



Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dedik¹, Tania May Sabrina Nasution², Sintia Khairiyahni³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Correspondence Email: ipsi.pelatihan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka dan analisis dokumen. Kajian ini membahas definisi, peran, fungsi, serta berbagai permasalahan utama yang dihadapi dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan. Hasil kajian menunjukkan adanya sejumlah persoalan signifikan, seperti rendahnya profesionalisme tenaga pendidik, distribusi guru yang tidak merata, terbatasnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi, lemahnya kapasitas manajerial kepala sekolah, serta minimnya pemanfaatan teknologi dalam proses pendidikan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, studi ini menyoroti pentingnya strategi peningkatan kualifikasi tenaga pendidik, penyediaan pelatihan dan beasiswa yang terstruktur, pemerataan penempatan guru, peningkatan kesejahteraan, serta penguatan sistem evaluasi dan supervisi. Simpulan dari penelitian ini menekankan bahwa manajemen tenaga pendidikan yang efektif dan berkelanjutan sangat penting untuk membangun sumber daya manusia pendidikan yang profesional, adaptif, dan mampu mendukung sistem pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan perkembangan zaman.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Pendidikan, Manajemen Tenaga Pendidikan, Mutu Pendidikan, Pelatihan, Profesionalisme.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the management of educational and non-educational personnel in the context of improving the quality of education in Indonesia. Using a descriptive qualitative method through literature review and document analysis, the study explores the definitions, roles, functions, and major challenges faced in managing teachers and educational staff. The findings indicate that several significant problems persist, including low levels of professionalism among educators, uneven distribution of qualified teachers, limited access to professional development, weak managerial capacity of school leaders, and insufficient use of educational technology. To address these issues, the study highlights strategic efforts such as increasing teacher qualifications, providing structured training and scholarships, ensuring equitable deployment of personnel, enhancing welfare, and strengthening evaluation and supervision systems. The conclusion emphasizes that effective and sustainable personnel management is essential for building a professional and adaptive educational workforce capable of supporting a quality education system that meets the demands of the times.

Keywords: Educational Leadership, Educational Personnel Management, Educational Quality, Training, Professionalism.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan kemajuan suatu bangsa. Dalam konteks pendidikan nasional di Indonesia, keberhasilan proses pembelajaran serta efektivitas manajemen lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja tenaga pendidik maupun kependidikan. Guru, dosen, tutor, dan tenaga profesional lainnya dalam bidang pendidikan tidak hanya bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, moral, dan nilai-nilai luhur peserta didik. Di sisi lain, tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, tenaga administrasi, pustakawan, dan pengawas memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional dan efektivitas institusi pendidikan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan. Pendidik didefinisikan sebagai tenaga profesional yang bertugas merancang dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi, serta memberikan bimbingan kepada peserta didik. Sementara itu, tenaga kependidikan adalah mereka yang menunjang penyelenggaraan pendidikan melalui peran administratif, manajerial, atau teknis. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia ini secara sistematis dan berkelanjutan sangat penting untuk menjamin efisiensi dan mutu layanan pendidikan.

Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Berbagai penelitian menunjukkan adanya persoalan seperti rendahnya profesionalisme, distribusi guru yang tidak merata, keterbatasan akses terhadap pelatihan, lemahnya kepemimpinan sekolah, serta minimnya pemanfaatan teknologi dalam dunia pendidikan. Misalnya, banyak pendidik di daerah terpencil tidak memiliki akses yang memadai terhadap program pengembangan profesional, sehingga menimbulkan kesenjangan kualitas pendidikan antara wilayah perkotaan dan pedesaan (Hidayatillah dkk., 2023).

Secara teoritis, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Mulyasa, 2009). Dalam konteks lembaga pendidikan, hal ini mencakup pengelolaan tenaga kerja agar kompetensi individu dapat diselaraskan dengan tujuan institusi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif di bidang pendidikan meliputi proses perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, evaluasi kinerja, serta sistem kompensasi. Tanpa pengelolaan yang terstruktur, lembaga pendidikan akan kesulitan menjalankan fungsinya secara optimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dengan mengidentifikasi peran dan tanggung jawabnya, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kualitas dan kinerja mereka. Dengan menganalisis berbagai perspektif teoritis dan implementasi praktis, kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kerangka manajemen pendidikan yang mendukung profesionalisme dan keunggulan institusi pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam konteks pendidikan di Indonesia. Jenis penelitian ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menganalisis fenomena berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis dan teori yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (*library research*), yaitu dengan mengkaji literatur, peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, buku-buku akademik, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan topik manajemen pendidikan (Assingkily, 2021). Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer berupa undang-undang dan kebijakan pendidikan, serta data sekunder berupa artikel ilmiah dan publikasi hasil penelitian sebelumnya. Jenis data yang digunakan bersifat kualitatif, berupa konsep, pendapat, dan temuan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Seluruh data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu mengklasifikasikan informasi berdasarkan tema-tema utama seperti definisi, tugas dan fungsi, permasalahan, dan solusi strategis dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Hasil analisis ini kemudian disusun secara sistematis untuk menjawab tujuan penelitian serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kebijakan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan, ditemukan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mencakup serangkaian proses penting yang meliputi perencanaan, pengadaan, seleksi, penempatan, pembinaan, evaluasi, hingga penghentian tugas. Pendidik, seperti guru dan dosen, memegang peran sentral dalam proses pembelajaran serta pembentukan karakter peserta didik. Sementara itu, tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, staf administrasi, pengawas, dan pustakawan, memiliki fungsi mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan terorganisasi.

Hasil studi juga menunjukkan berbagai problematika dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, seperti rendahnya profesionalisme tenaga pengajar, minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, lemahnya kapasitas manajerial kepala sekolah, ketimpangan distribusi guru antara kota dan daerah terpencil, serta terbatasnya penguasaan teknologi pembelajaran. Berbagai tantangan ini berdampak pada efektivitas proses pendidikan dan kualitas lulusan secara keseluruhan.

Pembahasan

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia di lingkungan pendidikan dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Keberhasilan institusi pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya (Sudiro, 2018). Oleh karena itu, pengelolaan ini tidak hanya bersifat administratif, melainkan menyentuh aspek perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, hingga evaluasi secara sistematis.

Permasalahan mendasar yang ditemukan dalam manajemen tenaga pendidik di Indonesia adalah rendahnya tingkat profesionalisme guru. Berdasarkan penelitian

RISE, sekitar 50% guru di Indonesia merupakan pegawai negeri, namun sebagian besar dari mereka belum menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar pedagogik dan akademik (Hidayatillah & Muzakir, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa status kepegawaian belum menjamin profesionalisme, sehingga perlu adanya penguatan kompetensi yang berkelanjutan.

Keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan juga menjadi tantangan besar. Pelatihan yang tersedia sering kali tidak menyentuh kebutuhan nyata di lapangan, serta kurang aplikatif dan tidak berkelanjutan. Padahal, pengembangan profesional guru merupakan komponen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan (Wahyudi, 2012). Tanpa pelatihan yang sesuai, guru akan kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, serta kebutuhan peserta didik generasi digital.

Distribusi guru yang tidak merata juga menjadi permasalahan klasik dalam sistem pendidikan Indonesia. Daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar) sering kali kekurangan guru yang berkualitas, sementara kota-kota besar justru mengalami surplus guru. Ketimpangan ini menyebabkan adanya disparitas mutu pendidikan antarwilayah (Tumanggor & Simatupang, 2021). Distribusi yang tidak adil ini juga berdampak pada kesenjangan capaian akademik siswa di berbagai daerah.

Tenaga kependidikan seperti kepala sekolah dan staf administrasi juga menghadapi kendala dalam hal kompetensi manajerial. Kepala sekolah perlu memiliki keterampilan dalam merancang kebijakan sekolah, mengelola sumber daya, dan melakukan supervisi akademik (Mulyasa, 2009). Sayangnya, banyak kepala sekolah belum memperoleh pelatihan manajerial yang memadai, sehingga pengelolaan sekolah cenderung administratif tanpa pendekatan strategis.

Masalah kesejahteraan dan insentif menjadi aspek penting yang turut memengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Insentif yang tidak proporsional dan tidak diberikan tepat waktu dapat menurunkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai Pendidikan (Suarga, 2019). Guru-guru di daerah bahkan harus mencari pekerjaan tambahan demi mencukupi kebutuhan ekonomi, yang berujung pada turunnya fokus dan kualitas pembelajaran.

Permasalahan lain yang tak kalah krusial adalah rendahnya penguasaan teknologi pembelajaran di kalangan tenaga pendidik. Di era digital, kemampuan mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran sangat dibutuhkan. Namun, banyak guru belum terbiasa menggunakan *Learning Management System* (LMS), platform digital, maupun alat bantu multimedia. Hal ini menghambat proses pembelajaran yang efektif (Radinal, 2021).

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) bersama Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) telah menyediakan berbagai program beasiswa dan pelatihan. Program ini bertujuan untuk mendukung peningkatan kualifikasi dan pengembangan profesional bagi tenaga pendidik dan kependidikan (LPDP, 2024). Beasiswa ini mencakup studi lanjut jenjang S1 hingga S3, pelatihan vokasional, hingga program pertukaran internasional.

Perbaikan manajemen tenaga pendidikan dapat dilakukan dengan mengadopsi prinsip manajemen sumber daya manusia modern, yaitu berbasis kompetensi, berorientasi kinerja, dan berkelanjutan. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu menyelaraskan tujuan individu dan tujuan institusi melalui pengelolaan SDM yang profesional (Achmad, 2018).

Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti perlunya sistem manajemen yang mencakup:

1. Perencanaan kebutuhan tenaga secara rasional dan berbasis data
2. Seleksi dan penempatan berdasarkan kompetensi
3. Pelatihan berkelanjutan
4. Evaluasi kinerja yang objektif.

Penekanan perlu diberikan pada integrasi teknologi digital ke dalam sistem manajemen pendidikan. Misalnya, *database* tenaga pendidik nasional dapat dikelola dalam satu sistem yang memungkinkan pelacakan pelatihan, kinerja, dan distribusi guru secara *real time*. Inovasi digital ini dapat meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan tenaga pendidikan.

Dengan pendekatan yang komprehensif, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditransformasikan menjadi sistem yang profesional, merata, dan berkelanjutan. Hasil akhirnya diharapkan adalah terciptanya pendidikan yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan global.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam menunjang keberhasilan sistem pendidikan nasional. Pendidik, seperti guru dan dosen, tidak hanya berfungsi sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembentuk karakter peserta didik. Di sisi lain, tenaga kependidikan mendukung operasionalisasi lembaga pendidikan agar berjalan secara efektif dan efisien. Namun, dalam implementasinya, masih banyak tantangan yang dihadapi, antara lain rendahnya profesionalisme, distribusi tenaga pendidik yang tidak merata, keterbatasan akses pelatihan, lemahnya kapasitas manajerial kepala sekolah, rendahnya kesejahteraan, serta minimnya penguasaan teknologi pembelajaran.

Berbagai permasalahan tersebut menunjukkan perlunya reformasi manajemen pendidikan yang lebih komprehensif dan berbasis pada data serta kompetensi. Penguatan pelatihan, peningkatan insentif, pemerataan distribusi guru, optimalisasi pemanfaatan teknologi, dan pengembangan sistem evaluasi yang objektif menjadi langkah-langkah strategis yang harus ditempuh secara berkelanjutan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat, pendidikan Indonesia akan mampu menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, adaptif, dan siap menjawab tantangan zaman, sekaligus mendorong terwujudnya sistem pendidikan yang merata dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Dja'far, A. B., & Yunus, S. P. I. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam)*. Penerbit Adab.
- E, Mulyasa. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasan, S. (2018). *Profesi dan Profesionalisme Guru*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hidayatillah, H., Al-Ghifari, A., & Muzakir, M. I. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Perwira Ulujami Jakarta Selatan. *Edukasiana: Journal of Islamic Education*. Vol.1 No.1 Lembaga Pengelola Dana Pendidikan, <https://lpdp.kemenkeu.go.id/beasiswa/kolaborasi/kemdikbudristek>.
- Radinal, Willy. (2021). Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Di Era Disrupsi. *Alfatih*. Vol.1 No.1
- Suarga, S. (2019). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Idaarah*. Vol.3 No.1.
- Sudiro, Achmad. (2018). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukatin, S., dkk, (2024), Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Manajemen Pendidikan Agama Islam*, Vol.2 N0.5.
- Syarifuddin, S. (2022). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tangguh Denara Jaya Publisher.
- Tumanggor, A., Tambunan, J. R., & Simatupang, P. (2021). *Manajemen Pendidikan*. Penerbit K Media.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Wahyudi, Imam. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wardan, K. (2019). *Guru sebagai profesi*. Deepublish.