

Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Angga Ramadiputra¹

¹ Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail: anggaramadiputra@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 02-06-2023

Revised 17-06-2023

Accepted 21-06-2023

Published 26-06-2023

Keyword:

Manajemen pendidikan dan tenaga pendidik, mutu pendidikan.

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji perbaikan teknik manajemen guru dan tenaga pendukung lainnya dalam rangka peningkatan standar pendidikan di SMA. Memanfaatkan metode penelitian kualitatif, metodologi ini mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan klasifikasi. temuan penelitian Terdapat 264 tenaga pendidik (guru) SMA di lokasi penelitian, dan 219 orang (89%) mahir menilai kinerja siswa, memanfaatkan perangkat pembelajaran secara menyeluruh (RPP, Silabus, Prota, Prosem), dan mengajar siswa sesuai dengan bidang spesialisasinya (jurusan). Penelitian menunjukkan bahwa SMA telah meningkatkan kualitas pendidikan untuk kepuasan guru dan tenaga kependidikan lainnya.



©2023 Authors. Published by Sabajaya Publisher. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Persyaratan pelatihan yang diinginkan secara nasional, yang telah dituangkan dalam PP RI No. 32 Tahun 2013 sebagai lampiran, merupakan tolok ukur keunggulan persekolahan nasional. Standar tersebut meliputi materi isi, metode, bakat lulusan, kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana pendidikan, pengendalian, pembiayaan, dan evaluasi. Seberapa serius dan sungguh-sungguh upaya para pihak untuk memuaskan dan mencapai kebutuhan tersebut akan menentukan kualitas pendidikan. Penelitian dan diskusi tentang topik pendidikan berkualitas selalu menarik dan bermanfaat.

Tuntutan untuk pertumbuhan dan perubahan konsisten dengan kepedulian terhadap kualitas pendidikan. Seorang agen perubahan dituntut untuk mengembangkan ide orisinal untuk perubahan dan mengelola perubahan. Adanya seorang pemimpin yang memiliki manajemen yang efektif, khususnya manajemen yang mampu mengkoordinasikan seluruh sumber daya dalam perusahaan yang dipimpinnya menuju visi dan keinginan yang diinginkan, merupakan gambaran dari agen pertukaran yang bekerja secara internal di lembaga pendidikan.

Terutama sumber daya manusia, terutama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yang ditengarai tertekan dengan berbagai masalah, antara lain masalah kualifikasi, pembinaan dan peningkatan profesional serta kinerja mereka secara keseluruhan, yang memang membutuhkan perhatian, kursus dan pengarahan agar jelas berhasil melaksanakan kewajiban, tanggung jawab, dan peran mereka. Menanggapi dengan cara yang mencontohkan profesionalisme dan standar tinggi yang diharapkan dari pendidik pada umumnya.

Pelatihan tingkat pertama ditentukan dengan menggunakan tiga faktor, menurut Mohd. Ansyar, (2012):

- a) pendidik,
- b) kurikulum
- c) pemimpin (kepala sekolah)

Muhammad Soleh (2015) menegaskan bahwa guru memiliki tingkat pendidikan yang sangat tinggi dan spesialisasi yang beragam. berbagai profesi mengajar di luar bidang keahlian mereka karena kekurangan pendidik di berbagai sektor akademik. Sangat disarankan untuk aktif mengikuti seminar, workshop, dan pendidikan guna meningkatkan kualitas instruktur. Program perubahan merupakan realita di daerah yang sering disadari dan dipertimbangkan oleh pemerintah dan pengambil kebijakan. Efektivitas kurikulum tergantung pada upaya yang terkoordinasi dan seimbang terhadap upaya peningkatan manusia (guru dan tenaga kependidikan). Manajemen manajemen pendidikan mungkin bisa dibandingkan dengan hal ini. Program kurikulum yang telah ditetapkan tidak dapat dilaksanakan secara efektif sebagaimana mestinya karena tidak didukung oleh manajemen yang baik, yang mencakup upaya pemantauan atau pengendalian pelaksanaannya secara intensif dan berkesinambungan, serta didampingi oleh guru yang kurang berkualitas dan tenaga kependidikan.

PP RI No. 17 Tahun 2010 menetapkan bahwa tenaga kependidikan wajib mengajar, mengarahkan, mengawasi, melatih, mengevaluasi, dan menilai peserta didik dimulai dari pendidikan anak usia dini dan dilanjutkan melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan sekolah menengah. Meskipun guru akan berinteraksi secara langsung dengan peserta didik, mereka masih membutuhkan bantuan dari anggota staf lainnya untuk melakukan tugas mereka secara efisien. Akibatnya, dalam rangka penyelenggaraan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan tempat yang sama pentingnya. Fungsi dan tanggung jawab yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan lainnya pada hakikatnya sama, antara lain menyelesaikan berbagai tugas yang memfasilitasi dan membantu pembelajaran siswa. Menurut Pasal 39 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga profesional yang antara lain mengatur dan melaksanakan proses pendidikan, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan bantuan dan pelatihan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. layanan, terutama untuk guru universitas. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2007 mengatur tentang tanggung jawab dan peran tenaga kependidikan (guru dan dosen) sebagai agen pembelajaran untuk memajukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta pengabdian kepada masyarakat.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen guru dan profesional pendidikan lainnya di berbagai sekolah menengah untuk meningkatkan standar pengajaran. Melihat permasalahan tersebut di atas, bagaimana pengaruh manajemen guru dan tenaga kependidikan lainnya terhadap standar pendidikan di sekolah menengah (SMA)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif naturalistik berdasarkan data yang diperolehnya. "Penelitian kualitatif adalah suatu bentuk inkuiri yang menyelidiki fenomena dan mengorganisasikan serta menggunakan berbagai metode dalam menganalisis, mereduksi, memahami, menjelaskan, dan memberi makna," bantah Arsenault dan Garry Anderson. Kemudian, dengan menggunakan berbagai teknik, jelajahi, telaah, analisis, dan deskripsikan suatu fenomena secara logis dan ilmiah. Ciri-cirinya termasuk mengambil pendekatan untuk penelitian kualitatif yang mengungkap informasi dari berbagai sumber, memperkaya bentuk dan konten, dan menerangi fenomena yang mendalam. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan naturalistik digunakan dalam penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan SMA dalam peningkatan mutu pendidikan. landasan untuk meningkatkan standar akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Landasan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan karakter bangsa terdapat dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa pendidikan berperan membentuk karakter dan budaya bangsa serta mengembangkan potensi pembangunan. Peserta didik secara aktif mengembangkan potensi



dirinya untuk memiliki tenaga spiritual dan non sekuler, kepribadian, kecerdasan, pribadi yang berakhlak mulia, serta kemampuan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara dalam lingkungan belajar dan sistem pembelajaran yang mengutamakan individu bangsa melalui sekolah. Dalam pengelolaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dapat mempengaruhi bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan. Sejak memasuki suatu organisasi pendidikan sampai dengan keluar sepenuhnya, pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan.

Tujuan pendidik dan manajemen pendidikan secara umum adalah:

- 1) Mempermudah bisnis untuk menemukan dan mempertahankan karyawan yang berbakat, dapat diandalkan, dan bermotivasi tinggi
- 2) Meningkatkan dan memperluas kapasitas tenaga kependidikan;
- 3) Menciptakan lingkungan kerja berkinerja tinggi dengan standar perekrutan dan evaluasi yang ketat, rencana kompensasi berbasis kinerja, inisiatif pengembangan manajemen, dan kurikulum pelatihan yang disesuaikan untuk kebutuhan kelompok dan masing-masing orang.
- 4) Menyiapkan strategi manajemen untuk komitmen yang efektif yang mengakui pendidik dan staf sebagai pemangku kepentingan internal yang signifikan dan bertujuan untuk mempromosikan suasana yang kooperatif dan saling percaya
- 5) Mempromosikan tempat kerja yang bagus. Administrasi guru dan staf di sekolah kunjungan mulai menunjukkan perbaikan dari tahun-tahun sebelumnya.

Meskipun masih terdapat beberapa kekurangan, pemanfaatan sertifikasi dan tunjangan sebagai mekanisme peningkatan kesejahteraan instruktur mulai membuahkan hasil. Salah satunya kekurangannya adalah yang terjadi di SMA, dimana masih banyak guru yang tidak mengajar pada jurusannya karena yang ada diambil oleh guru yang sudah berijazah tidak diragukan lagi. Kebijakan pemerintah bertolak belakang dengan situasi saat ini. Dengan itu dilakukanlah Pembaharuan sistem pendidikan nasional yang penyelenggaraannya memperhatikan berbagai ketentuan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah, meliputi pengakuan kedudukan pendidik sebagai tenaga profesional. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjadi penting dalam hal ini. Guru memiliki pengaruh yang besar dalam pembangunan karakter bangsa, dimulai dari pembentukan kepribadian siswa secara individual, menurut penelitian tentang hubungan antara bakat pengajar dan kemampuan siswa.

Suratman (2010:89) mendukung kesimpulannya tentang hubungan ini. Pentingnya guru mengisyaratkan bahwa sesuai dengan persyaratan kompetensi, diperlukan guru yang berkompeten. Keterampilan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional merupakan empat keterampilan utama yang menjadi landasan standar kompetensi guru. Kinerja sebagai guru memunculkan kualitas keempat. Belum meratanya distribusi tenaga pendidik berkualitas di seluruh provinsi, kabupaten, dan kota disebabkan oleh terbatasnya akses administrasi tenaga pendidik oleh pemerintah pusat. Jumlah tenaga pengajar yang cukup, apalagi yang berkaliber tinggi, tidak tersedia di semua daerah atau kota yang tercakup oleh undang-undang atau yang memiliki kekuatan untuk membubarkan tenaga pengajar. Meskipun pemerintah pusat mengetahui dengan tepat kebutuhan pendidikan di setiap kabupaten atau kota, namun sayangnya tidak dapat melakukan transfer di antara mereka. Kurangnya terselenggaranya pendidik dan tenaga kependidikan dengan kualitas yang dapat diterima menjadi pendorong upaya untuk meningkatkan pengelolaannya. Masih ada masalah dengan manajemen staf dan administrasi pendidikan. Sementara itu, tidak semua provinsi, kabupaten, atau kota memiliki pemerataan tenaga pendidik berkualitas di semua jenjang akademik, mulai dari SD hingga SMP. Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masih terkendala oleh kemampuan dasar tenaga pendidik, di samping penyediaan tenaga pendidik yang kompeten dan merata sebagaimana diuraikan di atas, yang mengakibatkan pemerataan mutu pendidikan di berbagai daerah.

Menurut Maisyaroh dan Suryani (2004:4), guru harus menggunakan teknik pengajaran dasar dalam sistem pembelajaran dengan tingkat ketelitian yang berbeda-beda. Agar proses pembelajaran menjadi efektif & efisien, instruktur harus secara rutin melatih kemampuan dasar tersebut. Guru harus mahir dalam berbagai teknik pengajaran, termasuk teknik pembukaan dan penutupan, teknik menjelaskan, teknik bertanya, memberikan umpan balik, variasi mengajar, dan teknik pengelolaan kelas. Selain itu, mengingat strategi kurikulum K13 pemerintah yang baru, diharapkan para pendidik



dapat mengawasi pembelajaran sesuai dengan pelaksanaannya. Oleh karena itu, konseling sangat penting jika instruktur ingin mencegah masalah ketika mengajar siswa. Persoalannya, seperti halnya unsur-unsur di atas, perubahan administrasi pendidik dan tenaga kependidikan menimbulkan kekhawatiran apakah benar-benar dapat dilakukan peningkatan karakter bangsa. Jika pendidik dan guru yang berkualitas saja tidak cukup, bagaimana karakter bangsa dapat diperbaiki?

Padahal, Arifin (2012: 200) menegaskan bahwa jika diberikan dalam lingkungan pendidikan, termasuk sekolah, budaya sekolah, dan masyarakat luas, salah satu elemen terpenting untuk membangun bangsa yang berkarakter akan efektif. Ada lima cara untuk meningkatkan standar akademik di kalangan pendidik, termasuk instruktur dan staf lainnya: Pertama, penguatan peran pendidikan nasional, yang berfungsi untuk mempromosikan budaya belajar dan proses pembelajaran serta mengembangkan pengembangan intelektual, identitas nasional, dan budaya sehingga peserta didik dapat secara aktif memenuhi potensi mereka. Tujuan pendidikan nasional sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang mengatur tentang sistem adalah untuk memajukan pengembangan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa. Internalisasi berbagai kebijakan kualitas yang diyakini dan dijadikan landasan cara pandang, berpikir, bertindak, dan berperilaku mengarah pada pengembangan karakter, moral, atau kepribadian seseorang ini adalah karakter dasar negara. Cita-cita, gagasan, dan standar yang mendefinisikan kebijakan mencakup hal-hal seperti dapat dipercaya, mengambil risiko yang diperhitungkan, dan memperlakukan orang lain dengan hormat (Balitbang Depdiknas, 2010: 3).

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah kata yang digunakan untuk menggambarkan langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan efektivitas guru dan tenaga kependidikan lainnya. SMA menggunakan ini untuk mengoordinasikan pembinaan dan pelatihan guru sehingga mereka dapat menyumbangkan wawasan dalam disiplin masing-masing. Karena SMA Unggul CT Foundation berkoordinasi dengan pihak sekolah karena merupakan lembaga swasta, maka keduanya melakukan hal yang sama. Kedua, pendidik dan tenaga kependidikan lainnya harus menunjukkan perilaku yang baik agar pendidikan dapat membentuk karakter bangsa. Bahwa pendidik dan tenaga kependidikan tidak boleh direduksi menjadi robot birokrasi sebagai akibat dari pembatasan yang mempengaruhi mereka yang terutama diterapkan oleh pemerintah dalam beberapa tahun terakhir. Guru dan tenaga kependidikan lainnya harus menjadi pusat perhatian bukan sisi birokrasi karena mereka profesional.

Armstrong (1977:32) mengategorikan peran pena dan kewajiban menggunakan lima kategori tugas untuk pengembangan kurikulum, pendampingan, pertumbuhan profesional, dan interaksi dengan masyarakat. Calon pendidik dan tenaga kependidikan harus dibuat sadar sepenuhnya akan perlunya peningkatan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidikan bukan hanya kegiatan yang rapuh merupakan upaya untuk mewujudkan manusia yang berkarakter, berbudaya sekolah yang positif, dan berkarakter bangsa yang berkualitas. LPTK adalah upaya tulus untuk menghilangkan anggapan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan lainnya kini disibukkan dengan hal-hal sepele sertifikasi administrasi dan mengabaikan upaya pedagogik. Kemudian karakter bangsa berkembang karena berbeda dengan penguasaan materi pelajaran dan muatan kinerja kompetensi (Balitbang, 2010). Isi pembelajaran yang bersifat pengembangan memerlukan proses pendidikan yang panjang yang saling menguatkan antara kegiatan pembelajaran, antara proses pembelajaran di kelas dan kegiatan ekstrakurikuler yang ada di eksternal maupun internal sekolah, dan antara kegiatan pembelajaran. Dan yang terakhir, kurikulum yang menjadi pusat pendidikan menafsirkan kebutuhan akan pengetahuan yang luas dan bukan pengetahuan yang spesifik. Ketika digunakan sebagai kerangka kerja untuk merencanakan kegiatan pendidikan, kurikulum menyiratkan bahwa itu juga berfungsi sebagai peta jalan interaksi antara guru dan siswa.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Kepemimpinan kepala sekolah berdampak signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya dapat digunakan untuk mengukur pertumbuhan dan keberhasilan suatu institusi pendidikan tinggi. Mengingat banyaknya kewajiban mereka, administrator sekolah harus mencapai keseimbangan antara persyaratan untuk menetapkan standar pembelajaran yang tinggi dan kebutuhan untuk menyampaikan pendidikan yang terorganisir dan terencana.



Kepala sekolah berusaha untuk meningkatkan standar pengajaran di sekolah mereka dengan melaksanakan program pendidikan. Pendidikan adalah kualitas yang dinamis yang dapat dikaji dari berbagai perspektif. Kesepakatan saling pengertian dikembalikan kepada rumusan atau acuan yang ada, sesuai kesepakatan para pihak, antara lain kebijakan pendidikan, tata cara belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, sarana belajar, dan tenaga kependidikan.

Strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk memastikan pengajaran berkualitas tinggi meliputi :

1. Pendekatan yang digunakan kepala sekolah untuk mewujudkan pendidikan bermutu adalah pemenuhan sarana dan prasarana sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka mendukung tindakan peningkatan mutu pendidikan di sekolah
2. Untuk meningkatkan standar pendidikan, kepala sekolah menetapkan kriteria penilaian. Keterkaitan antara nilai akademik dan nonakademik menjadi bukti standar pelaporan ini.
3. Tawarkan arahan kepada instruktur dan siswa di seluruh kelas. Kepala sekolah melakukan ini dengan pergi ke kelas dan melihat bagaimana guru dan siswa melakukan proses belajar mengajar.. Selain itu, kepala sekolah mendorong siswa untuk terus mengembangkan kecintaan terhadap akademisi.
4. Meningkatkan profesionalisme pendidik. Dengan demikian, pihak sekolah berharap dapat meningkatkan kualitas pengajaran dengan membantu para instruktur dalam menjalankan tugasnya secara lebih profesional.
5. Dalam upaya meningkatkan kualitas prestasi akademik dan ekstrakurikuler siswa, sekolah memberikan pembinaan khusus kepada anak. Gagasan bahwa mengadopsi metode yang relevan dengan fungsinya akan membantu mereka mencapai standar yang mereka kejar

Posisi Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan sangat berpengaruh dalam meningkatkan standar pengajaran di sekolah, menurut Zulkarnain (2013:88). Tugas kepala sekolah antara lain :

- a) mendukung instruktur dalam memahami, memilih, dan mengembangkan tujuan pendidikan. Pada setiap ajaran atau kenaikan semester, kepala sekolah, guru, dan staf berkumpul untuk menciptakan tujuan pendidikan yang akan dicapai oleh sekolah.
- b) Mendapatkan instruktur, staf, siswa, dan masyarakat yang terlibat dalam program pengajaran sekolah untuk membuat mereka sukses
- c) Sekolah berupaya memberikan layanan pendidikan secara tepat kepada anak didik sehingga mereka dapat memperoleh informasi dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhannya. Evaluasi kinerja guru di kelas secara berkala dilakukan untuk meningkatkan motivasi belajar siswa di kelas. Komitmen tersebut dimaksudkan agar terwujud melalui penyelesaian prasarana dan sarana sekolah, sehingga memungkinkan siswa dan seluruh warga dapat berkontribusi dalam sekolah dalam hal belajar dan bekerja di sekolah secara efektif.

Bersama guru, tenaga kependidikan dan orang tua anak, kepala sekolah merencanakan program dukungan mutu pendidikan. Kepala sekolah, instruktur, dan staf berkumpul terlebih dahulu untuk membahas program apa yang dibutuhkan guru dan murid di sekolah. Keputusan tentang program sekolah mana yang akan dijalankan untuk mendukung kualitas pengajaran harus dibuat oleh kepala sekolah, stafnya, dan semua coordinator.

Menurut Soetopo (2009:45), perencanaan penjaminan mutu mencakup beberapa tahapan, diantaranya:

1. mendidik seluruh warga sekolah tentang program penjaminan mutu
2. melakukan pengamatan atau penelitian sasaran
3. menyatakan tujuan berdasarkan visi, misi, dan tujuan sekolah
4. melakukan penelitian berdasarkan metode SWOT (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman);
5. mengembangkan planning mengenai peningkatan kualitas dan
6. membentuk sasaran yang baru untuk meningkatkan mutu.

Dalam menyusun planning berikut hal yang harus diperhatikan:

- 1) Dengan mengembangkan program implementasi yang mengacu pada program sekolah. Semua staf sekolah harus diberi tahu tentang gagasan program penjaminan mutu. Kepala



sekolah dan staf juga harus berkumpul. Terakhir, hadirkan semua instruktur dan staf untuk berdiskusi tentang program yang akan dilaksanakan. Kepala sekolah bekerjasama dengan guru untuk menetapkan visi, misi, dan tujuan program serta bagaimana masing-masing guru koordinator akan diberikan tugas dan tugas

- 2) Melaksanakan penelitian atau analisis sasaran
- 3) Membuat tujuan berdasarkan apa yang telah dianalisis
- 4) Lakukan analisis berdasarkan SWOT untuk mengidentifikasi peluang, ancaman, kelemahan, dan kekuatan Anda.
- 5) Kepala sekolah, tenaga kependidikan dan seluruh koordinator harus membuat rencana untuk peningkatan kualitas dan sasaran kualitas baru untuk program tersebut. yang dilaksanakan oleh sekolah dapat dilaksanakan secara optimal dan lebih berdampak positif bagi siswa, terutama dalam mempromosikan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler sekolah.

Proses-proses berikut terlibat dalam pembuatan perencanaan program di sekolah menengah :

- 1) Menjadwalkan pertemuan dengan pihak administrasi sekolah untuk membicarakan program-program yang akan diberlakukan setiap awal tahun ajaran baru, khususnya masalah kelengkapan materi pembelajaran guru saat mengajar di kelas.
- 2) Membentuk tim dan koordinator yang bertugas mengelola program yang tersebar untuk membantu koordinasi program kepala sekolah
- 3) kerjasama antara kepala sekolah, stafnya, dan semua koordinator untuk mengevaluasi keberhasilan layanan dukungan pendidikan yang ditawarkan di sekolah
- 4) Pengenalan program kepada orang tua anak, termasuk rincian tentang bagaimana pelaksanaannya dan bagaimana biaya terkait akan dibagi
- 5) Memperbaiki dan meningkatkan infrastruktur fisik sekolah dengan menggunakan dana sekolah
- 6) Melibatkan orang tua anak dalam pelaksanaan program akademik, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud.

Langkah-langkah berikut merupakan bagian integral dari upaya kepala sekolah untuk membentuk tim untuk meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah, menurut Sallis (2012: 182). Tim dapat melaksanakan berbagai tugas penting, termasuk yang terkait dengan standar pengajaran, mengelola waktu, sumber daya, dan ruang guru, memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kualitas, dan menginformasikan manajemen tentang setiap modifikasi yang harus dilakukan untuk peningkatan kualitas. proses.

SIMPULAN

Untuk menjaga mutu pendidik atau hasil pendidikan ditetapkan standar nasional pendidik dan tenaga kependidikan (PTK). Hanya melalui Sumber daya manusia (SDM) dapat dihasilkan melalui pendidikan yang baik. dan keterampilan modern. Seberapa efektif tenaga kependidikan juga sangat tergantung pada kualitas guru. Masalah pendidikan berkualitas tinggi konsisten dengan kebutuhan pertumbuhan dan transformasi. Untuk menciptakan ide-ide pembaruan dan mengelola perubahan, perubahan membutuhkan keterlibatan agen reformasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsi Novrita, dkk. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, 1–12.
- Hidayati. (2014). Manajemen Pendidikan , Standar Pendidik Pendidik . | Jurnal Al-Ta ' 1, 21(1), 42–53.
- Amstrong. 1977. *The Process Education*. New York: Vintage Boo.
- Balitbang Depdiknas. 2010. *Pedoman Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Balitbang Depdiknas
- Case, K.A.N. 2009. *Guru profesional Penyiapan dan Bimbingan Praktisi Pemikir*. Jakarta: Indeks.
- Joni, R .T. 1991. *Strategi Belajar Mengajar, Suatu Tinjauan Pengantar*. Jakarta: P3G Depdikbud.



- Kompas, Sabtu 4 Agustus 2012. Nilai Rata-rata Sementara UKG 44,5 Hanya 10 Persen Guru Mendapat Nilai di Atas 70.
- Maisyaroh, dkk (editor). 2004. *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Mendler, A.N. 2010. *Mendidik dengan Hati Kiat Membina Hubungan Belajar Mengajar yang Akrab dengan Murid*. Bandung: Kaifa.
- Rose, M. 2000. *High School That Soar: Discovering What Works in School to Careers Program*. Article online. *American Teacher*, 84 (5), 10 – 11, 19. <http://www.aft.org/publication...>
- Schneider, B., & Stevenson, D. 1999. *The Ambitious Generation: America's Teenagers, Motivated but Directionless*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Soeharto, K. 2010. Analisis Interpretasi Elit Pendidikan Indonesia tentang Ideologi Pendidikan Nasional. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. Volume 17 Nomor 1 April 2010: 68 - 81. Malang: LP3 Universitas Negeri Malang.
- Suratman, B. 2010. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*.
- Al Ayubi, A. A., & Wibowo, U. B. (2020). Management of Educators and Education Personnel at SDN Potrojayan 3 Prambanan. 114–122.
- Al Kadri, H., & Widiawati. (2020). Strategic Planning in Developing the Quality of Educators and Education Personnel. | IRJE| *Indonesian Research Journal in Education*, 324–346.
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 5(1), 1–12.
- Bastas, M., & Altinay, Z. (2019). Employment for Disability: Human Resources Management in Higher Education for Quality. *International Journal of Disability, Development and Education*, 66(6), 610–615. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2019.1643456>
- Fauzi, A. (2018). Human Resource Management dalam Meningkatkan Mutu Dosen PTKIS. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 21–34.
- Hasnadi, H. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman, 141–148.
- Karnati, N. (2017). Implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berbasis sekolah dalam peningkatan mutu sekolah dasar di kota bekasi. *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*, 29(2), 185–191.
- Littlecott, H. J., Moore, G. F., & Murphy, S. M. (2018). Student health and wellbeing in secondary schools: The role of school support staff alongside teaching staff. *Pastoral Care in Education*, 36(4), 297–312. <https://doi.org/10.1080/02643944.2018.1528624>
- Maisah, M., Fauzi, H., Aprianto, I., Amiruddin, A., & Zulqarnain, Z. (2020). STRATEGI PENGEMBANGAN MUTU PERGURUAN TINGGI. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i5>, 202.
- Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233–248.
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161–173.
- Permendikbud. (2020). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 03 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT)*.
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7–15.
- Putra, M. R. E., Marianita, M., & Pranosa, A. G. (2019). Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 61–65

