dalam membentuk tim utuk kemajuan mutu pendidikan di sekolah. Tim tersebut dapat menjalankan fungsi penting yang mencakup: (1) bertanggung jawab pada mutu pemelajaran, (2) bertanggung jawab pada pemanfaatan waktu para guru, material serta ruang yang dimanfaatkan, (3) menjadi sarana untuk mengawasi, mengevaluasi, dan meningkatkan mutu, (4) bertindak sebagai penyalur informasi kepada pihak manajemen tentang perubahan-perubahan yang diperlukan dalam proses peningkatan mutu.

REFERENCES

Amon, Lorensius, Theresia Ping, and Soerjo Adi Poernomo. 2021. "Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan."

Atmiati. 2019. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MAN 2 MODEL MEDAN."

Bella Wiesiani. 2017. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP AL-HUDA KECAMATAN JATIAGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN."

Efrina, Lisa, and Andi Warisno. 2021. "Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin" 3.

Ekawati, Fitriyah. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMPIT." *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 3 (2): 1–22. https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006.

Karnati, Neti. 2017. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BERBASIS SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU SEKOLAH DASAR DI KOTA BEKASI." *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta* 29 (2): 185–91. https://doi.org/10.21009/parameter.292.06.

Kuntoro, Alfian Tri. 2019. "Manajemen Mutu Pendidikan Islam." *Jurnal Kependidikan* 7 (1): 84–97. https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2928.

Kurniawati, Emilia, Yasir Arafat, and Yenny Puspita. 2020. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah." *Journal of Education Research* 1 (2): 134–37. https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12.

Mustami, Muh Khalifah. 2020. "MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN," no. 1.

Ruane, Janet M. 2021. "Penelitian Lapangan: Seri Dasar-Dasar Metode Penelitian." In .

Setianingsih, Eka Sari. 2017. "IMPLEMENTASI PENDIDIKIAN INKLUSI: MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN" 7.

Siregar, Astri Novia. 2017. "MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN."

Sonia, Nur Rahmi. 2020. "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Simdik) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 1 (1): 94–104. https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i1.18.

Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Pendidikan. BANDUNG : Alfabeta,CV." In *Metode Penelitian Pendidikan*.

Susanti, Heri. 2021. "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan." *Asatiza: Jurnal Pendidikan* 2 (1): 33–48. https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i1.254.

Syahputra, Muhammad Rizki, and Hera Herviana. 2021. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS AL-

JAMIYATUL WASHLIYAH TEMBUNG."

Tanjung, Rahman, Yuli Supriani, Annisa Mayasari, and Opan Arifudin. 2022. "MANAJEMEN MUTU DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN." *JURNAL PENDIDIKAN GLASSER* 6 (1): 29. https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1481.

Yustinus Sanda, Agustina Pitriyani, and Yesepa. 2022. "MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN MUTU PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN KATOLIK." *Jurnal Penjaminan Mutu* 8 (1): 79–88. https://doi.org/10.25078/jpm.v8i1.765.