



Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus di SD IT Al Khusyu)

Moch Andi Permana

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Alamat: Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jalan Cimencrang, Panyileukan, Cimencrang, Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat 40292
andipermana1215@gmail.com

Abstract

Management of teaching and educational staff is a strategic step in empowering human resources in educational institutions. The aim of this research is to describe the implementation of teaching and education staff management at SD IT Al-Khusyu. This research is a qualitative research. The research results show that the management of teaching and education staff at SD IT Al-Khusyu is carried out through several stages, namely planning, procurement/recruitment, coaching and development, promotion and transfer, dismissal and giving compensation and awards. The implications of this research can be used as a reference in managing teaching and educational staff in order to support the implementation of education.

Keywords: *Educational staff, Management, Teaching*

Abstrak

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan langkah strategis dalam pemberdayaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SD IT Al-Khusyu. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SD IT Al-Khusyu dilakukan melalui beberapa tahap yaitu perencanaan, pengadaan/rekrutmen, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian dan pemberian kompensasi serta penghargaan. Implikasi penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Kata kunci: Manajemen, Pendidik, Tenaga Kependidikan

LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting dan harus diperhatikan karena mewakili standar pendidik dan kependidikan dalam rangka mencapai kualitas pendidikan. Untuk menjalankan semua tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya secara profesional, pendidik dan tenaga kependidikan membutuhkan

bimbingan, arahan, dan perhatian yang berkelanjutan dan intensif (Torik & Kulsum, 2023).

Pada lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan merupakan bagian yang penting, karena mereka berfungsi sebagai fasilitator dan penggerak utama dalam menjalankan program pendidikan. Tanpa sumber daya manusia ini, penyelenggaraan pendidikan tidak dapat beroperasi dengan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, tenaga pendidik dan kependidikan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan dampak positif terhadap kehidupan sekolah dan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Faizah, 2023).

Penerapan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan diwujudkan melalui manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Tujuan utamanya adalah untuk mengatur SDM yang ada di sekolah, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien dan membantu dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan langkah strategis yang harus menjadi perhatian sekolah (Susan, 2019).

Hal yang sangat penting adalah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang baik. Manajemen yang baik dapat membantu pendidik dan tenaga kependidikan memaksimalkan potensi mereka untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. (Nurlinda & Mustami, 2020).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Torik dkk (2023) memperlihatkan bahwa terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Diantara aspek-aspek tersebut yaitu, sumber daya manusia, kurikulum serta fasilitas sekolah. Maka langkah yang dapat diambil untuk mempengaruhi kualitas tenaga pendidik dan kependidikan adalah adanya manajemen, yang meliputi pengembangan SDM, peningkatan kinerja, fasilitas sekolah dan peningkatan kurikulum. Selanjutnya penelitian Nadjematul Faizah (2023) menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah dasar islam dilandasi oleh prinsip menghasilkan SDM yang beriman dan memiliki ketaqwaan, serta menjadi tauladan. Untuk mencapai hal tersebut ada beberapa langkah yang dilakukan yaitu perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi serta kompensasi.

Urgensi penelitian ini yaitu manajemen/pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting. Dalam lembaga pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan penunjang utama dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Keduanya memiliki posisi yang sangat strategis dalam membantu pencapaian tujuan pendidikan. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dapat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Untuk itulah kajian mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan penting dilakukan. Ciri khas atau kebaruan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian yang bertempat pada sekolah yang belum lama didirikan. Kajian ini penting untuk melihat bagaimana pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dapat berjalan dengan baik pada sekolah tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Definisi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur, adalah asal kata manajemen. Kata ini berasal dari kata latin "manus", yang berarti "tangan" dan "agere", yang berarti "melakukan", dan "managere", yang berarti

menangani, mengatur, dan membuat sesuatu menjadi seperti yang diinginkan dengan mendayagunakan sumber daya yang ada (Yulaekah et al., 2023).

Tugas pendidik (UU No. 20/2003) adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, memberikan pendampingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, dan menilai hasil pembelajaran, khususnya bagi pendidik di perguruan tinggi. Pendidik memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, dinamis, aktif dan kreatif, serta berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pendidikan, tauladan, dan menjaga citra lembaga dan profesi (J. Putra & Asmendri, 2022).

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 5 dan 6, tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan juga didefinisikan sebagai tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di satuan pendidikan.

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, pengadaan/perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, pemberian kompensasi, penghargaan, pengembangan, dan pemberhentian adalah bagian dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (Suarga, 2019). Agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, seorang *top leader* atau kepala sekolah harus melaksanakan hal-hal tersebut dengan cermat dan teliti (Putra et al., 2023).

Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan tersebut seuntuk melaksanakan rencana terpadu organisasi (Widodo, 2015).

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses untuk menetapkan rencana untuk pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Perencanaan SDM sangat penting karena memungkinkan organisasi memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang akan terjadi di masa depan dan mampu mengantisipasi kekurangan tenaga kerja yang diperlukan. Tujuan perencanaan SDM adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan seoptimal mungkin untuk organisasi saat ini dan untuk menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi di masa depan dalam hal kuantitas dan kualitas (Sudrajat & Latifa, 2020).

Berdasarkan penjelasan diatas perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yaitu:

1. Analisis ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan
2. Identifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan
3. Perencanaan berkelanjutan
4. Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencapai tujuan lembaga (Arianto et al., 2019).

Perekrutan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Stoner “*The Recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan*”. Rekrutmen ialah kegiatan pengmpulan calon pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan SDM untuk menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu (Intan Sari et al., 2023).

Karena unsur manusia sangat penting untuk keberlangsungan kegiatan sekolah, kelancaran program sekolah sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di

dalamnya. Dengan melakukan rekrutmen yang baik, sekolah diharapkan memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi sekolah. Proses rekrutmen terdiri dari lima tahap: 1) penentuan lokasi pencarian 2) pemilihan metode rekrutmen; 3) pemanggilan kandidat 4) pemilihan dan 5) penawaran kerja (Pasiska et al., 2020).

Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Proses pembinaan atau pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan ialah kegiatan yang dimaksudkan untuk menjadikan pegawai menjadi tenaga yang lebih berkompeten, yang nantinya akan berdampak positif pada produktivitas kerja. Peran pemimpin yang terencana diperlukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan. Seorang pemimpin pada lembaga pendidikan memiliki peranan yang penting dalam rangka pengembangan tenaga pendidik dan. Oleh karena itu, komitmen pemimpin menjadi dasar lembaga untuk pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan (Maskur et al., 2021).

Proses Pengembangan dan pembinaan kompetensi menurut Kadarisman dalam Ulfathin (2016) dapat ditempuh dengan:

1. Pengembangan secara formal, karyawan ditugaskan oleh organisasi untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan. Ini dapat dilakukan oleh organisasi atau oleh lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya.
2. Pengembangan secara informal, karyawan belajar dan mengembangkan diri sendiri dengan membaca literatur yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Siagian promosi merupakan perpindahan seorang karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang memiliki lebih banyak tanggung jawab, lebih tinggi dalam hierarki jabatan. Sedangkan, Hasibuan menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan yang dilakukan di tingkat bawah dan atas (promosi) dalam suatu organisasi (Saputri & Suryalena, 2018).

Mutasi dan promosi, dapat meningkatkan semangat kerja, memastikan stabilitas, dan mendorong pengembangan karyawan. Sangat penting untuk memiliki sistem mutasi kerja dan promosi jabatan karena mereka akan membuat pekerja merasa dihargai karena mereka tidak disia-siakan. Ini akan membantu mengatasi kebosanan, kejenuhan, dan ketidakpuasan kerja. Dengan menghadapi situasi dan tantangan baru dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, karyawan dapat dimotivasi untuk meningkatkan prestasinya sesuai dengan harapan lembaga. Oleh karena itu, prinsip "Orang yang tepat di tempat yang tepat" harus dipatuhi saat mutasi dan promosi jabatan dilakukan dengan benar dan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan (Sagho et al., 2023).

Pemberhentian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Secara terhormat atau tidak hormat, suatu organisasi dapat meminta seseorang diberhentikan. Ada beberapa alasan umum mengapa seseorang diberhentikan:

- 1) Pekerjaan tidak sesuai
- 2) Kedisiplinan rendah
- 3) Pelanggaran peraturan lembaga
- 4) Melakukan tindakan amoral
- 5) Tidak dapat bekerja sama
- 6) Membuat kerugian
- 7) Berbuat asusila dan judi
- 8) Melakukan tindakan kriminal (Sumbung & Sihotang, 2022).

Kompensasi dan Penghargaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, kompensasi sangat penting karena akan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal yaitu gagasan penggajian yang relatif dalam organisasi. Konsistensi eksternal berkaitan dengan bagaimana struktur penggajian dalam organisasi sebanding dengan struktur yang berlaku di luar organisasi. Sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawannya atas kontribusinya kepada perusahaan, kompensasi adalah balas jasa materil atau moril yang diberikan perusahaan kepada mereka (Setiyani & Yanti, 2022).

Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan harus menjadi prioritas utama karena dapat memicu gairah untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja, terutama bagi pegawai, ini juga berlaku untuk pendidik dan tenaga kependidikan (Romli, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode survey dan analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian studi kasus, peneliti mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun narasumber pada penelitian ini adalah wakil kepala sekolah SD IT Al-Khusyu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SD IT Al-Khusyu, dalam melaksanakan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan sekolah akan melakukan tahapan analisis kebutuhan terlebih dahulu sebelum adanya perekrutan. Untuk analisis kebutuhan, biasanya dilakukan secara rutin kemudian dilaporkan kepada pihak yayasan. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa setelah analisis kebutuhan pegawai disetujui pihak yayasan maka perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan dilanjutkan dengan magang selama beberapa bulan. Program magang ini sendiri akan dijadikan acuan apakah tenaga pendidik dan kependidikan nantinya dapat dilanjutkan pada tahap penandatanganan kontrak kerja atau tidak. Untuk itu kinerja saat magang akan menjadi penilaian penting.

SD IT Al-Khusyu memang menerapkan sistem kontrak kepada para pegawai nya selama enam bulan. Hal dikarenakan SD IT Al-Khusyu dapat dikatakan merupakan lembaga pendidikan yang baru berdiri. Masalah kontrak pegawai sendiri akan diajukan oleh pihak sekolah kepada yayasan, untuk selanjutnya ditinjau dan disetujui. Adapun pegawai yang berminat menjadi pegawai tetap maka prosedur nya harus mengajukan permohonan kepada pihak sekolah. Apabila setelah dilakukan penilaian dan dikatakan layak maka dapat diangkat menjadi pegawai tetap. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa selalu tahapan perencanaan akan selalu dikoordinasikan oleh pihak sekolah kepada yayasan dan semua prosesnya bertahap.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, hal tersebut sesuai dengan langkah-langkah perencanaan yang harus dilakukan, meliputi:

1. Tahap persediaan, tahap ini terdiri dari identifikasi faktor penyebab perubahan SDM, kebutuhan SDM, Penentuan kuantitas, ketersediaan dan keahlian SDM serta penentuan program.
2. Tahap pelaksanaan, yang terdiri dari proses pengadaan, seleksi hingga penempatan SDM.

3. Tahap evaluasi untuk mengukur apakah proses perencanaan telah sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. Evaluasi ini juga menjadi informasi dalam mempertimbangkan keputusan (Lazwardi, 2017).

Pengadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SD IT Al-Khusyu diperoleh informasi bahwa proses yang dilaksanakan setelah perencanaan yaitu adanya pengadaan pegawai. Adapun tahapan yang dilakukan oleh sekolah berkaitan dengan proses pengadaan ini yaitu melakukan penginformasian rekrutmen melalui media sosial baik website sekolah maupun media sosial lainnya. Pada tahap ini siapapun yang berminat dan sesuai dengan kualifikasi dapat mendaftar. Setelah itu, saat sekolah telah memperoleh pendaftar maka yang akan dilakukan yaitu proses seleksi. Seleksi ini bertujuan untuk menilai kompetensi yang dimiliki pendaftar apakah telah sesuai dengan kriteria pegawai yang dibutuhkan. Setelah proses seleksi, pihak sekolah akan mengambil keputusan untuk menentukan pendaftar yang layak, dan nantinya akan dihubungi oleh pihak sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa proses pengadaan pegawai khususnya tenaga pendidik dan kependidikan di SD IT Al-Khusyu dilakukan melalui analisis kebutuhan, analisis kualifikasi, seleksi, dan penentuan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan diatas, hal tersebut sesuai dengan proses rekrutmen yang terdiri dari penentuan lokasi pencarian calon pegawai, pemilihan metode rekrutmen, seleksi, pemanggilan, pemilihan dan penawaran kontrak kerja (Pasiska et al., 2020).

Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SD IT Al-Khusyu, diperoleh informasi bahwa sekolah dalam rangka pencapaian tujuannya senantiasa melakukan program pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Adapun bentuk dari pembinaan dan pengembangan tersebut biasanya dilakukan dalam kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh sekolah maupun pelatihan yang dilakukan oleh pihak luar dan relevan dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di SD IT Al-Khusyu.

Beberapa bentuk program pembinaan dan pengembangan disamping pelaksanaan pelatihan yaitu adanya kegiatan seminar dengan mendatangkan narasumber. Berdasarkan hasil wawancara juga, diperoleh informasi bahwa tujuan diadakannya program-program tersebut adalah untuk memberikan motivasi kepada pegawai dalam menggali potensi mereka dan diharapkan hal tersebut dapat dikembangkan secara positif dalam mendukung penyelenggaraan pembelajaran di SD IT Al-Khusyu.

Berdasarkan uraian diatas, hal tersebut sesuai dengan pendapat Kadarisman mengenai pengembangan dan pembinaan kompetensi. Dijelaskan bahwa terdapat berbagai cara yang dilakukan dalam proses pembinaan dan pengembangan yaitu dengan pengembangan secara formal maupun informal (Ulfatin, 2016).

Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SD IT Al-Khusyu, diperoleh informasi bahwa promosi dan mutasi pegawai dilakukan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik ataupun kinerja yang mengalami penurunan produktifitas kerja. Untuk pegawai yang dianggap memiliki kinerja yang baik maka pihak sekolah biasanya akan memberikan kesempatan kepada pegawai tersebut untuk berada pada jabatan yang lebih tinggi, seperti memasukan pada jabatan struktural. Sedangkan mutasi dilakukan pada pegawai yang mengalami penurunan produktifitas kerja. Mutasi

dilakukan dengan rolling jabatan atau pemindahan jabatan pegawai tersebut pada kelas yang lebih rendah.

Menurut Sabar dan Dautolong dalam Faizah (2023), promosi dan mutasi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sehingga kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh promosi dan mutasi ini. Kedua-duanya, mutasi dan promosi, dapat meningkatkan semangat kerja, memastikan stabilitas, dan mendorong pengembangan karyawan. Sangat penting bahwa sistem mutasi kerja dan promosi jabatan memungkinkan karyawan merasa dihargai karena mereka tidak disia-siakan oleh perusahaan. Ini akan membantu mengatasi kebosanan, kejenuhan, dan kepuasan kerja (Sagho et al., 2023).

Pemberhentian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah SD IT Al-Khusyu, diperoleh informasi bahwa pemberhentian pegawai biasanya dilakukan dengan beberapa alasan tertentu. Beberapa alasan tersebut seperti, pelanggaran berat yaitu melakukan perbuatan yang mencoreng lembaga. Pelanggaran tersebut dapat berupa pelanggaran kode etik, penistaan agama, kriminal dan memberikan pengaruh yang buruk pada siswa. Alasan selanjutnya yaitu karena pegawai tersebut meninggal dunia. Alasan lain dibalik pemberhentian pegawai di SD IT Al-Khusyu yaitu kontrak kerja yang sudah habis dan tidak diperpanjang. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa untuk terus menjaga kualitas pegawai maka dilakukan reorganisasi.

Berdasarkan uraian diatas, hak tersebut sesuai dengan penjelasan bahwa pemberhentian dilakukan ketika pegawai tidak bisa melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya sehingga dilakukan pemberhentian. Adapun proses ini dilakukan secara sementara maupun permanen (Maskur et al., 2021).

Kompensasi dan Penghargaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah di SD IT Al-Khusyu, diperoleh informasi bahwa kompensasi yang diberikan oleh sekolah meliputi gaji pokok yang telah ditentukan, tunjangan disesuaikan jabatan serta tugas struktural pegawai dan pekerjaan dinas yang dilakukan. SD IT Al-Khusyu juga memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik yaitu berupa piala ataupun sertifikat penghargaan. Tujuan dari pemberian penghargaan ini adalah bentuk apresiasi untuk dapat mendorong pegawai biasa bekerja dengan baik lagi. Penghargaan juga diberikan kepada guru yang mampu membina siswanya menjadi berprestasi seperti menjuarai kompetensi.

Kompensasi dan penghargaan ini sangat penting dilakukan di suatu lembaga pendidikan karena mereka meningkatkan motivasi para pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kompensasi dapat berupa uang, barang, atau manfaat lainnya yang diterima oleh pendidik atau pendidikan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada organisasi (Hamsal, 2023). Kompensasi adalah pemberian balas jasa kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang. Konsep kompensasi dianggap layak dan adil. Dalam pendidikan, fungsi manajemen kompensasi adalah untuk memastikan bahwa tenaga pendidikan berada dalam kondisi yang baik sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka dan berpedoman pada upah minimum pemerintah (Maskur et al., 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SD IT Al-Khusyu dilakukan melalui proses perencanaan yang meliputi analisis kebutuhan pegawai. Kemudian dilanjutkan dengan proses pengadaan pegawai melalui rekrutmen pegawai, seleksi, pemilihan kandidat, hingga penawaran kontrak kerja. Proses selanjutnya yang dilakukan

yaitu pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dalam rangka menjaga produktivitas kinerja pegawai. Kemudian tidak jarang dilakukan juga promosi dan mutasi pegawai. Disamping itu bagi pegawai juga dapat dikenakan pemberhentian kerja yang didasari pada beberapa alasan. Selanjutnya tahap terakhir yang dilakukan yaitu pemberian kompensasi dan penghargaan sesuai dengan hak dan kinerja yang dilakukan. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada lembaga pendidikan terkait yaitu untuk senantiasa memperhatikan pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, karena proses ini merupakan proses yang sangat berpengaruh terhadap penyelenggaraan pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Arianto, A., Aziza, A., Ningrum, Y. S., & Wijaya, C. (2019). Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sd Panca Budi Medan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 4(1), 44–52.
- Faizah, N. (2023). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 6(1), 112–121.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Intan Sari, A., Afriza, A., & Andriani, T. (2023). Rekrutmen Tenaga Pendidik Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 441–447. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1445>
- Lazwardi. (2017). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Di Tingkat Sekolah Dasar Dan Menengah. *Jurnal Al-Idarah*.
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715–724. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2524>
- N, U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Pt. Grafindo.
- Nurlinda, M., & Mustami, K. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 40–51. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- Pasiska, Kanada, R., & Mutyati. (2020). Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Lan Tabur Kota Pagar Alam. *Journal Of Islamic Education Management*, 62, 85–96. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/el-idare>
- Putra, J., & Asmendri. (2022). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 1(2), 241–246.
- Putra, S., Afriza, & Andriani, T. (2023). Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 314–319.
- Romli, O. (2019). Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Pada. *Equilibrium*, 8(2), 27–31.
- Sagho, K., Timuneno, T., Salean, D., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmusosial*, 4(5), 1101–1111.
- Saputri, D. M. R., & Suryalena. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Pt. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru). *Jom Fisip*, 5(3), 1–11.
- Setiyani, W., & Yanti, N. (2022). Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 2 Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 2(2), 155–171.

- <https://doi.org/10.33197/Jim.Vol2.Iss2.2022.891>
- Suarga. (2019). Tugas Dan Fungsi Manajemen Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Idaarah*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.1097/01.Ede.0000417167.61785.27>
- Sudrajat, A. R., & Latifa, S. (2020). Perencanaan Tenaga Kependidikan. *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam Dan Humaniora*, 4(2), 268–277.
- Sumbung, A. B., & Sihotang, H. (2022). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sma Kristen. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 5131–5140. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V4i4.3097>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Andaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Torik, M., & Kulsum, U. (2023). Komerling Ulu Timur Sumatera Selatan Tahun. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02), 195–202.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yulaekah, Afriza, & Andriani, T. (2023). Konsep Dasar Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jimt: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 440–444.