

Upaya Meningkatkan Produktifitas Dan Kualitas SDM Lembaga Pendidikan

Mhd Nur Husna
Pasca Sarjana Fakultas Studi Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Indragiri (UNISI)
husna.tbh2021@gmail.com

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
07-06-2025	07-07-2025	01-08-2025

ABSTRACT

Human resources (HR) have a significant role in every activity in an institution including educational institutions. HR must be managed properly according to its function so that these human resources can play a role according to their duties and functions in the institution they are involved in. Human resource management is a very important aspect in the general education process. Therefore, the functions in human resource management must be carried out optimally so that the needs concerning individual, organizational/institutional, organizational or institutional goals can be achieved. This article examines the definition, objectives, duties, and functions of HR in education and what efforts are made to improve the quality and professionalism of Human Resources (HR) in educational institutions such as planning, selection, orientation, performance management, compensation, career development, and dismissal. This article was written using the Literature Review approach. This method functions to collect and analyze data or information related to a particular topic from various references, such as scientific journals, books, articles, the internet, theses, or other research reports. The conclusion of this article is that every educational institution that wants to progress and develop must pay attention to its human resources and manage them well and implement them professionally so that they can produce quality and high-quality education in the institution.

Keywords: *Human Resources, Education, Quality of Educators. Educational Institution*

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang signifikan dalam setiap kegiatan pada suatu lembaga termasuk lembaga pendidikan. SDM harus dapat dikelola atau dimanage dengan baik sesuai dengan fungsinya supaya sumber daya manusia SDMini dapat berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya pada lembaga yang digelutinya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, organisasi/lembaga, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai.

Artikel ini mengkaji pengertian, tujuan, tugas, dan fungsi SDM dalam pendidikan serta apa saja Upaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga Pendidikan seperti perencanaan, seleksi, orientasi, manajemen kinerja, pemberian kompensasi, pengembangan karir, dan pemberhentian. Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review* atau tinjauan pustaka. Metode ini berfungsi untuk mengumpulkan serta menganalisis data atau informasi yang berkaitan dengan topik tertentu dari berbagai referensi, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, internet, tesis, maupun laporan penelitian lainnya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa setiap lembaga pendidikan yang ingin maju dan berkembang harus memperhatikan sumber daya manusianya dan mengelolanya dengan baik serta mewujudkannya dengan professional sehingga dapat menghasilkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas di Lembaga tersebut.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Kualitas Tenaga Pendidik. Lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Tingkat tertinggi dari pembangunan nasional adalah pendidikan; dalam hal ini, pendidikan diperlukan agar suatu bangsa dapat tumbuh, makmur, dan mampu berpartisipasi dalam perekonomian dunia. Komponen kunci dari pertumbuhan ekonomi adalah pendidikan yang berkualitas tinggi.¹ Indonesia maju merupakan visi Indonesia tahun 2045. Indonesia diproyeksikan menjadi kekuatan ekonomi terbesar keempat di dunia. Untuk mencapai visi ini, salah satu pilar utama adalah pengembangan sumber daya manusia yang unggul. Misi tersebut akan tercapai apabila pendidikan di Indonesia sudah baik. Menurut Bintari bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor penentu bagi kemajuan suatu bangsa. Namun pendidikan di Indonesia saat ini masih perlu adanya perbaikan. Baik dari segi kualitas dan profesionalisme SDM Lembaga pendidikan maupun fasilitas dan sarana prasarana yang menunjang terlaksananya Pendidikan.²

Berdasarkan data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report* pada tahun 2016, mutu pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru di Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang yang ada di dunia. Sementara itu pada hasil survei Programme for International Student Assessment (PISA) yang merupakan salah satu rujukan penilaian mutu pendidikan di dunia, peringkat kualitas pendidikan di Indonesia berada di golongan urutan terbawah, yaitu peringkat 72 dari 78 negara. Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah, hal

¹ Dwi Handayani Ratnasari and Nursiwi Nugraheni, "Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (Sdgs)," *Jurnal Citra Pendidikan* 4, no. 2 (2024): 1652–65, <https://doi.org/10.38048/jcp.v4i2.3622>.

² Syakdia Apria Ningsih, "Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)* 2, no. 3 (2024): 288–93, <https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i3.2056>.

ini juga sejalan dengan rendahnya kualitas guru menurut survey yang telah dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.³ Berdasarkan hasil terbaru dari *Program for International Student Assessment* (PISA) 2022, yang diumumkan pada tanggal 5 Desember 2023, Indonesia menduduki peringkat ke-68 dari 120 negara dalam hal kualitas pendidikan.⁴

Dari data uraian diatas ada beberapa factor yang menyebabkan masih belum optimalnya pendidikan di Indonesia diantaranya, tidak adanya tujuan pendidikan yang spesifik, kurangnya infrastruktur dan layanan pendidikan yang mendukung seperti masih terlihat jelas di sekolah-sekolah yang berada di daerah terpencil di luar kota besar, kurikulum yang berubah-ubah, rendahnya prestasi anak didik, mahal nya biaya Pendidikan, rendahnya kualitas guru, rendahkan kualitas tenaga kependidikan, rendahnya kualitas tenaga kependidikan, kurangnya mutu lembaga pendidikan.⁵

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menemukan sebuah permasalahan yang dapat diteliti mengenai “Upaya meningkatkan produktifitas dan kualitas SDM di Lembaga Pendidikan. dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana meningkatkan produktifitas dan Kualitas SDM tenaga Pendidikan dan Kependidikan? 2) Bagaimana pentingnya profesionalisme guru. 3) Bagaimana profesionalisme guru dapat meningkatkan mutu Pendidikan. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk menginvestigasi pentingnya kualitas dan profesionalisme Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan. Harapannya, hasil dan diskusi yang terdapat dalam artikel ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat serta menjadi landasan bagi penulisan artikel-artikel berikutnya yang relevan.

METODE

Penelitian kali ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yaitu analisis deskriptif. Metode yang digunakan yaitu studi kepustakaan atau *Library Research*. Studi kepustakaan merupakan sekumpulan rangkaian kegiatan yang berkenaan dengan mengumpulkan data berbagai macam sumber referensi yang terkait dari buku, jurnal, dan masih banyak lainnya yang ada di internet kemudian diolah menjadi bahan penelitan⁶. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memahami, menelaah, serta meksplorasi temuan dari beberapa buku, jurnal, maupun dokumen- dokumen (cetak atau elektronik) serta sumber- sumber lainnya yang dianggap

³ Syakdia Apria Ningsih.

⁴ Ratnasari and Nugraheni, “Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (Sdgs).”

⁵ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah Dan Manajemen Mutu Pendidikan, Cetakan Pertama*, vol. 1, 2021, http://digilib.iain-jember.ac.id/2488/1/Komite_Sekolah_Dr._Suhadi_Winoto.pdf.

⁶ Munawir Munawir, Furqan Najib, and Gewi Nur Aini, ‘Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Organisasi Profesi’, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8.1 (2023), pp. 442–46, doi:10.29303/jipp.v8i1.1153.

relevan dengan kajian penelitian⁷. Mirshad (2014) menjelaskan bahwa terdapat empat kegiatan pada penelitian kepustakaan yaitu (1) mencatat seluruh temuan mengenai permasalahan yang hendak dibahas; (2) memadukan segala temuan tersebut; (3) menganalisis segala temuan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan sehingga terdapat hubungan satu sama lain; (4) mengkritisi atau memberikan gagasan dalam hasil penelitian terhadap penelitian yang telah ditemukan sebelumnya.⁸

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktifitas

Produktivitas merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (input). Produktivitas dapat dinyatakan secara kuantitas ataupun kualitas. Kuantitas output berupa jumlah lulusan dan kuantitas input berupa jumlah tenaga kerja dan sumber daya selebihnya (uang, peralatan, perlengkapan, bahan, dan sebagainya). Produktivitas dalam ukuran kualitas tidak dapat diukur dengan uang. Produktivitas ini digambarkan dari ketetapan menggunakan metode atau cara kerja dan cara serta alat yang tersedia sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia dan mendapat respons positif, bahkan pujian dari orang lain atas hasil kerjanya. Kajian terhadap produktivitas secara lebih komprehensif adalah hasil yang banyak dan bermutu dari tiap-tiap fungsi atau peranan penyelenggaraan pendidikan. Konsep produktivitas erat hubungannya dengan efisiensi dan efektivitas. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dan jika efektivitas dan efisiensi rendah, maka diasumsikan telah terjadi kesalahan manajemen. Jika efektivitas tinggi tetapi efisiensi rendah dimungkinkan terjadi pemborosan (biaya tinggi), sementara bila efisiensi tinggi namun efektivitas rendah, berarti tidak tercapai sasaran atau terjadinya penyimpangan dari target. Thomas mengemukakan bahwa produktivitas pendidikan dapat ditinjau dari tiga dimensi sebagai berikut:

- 1) Meninjau produktivitas sekolah dari segi keluaran administratif, yaitu seberapa besar dan seberapa baik layanan yang dapat diberikan dalam suatu proses pendidikan, baik oleh guru, kepala sekolah, maupun pihak lain yang berkepentingan.
- 2) Meninjau produktivitas dari segi keluaran perubahan perilaku, dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik sebagai suatu gambaran dari prestasi akademik yang telah dicapainya dalam periode belajar tertentu di sekolah.

⁷ Munawir, Najib, and Aini, 'Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Organisasi Profesi'.

⁸ Munawir, Najib, and Aini, 'Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Organisasi Profesi'.

-
- 3) Melihat produktivitas sekolah dari keluaran ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan di sekolah. Hal ini mencakup “harga” layanan yang diberikan (pengorbanan atau cost) dan “perolehan” (earning) yang ditimbulkan oleh layanan itu atau disebut peningkatan nilai balik”.⁹

konsep Kualitas dalam Dunia Pendidikan

Joseph dalam Hasbullah (2015:15) kualitas adalah kesesuaian untuk penggunaan (*fitness for use*), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna. Menurut Elliot dalam Soetarjo (2004: 14) Kualitas ialah sesuatu yang berbeda untuk orang yang berbeda dan tergantung pada waktu dan tempat atau dikatakan sesuai dengan tujuan. Crosby dalam Soetarjo (2004:14) Kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan yang meliputi availability, delivery, reliability, maintainability dan cost effectiveness. Menurut Deming dalam Suhadak (2010:25) Tujuan Kualitas yaitu untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang sekarang dan di masa depan. Scherkenbach dalam Suhadak (2010:25) mengatakan bahwa kualitas ditentukan oleh pelanggan, pelanggan menginginkan produk dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan dan harapannya pada suatu tingkat harga tertentu yang menunjukkan nilai produk tersebut.¹⁰

Dari beberapa pendapat tokoh di atas, terdapat beberapa kesamaan yaitu dalam elemen-elemen sebagai berikut: 1. Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. 2. Kualitas menyangkut produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan. 3. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (misalnya apa yang dianggap kualitas saat ini, mungkin dianggap kurang 17 berkualitas pada masa mendatang).

Kualitas Pendidikan dan Lembaga pendidikan menurut Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar dalam Suhadak (2010:26) merupakan kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.¹¹ Di dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.

Dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta

⁹ Fuad Abdillah, *Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan, Cerdas Ulet Kreatif*, 2020.

¹⁰ Treat J et al James W, Elston D, “Pengertian Pendidikan Berkualitas,” *Andrew’s Disease of the Skin Clinical Dermatology*, 20AD.

¹¹ James W, Elston D.

penciptaan suasana yang kondusif. Dengan adanya manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.

Kualitas dalam konteks “hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan umum, EBTA atau UN. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangible*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya. Selain itu kualitas pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dasar, baik dari segi pengelolaan maupun dari segi proses pendidikan, yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah dan faktor-faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya. Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, yaitu lulusan yang memiliki prestasi akademik dan non-akademik yang mampu menjadi pelopor pembaruan dan perubahan sehingga mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapinya, baik di masa sekarang atau di masa yang akan datang (harapan bangsa).¹²

Pendidikan atau sekolah yang berkualitas disebut juga sekolah yang berprestasi, sekolah yang baik atau sekolah yang sukses, sekolah yang efektif dan sekolah yang unggul. Sekolah yang unggul dan bermutu itu adalah sekolah yang mampu bersaing dengan siswa di luar sekolah. Juga memiliki akar budaya serta nilainilai etika moral (akhlak) yang baik dan kuat.¹³

Sumber Daya Manusia (SDM) Lembaga Pendidikan

Menurut (Rivai, 2009) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya yang berkualitas tinggi sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelegence*, *creativiti* dan *imagination* tidak lagi

¹² James W, Elston D.

¹³ Ratnasari and Nugraheni, “Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (Sdgs).”

semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya (Ndraha, 2012).¹⁴

Dalam konsep manajemen sumber daya manusia pendidikan, maka ada dua jenis pegawai yang ada dalam bidang pendidikan, yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 1 yang menyatakan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Adapun menurut Yahya profesi tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan dengan kemahiran, keterampilan dan kecakapan tertentu serta didasarkan pada norma yang berlaku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang bertugas dalam proses penyelenggaraan pendidikan dengan melibatkan kemahiran dan kecakapan tertentu. Didalam sebuah lembaga pendidikan seorang tenaga kependidikan bukan hanya kepala administrasi atau bagian tata usaha, terdapat beberapa tenaga kependidikan diantaranya, Rektor, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, laboran, tata usaha, pelatih ekstrakurikuler dan petugas keamanan.

Dalam bidang pendidikan tidak terlepas dari peran seorang pendidik, karena pendidik merupakan pilar pendidikan. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Adapun definisi lain dari seorang pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik.¹⁵

Manajemen Peningkatan Kualitas dan Produktifitas SDM Lembaga Pendidikan

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Merupakan upaya pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan, mencakup perencanaan, seleksi, penempatan, kompensasi, pengembangan karir, hingga pemberhentian pegawai. Tujuannya adalah memastikan ketersediaan SDM yang handal dan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap kualitas pendidikan. Manajemen: Istilah ini berasal dari bahasa Prancis kuno "management," yang berarti

¹⁴ F S Pahlevi, "Peningkatan Kualitas Pendidikan Moral," *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan* 9, no. September (2014): 21–44, <https://doi.org/10.37949/mimbar202177>.

¹⁵ Himmatul Haq Aidi, Zainul Abidin, and Hasyim Asy, "Peran Organisasi PGRI Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru," *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2023): 94–103.

seni dalam melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, manajemen berarti mengelola, membimbing, dan mengawasi suatu organisasi.¹⁶

Manajemen SDM di lembaga pendidikan berbeda dari lembaga profit, karena lebih fokus pada pembangunan pendidikan berkualitas dan pengembangan SDM yang kompeten untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2007, tugas utama guru dan dosen meliputi peningkatan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, serta pembinaan karakter dan nilai-nilai moral di kalangan peserta didik.¹⁷

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lembaga pendidikan sangat penting untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Umar (2000) menyatakan bahwa MSDM mencakup pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam pengembangan tenaga pendidik. Matutina (2000) menekankan bahwa manajemen personalia adalah seni dan ilmu dalam merencanakan dan mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan pendidikan. Hariandja (2002) menambahkan bahwa MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, serta kompensasi tenaga pendidik. Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa MSDM dalam pendidikan adalah seni dalam mengatur hubungan tenaga pendidik agar lebih efektif. Plippo (1999) dan Panggabean (2004) menyoroti pentingnya perencanaan dan kepemimpinan dalam MSDM, sementara Yoder (1991) menekankan perlunya pengarahan yang efektif bagi tenaga pendidik.

Pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang meliputi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi. (Mulyasa.2012)¹⁸

Manajemen sumber daya manusia atau pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dipandang sebagai fungsi atau subsistem diskrit yang diharapkan mampu menyelesaikan tugas-

¹⁶ Abdillah, *Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan*.

¹⁷ Maulana Mustofa et al., "Manajemen Sdm: Peran Organisasi Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sd Global Garuda Nusantara Islamic Centre," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 9, no. 01 (2024): 1–9, <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v9i01.398>.

¹⁸ Abdillah, *Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan*.

tugas khusus. Misal: Staffing yang efektif diarahkan untuk *put the right person in the right place at the right time* sistem kompensasi diharapkan mampu memotivasi performansi dan retensi pegawai¹⁹.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut diatas, maka yang dimaksud dengan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas pengaturan tenaga pendidik dan kependidikan yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian.

Tujuan Pengelolaan SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tujuan Pendidikan pada hakekatnya merupakan pengejawantahan berbagai aspek kehidupan suatu bangsa dalam bidang agama, ideologi, politik, ekonomi, social budaya, hukum, teknologi, dll. (Bakar dkk. 2015). Tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga 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.

Dari uraian-uraian tersebut, maka tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara umum adalah:

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan
- c. Mengembangkan system kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan, dan seleksi yang ketat, system kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu
- d. 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
- e. Menciptakan iklim kerja yang harmonis

¹⁹ Abdillah.

Pembinaan Peningkatan SDM yang Berkualitas di Lembaga Pendidikan

Pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, penggajian, pemberian kesejahteraan, kenaikan pangkat, penilaian pendidik dan tenaga kependidikan serta cuti pegawai. pembinaan dilakukan dalam upaya mengelola dan mengendalikan pegawai selama melaksanakan kerja di lembaga/sekolah.²⁰

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya peningkatan pegawai agar lebih berkualitas kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai pengembangan bagi tenaga kependidikan. Pendidikan dan pelatihan dalam contoh memberikan kesempatan kepada guru-guru dan staf untuk mengikuti penataran, pelatihan, melanjutkan pendidikan, seminar, workshop dan lain-lain.

b. Kompensasi/ penggajian

Kompensasi atau penggajian tenaga kependidikan terbagai dalam beberapa kategori-kategori :

- 1) Tenaga tetap yang ditugaskan oleh Negara/yayasan mendapat gaji sesuai peraturan Negara/yayasan
- 2) Tenaga tidak tetap sekolah dengan PTT (Pegawai Tidak Tetap) mendapat gaji sesuai peraturan Negara/yayasan dan masa kontraknya
- 3) Tenaga tidak tetap sekolah dengan status guru bantu bagi sekolah swasta mendapat gaji sesuai peraturan negara dan masa kontraknya
- 4) Tenaga honorer baik bagi tenaga administrative atau guru mendapat gaji sesuai kondisi keuangan sekolah, masa pengabdian yang mengacu kepada upah minimum regional (UMR).
- 5) Salah satu prinsip yang diterapkan dalam pemberian kompensasi yaitu *"equal pay equal work"* kesinambungan atau kesesuaian pembayaran dan kesesuaian kerja.

c. Tunjangan dan Kesejahteraan

Tunjangan kesejahteraan bagi tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja, rasa aman dan nyaman sehingga membuat pegawai betah dan menghasilkan idea yang tinggi. Tunjangan tersebut dapat berupa tunjangan yang langsung

²⁰ Abdillah.

dibayar dalam bentuk uang adapula dalam bentuk lain seperti asuransi. Adapun tunjangan tersebut diperuntukan sebagai tunjangan keluarga, kesehatan, tunjangan pangan, jabatan dan lain-lain. Bagi PNS/yayasan diberikan tunjangan sebagai berikut :

- 1) Tunjangan keluarga
- 2) Tunjangan keluarga ini terdiri atas (a) tunjangan istri/suami (b) tunjangan anak
- 3) Tunjangan pangan
- 4) Tunjangan pangan
- 5) Tunjangan jabatan
- 6) Tunjangan lain-lain (Taspen, Asuransi kesehatan, Koperasi dls.)

d. Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas pengabdian yang bersangkutan. Macam kenaikan Pangkat adalah sebagai berikut:

- 1) kenaikan pangkat regular,
- 2) kenaikan pangkat istimewa,
- 3) kenaikan pangkat pengabdian,

e. Promosi

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* guru ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.²¹ Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status yang lebih tinggi. Biasanya perpindahann ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji, walaupun tidak selalu demikian.(Tukimin.2014:4393) Promosi adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.(Idrus.2011:108) Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka yang dimaksud dengan promosi guru adalah perpindahan suatu jabatan dengan status lebih tinggi yang disertai kenaikan gaji, tanggung jawab, hak, dan status.

f. Pengembangan Karir

Pengembangan karier adalah kegiatan pengembangan personel agar dapat memenuhi rencana karier yang dipilih nya itu (Widodo.2013). Pengembangan Karier adalah peningkatanpeningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier. (Sutrisno.2009).²²

²¹ Abdillah.

²² Abdillah.

Pembinaan atau pengembangan karier tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. (Mustari 2014). Pengembangan karier pada tenaga kependidikan juga diharapkan akan menimbulkan sikap positif terhadap berbagai aspek yang dihadapi untuk menjalankan tugasnya, meliputi penyikapan terhadap perundangundangan, organisasi profesi, teman sejawat, siswa, tempat kerja, pemimpin dan pekerja²³. Apabila seorang tenaga pendidik telah melaksanakan pengembangan karier maka akan memberikan dampak positif terhadap aspek-aspek tersebut. dampak positif pengembangan karier diantaranya yaitu:

- 1) Dapat menggunakan keahlian personel dengan lebih baik,
- 2) Meningkatkan efektivitas manajemen SDM,
- 3) Memberikan kejelasan yang lebih baik tentang tujuan yang ingin dicapai organisasi,
- 4) Merupakan promosi yang positif bagi organisasi/lembaga akan itikad baiknya,
- 5) Dapat lebih mampu mempertahankan karyawan yang baik.

Jenis-jenis pengembangan karier

1) Pendidikan dan Pelatihan

- a) *In-house training* (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT' adalah pelatihan yang dilaksanakan secara dikelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.
- b) Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan didunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.
- c) Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah yang baik dengan yang kurang baik, antara sekolah negeri dengan sekolah dengan sekolah swasta, dan sebagainya. Jadi, pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau ditempat mitra sekolah. Pembinaan lewat mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau di tempat mitra sekolah.
- d) Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya
- e) Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina.
- f) Pendidikan lanjut.

Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru.

²³ Syakdia Apria Ningsih, "Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan."

-
-
- 2) Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan
 - a) Diskusi masalah-masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang di alami di sekolah.
 - b) Seminar. Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesian guru.
 - c) Workshop. Dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. Workshop dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun kurikulum, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP, dan sebagainya.
 - d) Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen ataupun jenis yang lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
 - e) Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran ataupun buku dalam bidang pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan mengenai upaya peningkatan produktifitas dan kualitas SDM di Lembaga Pendidikan melalui pengembangan manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa setiap lembaga pendidikan yang ingin maju dan berkembang harus memperhatikan sumber daya manusianya dan mengelolanya dengan baik serta mewujudkannya dengan professional sehingga dapat menghasilkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas di Lembaga tersebut. Meningkatkan potensi dan kualitas SDM di Lembaga Pendidikan artinya melakukan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sebagaimana fungsi manajemen pada umumnya. Pengembangan sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan juga dapat dilihat dari proses pengadaan atau rekrutmen orang, kompensasi yang diberikan, keterpaduan antara satu unsur dengan unsur lainnya, serta adanya pemeliharaan guna mencapai tujuan lembaga pendidikan yang baik dan terarah. Menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas memerlukan waktu yang tidak sebentar. Secara sederhana pengembangan sumber daya manusia berarti proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sebagaimana fungsi manajemen pada umumnya. Pengembangan sumber daya manusia juga dapat dilihat dari proses pengadaan atau perekrutan tenaga kerja, kompensasi yang diberikan, keterpaduan antara unsur yang satu dengan unsur yang lain, serta pemeliharaan agar tujuan lembaga pendidikan tercapai, karena pada dasarnya itulah pendidikan. menegaskan kembali bahwa manusia adalah sumber daya yang tidak

dibatasi oleh kesempurnaan ciptaan dan akal yang dimilikinya. Proses pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan harus didasarkan pada analisis kebutuhan dan perencanaan yang matang sehingga dapat mendukung proses pencapaian tujuan SDM lembaga Pendidikan yang produktif dan berkualitas.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada lembaga Jurnal Pelita Pendidikan, Hukum, Ekonomi dan Teknologi yang telah menerbitkan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. *Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan. Cerdas Ulet Kreatif*, 2020.
- Haq Aidi, Himmatul, Zainul Abidin, and Hasyim Asy. "Peran Organisasi PGRI Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2023): 94–103.
- James W, Elston D, Treat J et al. "Pengertian Pendidikan Berkualitas." *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*, 20AD.
- Mustofa, Maulana, Elda Yudistari, Hasyim Asy'ari, and Sita Ratnaningsih. "Manajemen Sdm: Peran Organisasi Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sd Global Garuda Nusantara Islamic Centre." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 9, no. 01 (2024): 1–9. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v9i01.398>.
- Pahlevi, F S. "Peningkatan Kualitas Pendidikan Moral." *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan* 9, no. September (2014): 21–44. <https://doi.org/10.37949/mimbar202177>.
- Ratnasari, Dwi Handayani, and Nursiwi Nugraheni. "Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (Sdgs)." *Jurnal Citra Pendidikan* 4, no. 2 (2024): 1652–65. <https://doi.org/10.38048/jcp.v4i2.3622>.
- Syakdia Apria Ningsih. "Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)* 2, no. 3 (2024): 288–93. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i3.2056>.
- Winoto, Suhadi. *Komite Sekolah/Madrasah Dan Manajemen Mutu Pendidikan. Cetakan Pertama*. Vol. 1, 2021. [http://digilib.iain-jember.ac.id/2488/1/Komite Sekolah_Dr. Suhadi Winoto.pdf](http://digilib.iain-jember.ac.id/2488/1/Komite_Sekolah_Dr._Suhadi_Winoto.pdf).
- Abdillah, Fuad. *Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan. Cerdas Ulet Kreatif*, 2020.
- Haq Aidi, Himmatul, Zainul Abidin, and Hasyim Asy. "Peran Organisasi PGRI Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2023): 94–103.

-
- James W, Elston D, Treat J et al. “Pengertian Pendidikan Berkualitas.” *Andrew’s Disease of the Skin Clinical Dermatology*, 20AD.
- Mustofa, Maulana, Elda Yudistari, Hasyim Asy’ari, and Sita Ratnaningsih. “Manajemen Sdm: Peran Organisasi Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sd Global Garuda Nusantara Islamic Centre.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah* 9, no. 01 (2024): 1–9. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v9i01.398>.
- Pahlevi, F S. “Peningkatan Kualitas Pendidikan Moral.” *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan* 9, no. September (2014): 21–44. <https://doi.org/10.37949/mimbar202177>.
- Ratnasari, Dwi Handayani, and Nursiwi Nugraheni. “Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (Sdgs).” *Jurnal Citra Pendidikan* 4, no. 2 (2024): 1652–65. <https://doi.org/10.38048/jcp.v4i2.3622>.
- Syakdia Apria Ningsih. “Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)* 2, no. 3 (2024): 288–93. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v2i3.2056>.
- Winoto, Suhadi. *Komite Sekolah/Madrasah Dan Manajemen Mutu Pendidikan. Cetakan Pertama*. Vol. 1, 2021. [http://digilib.iain-jember.ac.id/2488/1/Komite Sekolah_Dr. Suhadi Winoto.pdf](http://digilib.iain-jember.ac.id/2488/1/Komite_Sekolah_Dr._Suhadi_Winoto.pdf).