

## PERAN MANAJEMEN DALAM PENINGKATKAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Yuliana Yenita Mete<sup>1</sup>, Lusiah Herlina Navi<sup>2</sup>, Agnesia Aprilia Ego<sup>3</sup>, Estefania  
Inggrita Mina<sup>4</sup>

Pendidikan Biologi Universitas Flores<sup>1234</sup>

[yenimete13@gmail.com](mailto:yenimete13@gmail.com)<sup>1</sup>,

[lusiaherlinanavi@gmail.com](mailto:lusiaherlinanavi@gmail.com)<sup>2</sup>, [agnesichaaprilias@gmail.com](mailto:agnesichaaprilias@gmail.com)<sup>3</sup>

[inggritmina@gmail.com](mailto:inggritmina@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia pendidikan sumber daya manusia yang kita ketahui adalah tenaga pendidik dan kependidikan, atau sering kita sebut dengan guru. Untuk keberhasilan suatu lembaga pendidikan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memenej tenaga pendidik dan kependidikan. Adapun aktivitas yang dilakukan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diawali dengan perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai dan terakhir penilaian kinerja pegawai. Tiap-tiap tahapan dilakukan secara runtut untuk menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, handal dan tepat guna. Diharapkan dengan berjalannya kegiatan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dapat menunjang proses kegiatan belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tujuan sistem pendidikan nasional.

**Kata Kunci: Manajemen, Kualitas Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

## **PENDAHULUAN**

Sistem Pendidikan Nasional, standar Pendidikan nasional terdiri atas beberapa aspek seperti proses, standar isi, kompetensi lulusan, pengelolaan, sarana dan prasarana, tenaga Pendidikan, pembiayaan, serta yang terakhir adalah penilaian Pendidikan yang terus dilakukan secara terstruktur dan berkala. Jika salah satu dari aspek tersebut tidak ada, maka tujuan pendidikan belum tentu dapat tercapai. Dalam artikel ini, salah satu standar Pendidikan nasional yang akan dibahas adalah sumber daya manusia dalam sistem Pendidikan, yaitu berupa tenaga pendidik atau yang biasa disebut guru (Zulkarnain, 2003)

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia mengambil tempat yang dominan, meskipun perkembangan teknologi dapat di manfaatkan sebagai salah satu alternatif sumber pengetahuan dalam proses pembelajaran (Sapitri dkk, 2023)

Dirujuk dari UU Nomor 20 Tahun 2003 pendidik diartikan sebagai tenaga profesional yang tugasnya melakukan perencanaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian dan mengabdikan untuk masyarakat, terutama bagi pendidik pada institusi Pendidikan tingkat tinggi atau perguruan tinggi. Menurut Rahma dan Jamuin (2012), seorang guru tidak hanya bertugas memahami materi, pandai berbicara, serta sebagai penyampai materi kepada peserta didik saja, namun juga pengajar, pendidik, pembimbing, pengarah, penilai, pelatih, serta melakukan evaluasi peserta didik mulai dari Pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, hingga Pendidikan menengah atas agar menghasilkan generasi unggul sehingga peran sesungguhnya dari tenaga pendidik dalam menciptakan generasi unggul sangat berpengaruh. Rahma dan Jamuin (2012) lebih lanjut menjelaskan bahwa peran guru

tidak hanya merancang pembelajaran saja, melainkan sebagai demonstrator, motivator, mediator (Susilowati dkk, 2022)

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan manusia sepanjang hayat yang meliputi pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan (Arifudin, 2022). Pendidikan di Indonesia terbilang masih cukup rendah, masih belum meratanya penyebaran pendidikan seperti di daerah pelosok. Pendidikan di Indonesia Khususnya pendidikan untuk anak usia dini menjadi perhatian pemerintah. Menurut (Sinurat, 2022) bahwa pendidikan anak usia dini ini adalah awal pembelajaran diluar guna untuk mencetak generasi penerus bangsa dan untuk mempersiapkan diri menuju ke jenjang sekolah dasar (SD). Sedangkan menurut (Ulfah, 2022) bahwa pendidikan anak usia dini di dalamnya mencakup pembinaan memberikan stimulus untuk perkembangan dan pertumbuhan anak. Pendidikan tersebut sering disebut golden age yaitu masa tahapan pertumbuhan dan perkembangan anak yang mana pada saat itu otak dan fisik mengalami pertumbuhan maksimal. (Santika dkk, 2023.)

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan PAUD merupakan pengelolaan dalam penyelenggaraan layanan PAUD serta keterlibatan personalia yang memiliki kemampuan dalam bidang tertentu dan beragam seperti pendidik yang harus memiliki kemampuan mengajar dengan kompetensi lainnya, dan tenaga kependidikan yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar seperti staf administrasi, pustakawan, laboran, dan keamanan eningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memmang diperlukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidikan, sehingga menjadi pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional yang diharapkan bisa saling bekerjasama dalam pelaksanaan kegiatan (Jf, Latif, 2020)

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat terlihat dari besarnya animo masyarakat dengan mempercayakan anak-anak mereka untuk dididik di lembaga pendidikan/sekolah tersebut. Ini menunjukkan bahwa para orang tua percaya bahwa pendidik mampu memberikan pengajaran dan pendidikan yang baik terhadap anak- anak mereka,

karena pendidik (guru/dosen) adalah pendidik profesional, secara implisit telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak orang tua. Tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah, sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru/dosen. Hal ini menunjukkan pula bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang pendidik/sekolah karena tidak sembarang orang dapat menjabat sebagai guru/dosen. (Zakiah Daradjat, 1996).

Pendidikan khusus ialah pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus yang diselenggarakan berupa satuan pendidikan khusus atau secara inklusif. Agar dapat belajar sesuai dengan kemampuan kapasitas potensinya, di pendidikan inklusif peserta didik berkebutuhan khusus dan anak normal dapat distimulasi, penyelenggaraan sekolah inklusif akan menjadi sangat relevan untuk peserta didik dari berbagai latar belakang untuk mengurangi diskriminasi, mewujudkan masyarakat yang terbuka dan inklusif dan tercapainya tujuan pendidikan, selain itu juga, pendidikan inklusif dapat menjadi peluang terhadap anak berkebutuhan khusus agar dapat bersekolah di sekolah reguler. (Cv and Aksara)

Sopian (2016) menambahkan bahwa guru merupakan figur utama dalam menyelenggarakan Pendidikan, sebab guru menjadi figure yang amat dibutuhkan sebagai pemacu berhasil atau tidaknya peserta didik. Meskipun kurikulum sudah dirancang sebaik mungkin, berhasil tidaknya peserta didik tetap bergantung pada tenaga pendidik dalam mempertanggung jawabkan tugasnya. Lebih lanjut Sopian (2016) mengemukakan bahwa Pada proses pembelajaran, guru memegang peranan yang amat penting, karena guru sebagai pemegang Amanah dan tanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan setiap proses pembelajaran. Wujud kreativitas guru ditentukan oleh cara mengadakan dan menciptakan serta memelihara kondisi belajar yang nyaman, efektif, dan optimal (Zulkarnain, 2003).

## **METODE**

Metode yang digunakan penelitian ini adalah *Library Research*. Menurut Zed Mestika (2004), mengatakan bahwa metode penelitian studi kepustakaan merupakan metode penelitian yang serangkaian kegiatannya dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, serta mengelola bahan penelitian (Mestika, 2008). Penelitian kepustakaan yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau majalah dan sumber data lainnya untuk menghimpun data dari berbagai literatur, baik perpustakaan maupun di tempat-tempat lain (Mahmud 2011). Jadi, pengumpulan data ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data tertulis yaitu dengan mengumpulkan data dari buku-buku, jurnal dan artikel yang relevansi dengan model yang dianalisis. Analisis data yang digunakan adalah content analysis. Metode content analysis merupakan catatan penelitian yang diambil dari menelaah entitas isi catatan bahan bacaan pustaka yang pembahasannya bersifat mendalam. Analisis ini biasanya digunakan dalam penelitian kualitatif. Dimana penelitian kualitatif (*qualitative research*) deskriptif adalah suatu penelitian yang untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok

## **PEMBAHASAN**

Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia mengambil tempat yang dominan, meskipun perkembangan teknologi dapat di manfaatkan sebagai salah satu alternatif sumber pengetahuan dalam proses pembelajaran. Hal ini disebabkan adanya peran pendidik dalam proses pembelajaran yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Begitu juga dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, laboran, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi, pengawas dll). Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Sehubungan dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan mampu memenuhi kriteria profesionalitas, baik dalam klasifikasi pendidikan maupun kompetensi pribadi. Keberhasilan Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat terlihat dari besarnya animo masyarakat dengan mempercayakan anak-anak mereka untuk dididik di lembaga pendidikan/sekolah tersebut. Ini menunjukkan bahwa para orang tua percaya bahwa pendidik mampu memberikan pengajaran dan pendidikan yang baik terhadap anak-anak mereka, karena pendidik (guru/dosen) adalah pendidik profesional, secara implisit telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak orang tua. Tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah, sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru/dosen. Hal ini menunjukkan pula bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang pendidik/sekolah karena tidak sembarang orang dapat menjabat sebagai guru/dosen. (Zakiah Daradjat, 1996).

Harapan yang tinggi dari masyarakat harus dijawab oleh para pendidik dan tenaga kependidikan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pendidikan secara profesional. Apalagi dengan adanya perhatian pemerintah kepada para pelaku pendidikan terutama guru dengan memberikan peningkatan kesejahteraan, diharapkan juga adanya peningkatan mutu dan kualitas pendidik secara menyeluruh sehingga mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia juga meningkat.

Pengertian Manajemen Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber- sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan, kata-kata itu digabungkan menjadi kata kerja managere yang artinya mengani. Managere diterjemahkan kedalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja to manage , dengan kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen.

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah sekolah/madrasah yang meliputi : perencanaan program sekolah/madrasah, pelaksanaan program sekolah/madrasah, pelaksanaan program sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengawas/evaluasi, dan sistem informasi sekolah/madrasah.

Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan Profesional Kata pendidik berasal dari kata didik yang berarti memelihara dan memberi latihan (ajaran,tuntunan,pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Kemudian kata didik di tambah awalan pe menjadi kata pendidik berarti orang yang mendidik. (Depdiknas, 2001). Dalam UU No.20 Tahun 2003,Pasal 39 (2) 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.

Selanjutnya tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU No.20 tahun 2003 pasal 1,BAB 1 ketentuan umum). Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan,dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No.20 tahun 2003, pasal 39 (1)). Dalam pengertian yang lebih luas pendidik dalam perspektif pendidikan adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya pertumbuhan jasmani dan perkembangan rohani peserta didik agar ia mampu menunaikan tugas tugas kemanusiaannya .

Fungsi dari manajemen terhadap tenaga pendidik dan kependidikan adalah menciptakan manusia- manusia profesional dibidangnya, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di indonesia.

Tenaga pendidik profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik. Pendidik profesional adalah orang yang menguasai ilmu pengetahuan sekaligus mampu melakukan transfer ilmu/pengetahuan, internalisasi, serta amaliah (implementasi); mampu menyiapkan peserta didik agar dapat tumbuh dan berkembang kecerdasan dan daya kreasinya untuk kemaslahatan diri dan masyarakatnya; mampu menjadi model dan sentral identifikasi diri dan konsultan. Dengan demikian secara umum dapat dipahami bahwa tenaga pendidik dan kependidikan profesional adalah yang menguasai berbagai ilmu pengetahuan sekaligus mampu melakukan transfer ilmu/pengetahuan, serta amaliah (implementasi), mampu menyiapkan peserta didik agar tumbuh dan berkembang kecerdasan dan daya kreasinya untuk kemaslahatan diri dan masyarakatnya sekaligus mampu menjadi model atau teladan dalam membangun peradaban.

### **Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan**

Ada beberapa hal yang dibicarakan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan antara lain : (1) perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, (2) perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, (3) pembinaan dan pengembangan, (4) promosi dan mutasi.

#### **1. Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan.**

Fungsi perencanaan (planning) merupakan penentu dari program bagian personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh lembaga pendidikan. Yang bertujuan agar organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang cukup, ditempatkan ditempat yang tepat pada saat yang tepat memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tugas dalam usaha mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. (Ramayulis, 2017).

perencanaan adalah suatu kegiatan yang terintegrasi, yang bertujuan untuk memaksimalkan efektifitas keseluruhan usaha, sebagai suatu sistem sesuai dengan tujuan organisasi yang bersangkutan. Fungsi perencanaan antara lain untuk menetapkan arah dan strategi serta titik

awal kegiatan agar dapat membimbing serta memperoleh ukuran yang dipergunakan dalam pengawasan untuk mencegah pemborosan waktu dan faktor produksi lainnya.

Perencanaan yang di buat oleh kepala sekolah/madrasah yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan berupa :

1. Berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh organisasinya.
  2. Berapa macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasinya dan berapa Orang setiap jenis keahlian, dan keahlian apa saja yang dibutuhkan.
  3. Upaya menempatkan mereka pada pekerjaan yang tepat dalam waktu
  4. Tertentu dengan tujuan akan memberikan keuntungan yang optimal Baik kepada organisasi maupun kepada kelompok anggota.
2. Perekrutan Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Sebelum merencanakan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, langkah awal yang perlu dilakukan adalah inventarisasi ketenagaan. Inventarisasi ketenagaan pendidikan adalah suatu usaha pokok dalam bidang tenaga kependidikan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh kekuatan/jumlah guru dalam waktu tertentu dengan jalan mengadakan pencatatan dan pendaftaran potensi tenaga kependidikan secara tertentu dan teratur.. Langkah selanjutnya dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan

kependidikan sesuai dengan kebutuhan. Kata rekrut berasal dari bahasa Inggris "re'cruit" yang berarti menambah baru, mengerahkan dan memperkuat. Mathis dan Jakson dalam Ellyta menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan ataupun organisasi.Selanjutnya kata seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. (Rahmat Hidayat, 2016).

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan melalui tes lisan maupun tulisan ataupun dengan interview (wawancara). Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya dapat diadakan secara intern

atau memanfaatkan tenaga yang sudah ada dari lembaga lain. hal tersebut dapat dilakukan melalui promosi ataupun mutasi yang dilakukan secara terang dan konsisten. Dalam perekrutan karyawan harus disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan, agar bidang pekerjaan yang akan dilaksanakan sesuai dengan tujuan pendidikan dan dapat dipertanggungjawabkan .

### 3. Pembinaan Dan Pengembangan.

Pembinaan adalah sebuah program untuk membina sumber daya manusia baik administrasi maupun edukatif dilingkungan lembaga pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standart minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi. (Rahmat Hidayat, 2016: 78). Salah satu bentuk program pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan adalah melalui program pelatihan dan pendidikan. Tujuan latihan dan pendidikan adalah untuk menambah pengetahuan dan keterampilan personil untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan serta membuka peluang jenjang karier.

### 4. Promosi dan Mutasi

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisai sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. (Rahmat Hidayat, 2016: 80). Mempromosikan pegawai membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah keatas. Bila langkah yang dilakukan salah, perusahaan/organisasi akan terancam bahaya. Konsep utama untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang terbaik dari mereka yang terbaik. Dengan konsep ini diharapkan peromosi tersebut akan berhasil.

Pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan pegawai secara maksimal. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan promosi, yaitu:

1. Pengalaman kerja, dimana banyaknya pengalaman seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dijadikan sebagai salah satu syarat untuk mempromosikannya ketempat yang lebih tinggi.
2. Tingkat pendidikan, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan diperoleh pemikiran yang lebih baik.
3. Loyalitas, yaitu kesetiaan terhadap lembaga atau organisasi, sebab loyalitas yang tinggi diharapkan memiliki tanggung jawab yang besar.
4. Kejujuran, karena untuk memegang jabatan tertentu diperlukan kejujuran yang tinggi.
5. Tanggung jawab, merupakan sikap yang mutlak untuk menduduki suatu jabatan.
6. Kepandaian bergaul atau kemampuan berorganisasi dengan orang-orang atau pihak lain demi kemajuan lembaga atau organisasi.
7. Prestasi kerja, prestasi baik yang telah dicapai dalam pekerjaan yang diemban.
8. Inisiatif dan kreatif, karena dalam menduduki suatu jabatan dibutuhkan inisiatif dan kreatif sehingga lembaga/organisasi mengalami kemajuan dari masa-masa sebelumnya. (Ramayulis dan Mulyadi, 2017).

Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai atau tenaga pendidik dan kependidikan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan keadilan dan obyektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Hal ini dapat merangsang karyawan lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbaiki kinerjanya. (Rahmat Hidayat,

2016). Disamping itu juga sering dilakukan mutasi karyawan dari suatu tempat ke tempat lainnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau lembaga. Hal ini dilakukan agar hasil yang akan dicapai dapat lebih efektif dan efisien. Jika pemutasian tidak dapat meningkatkan hasil yang lebih baik maka pemutasian merupakan hal yang sia-sia bahkan dapat merugikan perusahaan atau lembaga. Beberapa alasan dilakukannya pemutasian ditujukan untuk lebih meningkatkan kinerja, penyesuaian keahlian, merefresh dari pekerjaan rutin, penempatan jabatan kosong.

#### 5. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan alat dalam pengambilan keputusan pemimpin yang bermanfaat bagi pegawai, berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana, dan pengembangan karier pegawai. Sedangkan bagi perusahaan bermanfaat dalam pengambilan keputusan, identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, promosi (pengembangan karier), dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif. (Rahmat Hidayat, 2016: 92).

Sejalan dengan penilaian prestasi kerja yang berhubungan dengan prestasi tenaga pendidik, Al-Ghazali menguraikan kriteria guru yang baik. Menurutnya bahwa guru yang dapat disertai tugas mengajar adalah guru yang selain cerdas dan sempurna akalnya, juga guru yang baik akhlaknya dan kuat fisiknya. Dengan kesempurnaan akal ia dapat memiliki berbagai ilmu pengetahuan secara mendalam, dan dengan akhlaknya yang baik ia dapat menjadi contoh dan teladan bagi para muridnya, dan dengan kuat fisiknya ia dapat melaksanakan tugas mengajar, mendidik dan mengarahkan anak-anak muridnya. (Abuddin Nata, 2000:95). Selain sifat umum yang harus dimiliki guru sebagaimana disebutkan, seorang guru juga harus memiliki sifat-sifat khusus sebagai berikut:

1. Seorang guru harus memiliki sifat kasih sayang.
2. Seorang guru harus memiliki sifat ikhlas dalam mengajarkan ilmunya.
3. Seorang guru harus berfungsi sebagai pengarah dan penyuluh.
4. Seorang guru harus memiliki sikap yang santun .

5. Seorang guru harus menjadi teladan bagi muridnya.
6. Seorang guru harus memperlakukan siswa sesuai dengan perbedaan potensinya
7. Seorang guru harus mampu membedakan kejiwaan, tabiat dan bakat muridnya.
8. Seorang guru harus memegang teguh prinsip hidupnya. Dari delapan sifat guru yang baik sebagaimana yang diungkapkan diatas, tampak masih ada yang sejalan dengan tuntutan masyarakat modern, diharapkan guru mampu menjawab tuntutan yang terjadi dimasyarakat modern.

## **KESIMPULAN**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber- sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kata pendidik berasal dari kata didik yang berarti memelihara dan memberi latihan(ajaran,tuntunan,pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Kemudian kata didik di tambah awalan pe menjadi kata pendidik berarti orang yang mendidik. Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan,pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan antara lain :

- (1) perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan,
- (2) perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan,
- (3) pembinaan dan pengembangan,
- (4) promosi dan mutasi
- (5) Penilaian prestasi kerja

## **DAFTAR PUSTAKA**

Cv, Vidu Penerbit, And Eureka Media Aksara. No Title.  
Jf, Nurul Zahriani, And Muhammad Abdul Latif. Peningkatan Kualitas

- Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Paud. 2020.
- Santika, Tika, Et Al. Pola Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Anak Usia Dini. No. 1, 2023, Pp. 1–2.
- Sapitri, Nabila, Et Al. Peran Guru Profesional Sebagai Fasilitator Dalam Caxra : Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar. No. 01, 2023, Pp. 73–80.
- Susilowati, Titi, Et Al. Manajemen Pendidikan Inklusi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. 2022, Pp. 920–28.
- Zulkarnain, Lutfi. Human Resource Management In Islamic Education Human Resource Management In Islamic Education. 2003.
- Hasbullah, Kebijakan Pendidikan Dalam Perspektif Teori, Aplikasi Dan Kondisi, Obyektif Pendidikan Di Indonesia, Rajawali Pers. 2016
- Hidayat, Rahmat, Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, Lpppi, Medan, 2016.
- Kunanda, Guru Profesional Implementasi Kurikulum, Rajawali Pers. 2010
- Muhaimin, Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah, Madrrasah, Dan Perguruan Tinggi, Jakarta, Rajawali Pers. 2009
- Nata, Abuddin, Pemikiran Para Tokoh Pendidikan Islam, Kajian Filsafat Pendidikan Islam, Jakarta: Pt.Raja Grafindo Persada, 2000.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, Balai Pustaka. 2001