



Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD

Nurul Zahriani Jf[✉], Muhammad Abdul Latif

Pendidikan Islam Anak Usia Dini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia.

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:
Diterima: 30/01/2020
Disetujui: 28/02/2020
Dipublikasikan: 29/02/2020

Kata Kunci:
kualitas manajemen;
pendidik dan tenaga
kependidikan; Pendidikan
Anak Usia Dini

Keywords:
*the quality of management;
educators and education
personnel; Early Childhood
Education*

Abstrak

Artikel ini mengkaji tentang peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di PAUD (Pendidikan anak usia dini). Manajemen adalah salah satu upaya untuk mengelola PAUD menjadi lembaga yang bermutu dan menciptakan generasi yang siap untuk menghadapi langkah-langkah selanjutnya dalam kehidupannya. Peningkatan kualitas manajemen dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga proses pelaksanaan kegiatan di lembaga pendidikan anak usia dini berjalan secara maksimal serta efektif dan efisien. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Library Research* dengan menelusuri kajian-kajian yang keterkaitan dengan artikel ini baik berupa hasil penelitian ataupun kajian dalam bentuk lain. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan perlu memperoleh pelatihan-pelatihan teknis dalam penyelenggaraan administrasi penyelenggaraan pembelajaran dalam lembaga pendidikan anak usia dini sehingga layanan pendidik dan tenaga pendidikan akan lebih berkualitas dan akan lebih optimal sesuai harapan masyarakat. Peningkatan kualitas ini mengarah pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk pendidik dan tenaga kependidikan yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi.

Abstract

This article examines improving the quality of management of educators and education personnel in PAUD (early childhood education). Management is an effort to manage PAUD into a quality institution and create a generation that is ready to face the next steps in life. Improving the quality of management is needed to improve the quality of educators and education personnel, so that the process of carrying out activities in early childhood education institutions runs optimally and effectively and efficiently. The method used in this research is Library Research by tracing studies related to this article in the form of research results or studies in other forms. The results showed an increase in the quality of management of educators and education personnel need to obtain technical training in the administration of the administration of learning in early childhood education institutions so that the services of educators and education personnel will be of higher quality and will be more optimal in line with community expectations. This increase in quality leads to the development of quality education, forming reliable, productive, creative and outstanding educators and education staff.



Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

© 2020 Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini

✉ Corresponding: Nurul Zahriani JF
Address: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Email: nzahriani@gmail.com

e-ISSN 2655-6561
p-ISSN: 2655-657X

PENDAHULUAN

Manajemen adalah proses pengkoordinasian seluruh sumber daya manusia melalui perencanaan, perorganisasian, pengarahan, pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marini 2014:2). Manajemen merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan seperti PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini), tanpa manajemen maka lembaga pendidikan tersebut seperti halnya berjalan tanpa anggota tubuh dan tujuan, seluruh bagian dalam manajemen memberi peranan penting untuk mengembangkan lembaga pendidikan yang dibangun.

PAUD dalam kehidupan berorganisasi pasti terdapat banyak permasalahan yang muncul, banyak masalah yang tidak dapat dipisahkan dari proses penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatannya. Masalah-masalah tersebut seperti dalam mendefinisikan tujuan, menentukan kebijaksanaan, mengembangkan program, memperkerjakan orang, memenuhi fasilitas, mencapai hasil, dan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan yang terpisah-pisah. Maka dari itu, agar penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatannya berjalan sesuai tujuan pendidikan, maka perlu ada namanya peningkatan kualitas manajemen, salah satu manajemen

yang perlu ditingkatkan yakni manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya utama dalam pelaksanaan atau penyelenggara di lembaga PAUD.

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. Maka dari itu, Manajemen pendidik dan manajemen tenaga kependidikan PAUD memerlukan adanya peningkatan kualitas dalam proses manajemennya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memang diperlukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidikan, sehingga menjadi pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional yang diharapkan bisa saling bekerjasama dalam pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar sekolah, sehingga. Sebab manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan pendidikan untuk menghasilkan generasi yang unggul dan siap bersaing.

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 2008:3). 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 2011:31). 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aktivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD

Berbagai kegiatan yang dilakukan dalam aktivitas manajemen sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

Preparation dan selection

Preparation dan selection terdiri dari beberapa aktivitas yaitu sebagai berikut:

a. *Job Analsys And Design*

Proses *Job Analsys And Design* adalah sebuah proses yang mempelajari pola-pola aktivitas untuk menentukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diperlukan masing-masing jabatan.

b. *Human Resource Planning*

Perencanaan SDM adalah suatu proses peramalan akan kebutuhan SDM organisasi dimasa depan. Perencanaan manajemen SDM pendidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (Sumber Daya Manusia/SDM) (Wibawa 2017:316).

Proses perencanaan ini sangat penting agar organisasi dapat memenuhi kebutuhan akan SDM, agar tidak kekurangan dan juga berlebih. Di Indonesia status kepegawaian tenaga pendidik dan kependidikan terbagi menjadi 2 status yaitu PNS dan Non PNS

dan berada di bawah naungan Departemen Pendidikan Nasional (DIKNAS) dan Departemen Agama (DEPAG). Dalam melakukan perencanaan SDM dapat menggunakan beberapa metode yaitu:

1) Metode Tradisional, Metode ini biasanya disebut sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi. Model ini pada saat sekarang dianggap terlalu sempit karena hanya membahas perencanaan jumlah tenaga kerja dan pemerhatian tidak sesuai pada keterampilan, selain itu meningkatkan kesadaran untuk memperhatikan masalah-masalah yang bersifat, seperti tentang perilaku pendidik serta budaya dan sistem organisasi.

2) Metode Perencanaan Terintegrasi, Dalam perencanaan terintegrasi, kita dapat melihat bahwa segala aspek dalam pembuatan dan pencapaian visi organisasi ataupun SDM turut diperhatikan. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik. Visi tersebut dijadikan standar pencapaian.

c. *Selection*

Seleksi adalah memilih serta memilih terbaik yang dikumpulkan dalam proses

rekrutmen. Beberapa cara yang dilakukan dalam proses seleksi yang umum digunakan untuk memilih SDM yang tepat untuk dimasukkan dalam suatu organisasi yaitu berupa tes dan wawancara.

Development and evaluation

Development and evaluation terdiri dari beberapa aktivitas dalam prosesnya yaitu sebagai berikut:

a. *Orientasion, Placemen*

Setelah melakukan proses pemilihan kandidat untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi, seorang kandidat tidak bisa langsung resmi menjadi bagian dari suatu organisasi. Namun, harus melalui proses penyesuaian terlebih dahulu yaitu orientasi yang bertujuan untuk memperkenalkan nilai, normal, kebiasaan, maupun sistem kerja suatu organisasi agar mampu beradaptasi dan bekerja dengan baik tanpa mengalami banyak hambatan.

b. *Training*

Training adalah proses melatih kandidat pekerja menjadi ahli, sehingga mampu bekerja secara optimal.

c. *Career Planning*

Perencanaan karir adalah suatu proses untuk mengarahkan tujuan karir dan strategi yang akan ditempuh untuk mencapainya

d. Performance Appraisal

Penilaian pekerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengevaluasi kinerja individu. Penilaian ini berguna sebagai penentuan dasar untuk kenaikan suatu jenjang karier misalnya promosi jabatan, kompensasi serta umpan balik sehingga organisasi dapat berjalan sesuai perencanaan dan strategi yang telah diterapkan untuk mengontrol suatu tatanan organisasi.

2. Compeition and protection

Compeition and protection terdiri dari beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

a. Wages and salaries

Wages (upah) atau *salaries* (gaji) merupakan timbal balik yang diterima individu sebagai balas jasa atas kontribusi terhadap organisasi.

Selain gaji pokok yang diterima oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus PNS ada beberapa tunjangan yang diberikan antara lain:

- 1) Tunjangan jabatan structural adalah tunjangan jabatan yang diberikan kepada PNS yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan stuktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- 2) Tunjangan jabatan fungsional adalah tunjangan jabatan yang diberikan

kepada PNS yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.

Bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus sebagai non PNS kebijakan pemberian kompensasi berdasarkan pada kebijakan lembaga/yayasan.

b. Incentives and Gainsharing

Insentif adalah bentuk hadiah yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja berkaitan dengan kinerja yang ditampilkan oleh pekerja.

c. Benefit and Services

Apabila upah, gaji merupakan kompensasi kas, sedangkan *Benefit and Services* adalah kompensasi yang tidak berbentuk kas, contoh *Benefit and Services* yaitu asuransi. Kompensasi yaitu balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi selain dalam bentuk gaji, dapat berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan, dan lain – lain. Masalah kompensasi merupakan salah satu bentuk tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya. Akan tetapi juga dikaitkan dengan harkat

dan martabatnya manusia. Sebaliknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipukul oleh organisasi tersebut dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran. Dalam mengembangkan dan menerapkan substansi imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan para pekerja perlu diperhitungkan

Employee relation

Hubungan ketenagakerjaan atau yang lebih dikenal dengan hubungan industrial adalah hubungan yang melibatkan tiga pihak yang berkepentingan dalam proses kerja yaitu pekerja itu sendiri, institusi atau perusahaan, dan pemerintah. Tujuan hubungan ini adalah untuk menciptakan kemitraan yang sejajar antara pekerja dan organisasi yang difasilitasi oleh pemerintah sebagai regulator (pengatur) (Wibawa 2017:320).

Separation (Pemberhentian)

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen SDM. Istilah pemberhentian sinonim dengan *separation*, pemisahan atau pemutusan hubungan tenaga kerja karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Pemberhentian didasarkan pada UU no. 12 Tahun 1964 KUHP, berperikemanusiaan dan menghargai pengabdian yang diberikannya kepada organisasi. Alasan-alasan PHK tenaga pendidik dan kependidikan di bidang pendidikan tidak jauh berbeda dengan

karyawan perusahaan didalam perusahaan antara lain:

- a. Undang-undang
- b. Pemberhentian oleh dinas atau pemerintah
- c. Pemberhentian oleh permohonan sendiri
- d. Pensiun
- e. Kontrak Kerja Berakhir
- f. Kesehatan Karyawan
- g. Meninggal Dunia (Asih 2016:161–62).

Proses pemberhentian dalam pendidikan juga tidak jauh berbeda dengan proses pemberhentian di dalam perusahaan. Yaitu:

- a. Diadakan musyawarah karyawan dengan pemimpin
- b. Muryawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan
- c. Pemutusan berdasarkan Keputusan Pengadilan Negeri

Fungsi dari pemberhentian adalah terlepasnya pihak institusi atau perusahaan dan personel (pegawai dalam pendidikan) dari hak dan kewajibann sebagai tempat bekerja sebagai pegawai. Untuk selanjutnya, masing-masing pihak yang terikat dalam kontrak kerja dan ketentuan sebagai pegawai dan bekas lembaga tempat kerja (Asih 2016:161).

Aktivitas-aktivitas yang telah dijelaskan diatas adalah upaya-upaya yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang professional

terutama di lingkup PAUD, yang masih banyak kekurangan dalam manajemennya yang mana dalam praktiknya tidak ada perbedaan antara pengasuh PAUD, guru pendamping PAUD dan guru PAUD. Sehingga kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sangat kurang baik.

Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik di PAUD

Kualitas didefinisikan sebagai gambaran dan karakteristik dari produk atau layanan yang berpengaruh pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu atau kebutuhan yang tersirat (ISO). Kualitas merupakan tingkat baik buruknya sesuatu. Dan Manajemen merupakan suatu upaya pengelolaan untuk menggerakkan tenaga kerja dalam meningkatkan produktifitas untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu melalui proses perencanaan, pengorganisasian, memberi dorongan di dalamnya ada motivasi, pengarahan, inovasi, dan pengawasan yaitu terkait di dalamnya koordinasi, dan memberi peranan (Wiyani 2015:119). Sedangkan, Pendidik mempunyai dua arti yaitu

1. Seorang pendidik adalah semua orang yang berkewajiban membina peserta didik.
2. Seorang pendidik adalah orang yang disengaja dipersiapkan menjadi Guru atau dosen.

Secara pendidik sesuai standar Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 tentang standar pendidikan anak usia dini pada permendiknas pendidik PAUD adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan pengasuhan dan perlindungan pada anak usia dini (Standar Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 Tahun 2009 tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini).

PAUD merupakan program layanan pendidikan yang diberikan oleh berbagai organisasi pendidikan formal maupun nonformal yang secara khusus ditunjukkan untuk anak usia dini agar anak dapat tumbuh dan berkembang dengan optimal baik secara fisik maupun psikisnya. Berbagai organisasi yang menyelenggarakan layanan PAUD seperti Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), Taman Kanak-Kanak (TK), Raudhatul Athfal (RA). Sebagai suatu kegiatan organisasi pendidikan, sudah seharusnya dalam proses berlangsungnya kegiatan diperlukan manajemen.

Berdasarkan penjelasan diatas kualitas manajemen pendidik di PAUD adalah upaya untuk melihat kemampuan dari seorang pendidik baik dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan secara bersungguh-sungguh untuk Kompetensi Pendi

kan yang baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik yaitu kemampuan pedagogis, kognitif, profesional dan sosial sehingga menjadi tenaga pendidik yang profesional.

Kualitas dari manajemen pendidik dilembaga PAUD tentunya harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang sesuai sebagai sebuah profesi. Upaya perbaikan kualitas pendidikan, khususnya penermaan, pembinaan pendidik yang harus dilakukan secara terprogram. Berbagai faktor yang menentukan faktor yang menentukan kualitas pendidik yang memadai dan profesional secara menyeluruh sesuai syarat dan standar pendidik (Yus 2016:26). Idealnya pendidik PAUD yang memiliki kualitas baik (profesional) tentunya memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yaitu:

Berdasarkan Permendikbud No. 137 Tahun 2014, kualifikasi akademik pendidik yang ssesuai yaitu bahwasannya :

- a. Memiliki ijazah diploma (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini yang diperoleh dari program studi terakreditasi
- b. Memiliki ijazah diploma (D-IV) atau sarjana (S1)kependidikan lain yang relevan atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi dan memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) PAUD dari perguruan tinggi yang terakreditas

Kualifikasi pendidik PAUD bukanlah hal yang mudah, ada beberapa syarat secara umum kualifikasi yang dianjurkan :

- a. Beriman dan bertaqwa
- b. Warga Negara Indonesia (WNI)
- c. Berusia minimum 18 tahun
- d. Berkepribadian riang, gembira, memiliki rasa sayang terhadap anak
- e. Sehat jasmani dan rohani
- f. Kreatif, inovatif, dan menyenangkan

Dengan adanya persyaratan dalam kualifikasi, diharapkan guru yang ideal mampu mengembangkan kreatifitas kepada siswa yang percaya diri, berani mencoba hal yang baru, memberikan contoh, menyadari keragaman karakteristik siswa, memberikan kesempatan pada peserta didik untuk berekspresi dan bereksplorasi.

Kompetensi pendidik di lembaga PAUD mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi supervisi

- a. Kompetensi Pedagogik yaitu memiliki pengetahuan untuk merencanakan tugas yang akan diampunya dalam proses pelaksanaan pendidikan.
- b. Kompetensi kepribadian yaitu memiliki sikap dan prilaku yang dapat dijadikan panutan bagi peserta didiknya dan menampilkan dirinya sebagai pribadi yang berbudi luhur.
- c. Kompetensi sosial yaitu memiliki kemam

puan beradaptasi dengan lingkungan dan berkomunikasi secara efektif

- d. Kompetensi profesional yaitu memahami tahapan pertumbuhan dan perkembangan anak.
- e. Sosial, dan kompetensi manajerial

Guru Pendamping PAUD sesuai berdasarkan Permendikbud No. 137 Tahun 2014, bahwasannya :

- a. Kualifikasi ijazah D-II PGTK dari program studi terakreditasi
- b. Memiliki ijazah minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/pendidikan/kursus PAUD jenjang guru pendamping dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah
- c. Kompetensi guru pendamping mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia 2014).

Adapun peran profesional pendidik PAUD yaitu: (Wiyani 2015:76-90)

1. Pendidik PAUD sebagai pendidik yaitu pendidik yang menjadi tokoh, penutan, dan identifikasi bagi peserta didik serta memiliki rasa tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.
2. Pendidik PAUD sebagai pengajar yaitu pendidik yang mana perannya sebagai seorang profesional memiliki tugas utama sebagai perencana, pelaksana dan

penilaihasil kegiatan peserta didik baik sebelum maupun setelah kegiatan yang diselenggarakan oleh pendidik PAUD.

3. Pendidik PAUD sebagai pembimbing yaitu pendidik yang diharapkan dapat membimbing setiap rangkaian pembelajaran dengan pengetahuan dan pengalamannya.
4. Pendidik PAUD sebagai pelatih yaitu kemampuan pendidik dalam melatih keterampilan peserta didiknya dengan tetap memperhatikan standar pencapaian pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini.
5. Pendidik PAUD sebagai pengevaluasi yaitu pendidik yang dalam perannya harus mampu melakukan evaluasi dari suatu kegiatan pembelajaran untuk mengukur tingkat pertumbuhan dan perkembangan peserta didik.

Adapun hak dan kewajiban pendidik PAUD yang profesional idealnya memiliki yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berikut hak dan kewajiban pendidik PAUD yaitu:

1. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi tenaga kerja
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan prestasi kerja

4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi
5. Memperoleh dan memanfaatkan sarana serta prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalnya.
6. Memiliki kebebasan dengan memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik pendidikan dan peraturan perundang-undangan
7. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
8. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi pribadi
9. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan
10. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi dan kompetensinya
11. Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 14).

Hasil tersebut di atas merupakan indikator manajemen kinerja seorang pendidik.

Peningkatan Kualitas manajemen Pendidik mutlak harus diperhatikan dalam memacu kualitas Pendidikan di Indonesia. Disamping kesejahteraan tenaga pendidik sebagai masalah utama yang harus segera mendapat perbaikan. Sebab selama ini masih

banyak kita temui berbagai permasalahan terkait dengan performen guru, antara lain :

- a. Pembelajaran lebih berkonsentrasi pada persoalan-persoalan teoritis yang bersifat kognitif dan kurang memperhatikan aspek afektif dan psikomotor.
- b. Metodologi Pembelajaran tidak kunjung berubah; pembelajaran yang disampaikan secara konvensional, tradisional dan monoton.
- c. Kebanyakan Kegiatan Pembelajaran.
- d. Pendekatan Pembelajaran berlangsung cenderung normatif, tanpa ilustrasi kontek sosial budaya yang melatar belakangnya.
- e. Tenaga Pendidik lebih bernuansa sebagai tenaga spiritual/moral dan kurang diimbangi dengan nuansa intelektual dan profesional.

Kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang Pendidik.

- a. Menguasai bahan ajar yang akan diajarkan
- b. Mengelola Program belajar mengajar
- c. Mengelola Kelas
- d. Menggunakan media / sumber belajar
- e. Menguasai landasan-landasan pendidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa
- h. Mengenal program bimbingan
- i. Mengenal dan menyelenggarakan pendidikan

j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian.

Performen seorang Tenaga Pendidik yang diharapkan sebagai profesi yang profesional dalam meningkatkan kinerjanya terdapat tiga dimensi antara lain yaitu :

- a. Kompetensi personal
- b. Kompetensi sosial
- c. Kompetensi profesional

Ciri **Kompetensi personal** adalah ciri hakiki dari kepribadian seorang pendidik untuk menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Sedangkan ciri **Kompetensi Sosial** adalah perilaku tenaga pendidik yang berkeinginan dan bersedia memberikan layanan kepada masyarakat melalui profesionalannya untuk mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan ciri **Kompetensi Profesional** adalah menyangkut kemampuan dan kesediaan serta tekad guru (Tenaga Pendidik) untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah dirancang melalui proses dan produk kerja yang bermutu.

Peningkatan Kualitas manajemen Tenaga Kependidikan

Kualitas manajemen Tenaga Kependidikan merupakan upaya untuk melihat kemampuan tenaga Kependidikan dalam melakukan tugasnya untuk mengoptimalkan kinerjanya agar menghasilkan layanan yang optimal pada

Pelaksanaan Pendidikan. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang Penyelenggaraan Pendidikan. Tugasnya ialah melaksanakan pengawasan dan layanan teknis untuk menunjang Proses Pendidikan pada suatu satuan pendidikan.

Tenaga Kependidikan berkewajiban untuk membantu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis dan harus menjadi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat untuk menjadi bagian yang terpenting dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Sesuai berdasarkan Permendikbud No. 137 Tahun 2014, bahwasannya : Kualifikasi akademik tenaga administrasi PAUD memiliki ijazah minimum Sekolah Menengah Atas (SMA).

Terkhusus untuk pengawas dan kepala PAUD harus memiliki kualifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Pengawas atau Pemilik PAUD

Sesuai berdasarkan Permendikbud No. 137 Tahun 2014, bahwasannya :

- a. Memiliki ijazah sarjana (S1) atau diploma (D-IV) Kependidikan yang relevan dengan sistem pendidikan anak usia dini dari Perguruan Tinggi Penyelenggaraan Program Pendidik

- dan Tenaga Kependidikan
- b. Memiliki pengalaman minimum 3 tahun sebagai guru PAUD dan minimum 2 tahun sebagai kepala satuan PAUD bagi pengawas PAUD
 - c. Memiliki pengalaman minimum 5 tahun sebagai pamong belajar atau guru PAUD dan kepala satuan bagi pemilik PAUD
 - d. Memiliki pangkat minimum penata, golongan ruang III/C dan berstatus sebagai pegawai negeri sipil
 - e. Memiliki usia maksimal 50 tahun pada saat diangkat menjadi pengawas atau pemilik PAUD
 - f. Memiliki sertifikat lulus seleksi calon pengawas atau pemilik PAUD dari lembaga yang kompeten dan diakui pemerintah
 - g. Memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan fungsional pengawas atau pemilik dari lembaga pemerintah yang kompeten dan diakui

Kompetensi pengawas atau pemilik PAUD mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi penelitian dan pengembangan, kompetensi supervisi akademik, dan kompetensi evaluasi pendidikan

2. Kepala PAUD

Sesuai berdasarkan Permendikbud No. 137 Tahun 2014, bahwasannya :

- a. Memiliki kualifikasi akademik sebagaimana yang dipersyaratkan pada kualifikasi guru
- b. Memiliki usia maksimal 55 tahun pada saat diangkat menjadi kepala PAUD
- c. Memiliki pengalaman minimum 3 tahun sebagai guru PAUD
- d. Memiliki pangkat/golongan minimum Penata Muda Tingkat I, (III/b) bagi pegawai negeri sipil pada satuan atau program PAUD dan bagi non-PNS disertakan dengan golongan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga berwenang
- e. Memiliki sertifikat lulus seleksi calon kepala PAUD dari lembaga kompeten dan diakui pemerintah.

Kompetensi Kepala lembaga PAUD mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, dan kompetensi supervisi

Adapun hak dan kewajiban Tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yaitu

3. Tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
 - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;

- c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntunan pengembangan kualitas;
 - d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
 - e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
4. Tenaga kependidikan berkewajiban
- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
 - b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
 - c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan tenaga pendidik dan kependidikan.

Dari uraian di atas dapat dinilai bahwa kinerja tenaga kependidikan semestinya harus dapat ditingkatkan lagi untuk mewujudkan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kepedidikan yang efektif dan optimal.

Pelaksanaan manajemen untuk Meningkatkan Mutu dan Layanan Pendidikan

Dengan Manajemen yan baik dan berkualitas di sekolah diharapkan dapat

menjadi lebih otonom dalam pelaksanaan 3M yaitu Man, Money dan Material. Tujuan manajemen pendidik dan tegnaga kependidikan adalah untuk mengembangkan prosedur kebijaksanaan sekolah, memecahkan masalah-masalah umum, memanfaatkan semua potensi individu yang tergabung dalam Tim tersebut.

Pelaksanaan peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah

Pelaksanaan manajemen tersebut di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Melalui adanya manajemen sekolah memiliki kewenangan pengambilan keputusan yang terkait langsung dengan kebutuhan sekolah.
2. Dengan adanya manajemen yang baik unsur sekolah memegang kontrol yang lebih besar pada setiap kejadian di sekolah unsur pokok sekolah inilah yang kemudian menjadi lembaga non struktural yang disebut Dewan Sekolah yang anggotanya terdiri dari Tenaga Kependidikan, Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Orang Tua Siswa, Anggota masyarakat dan siswa.

Ada beberapa faktor yang digunakan sebagai dasar pemikiran untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Faktor tersebut adalah faktor yang

berhubungan dengan sekolah, manajemen sekolah, para guru, anggaran pendidikan, lingkungan, monitoring dan evaluasi (pengawasan dan pengendalian) serta faktor yang berhubungan dengan kebijakan Pendidikan Nasional.

Dalam kaitannya dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan faktor tersebut jika dikelola dengan manajemen berbasis masyarakat dan sekolah akan dapat memberikan peluang untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Oleh sebab itu untuk mendorong sekolah yang produktif, efektif dan efisien pemberdayaan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus selalu di perhatikan.

Pemberdayaan ini dapat dilakukan melalui peningkatan moral, etika kerja motivasi, jaminan sosial, sikap disiplin, kesehatan, kesempatan prestasi dan berkarier dan suasana kerja, hubungan antar personal di sekolah, penguasaan IT, kepuasan kerja, kebijakan pemerintah, besarnya pendapatan serta sarana untuk berkembang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai untuk meningkatkan keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam mencapai usaha optimal tujuan pendidikan peran guru dan kinerjanya merupakan hal yang sangat penting. Secara ideal seorang pendidik diharap memiliki nilai-nilai kinerja yang positif untuk dapat memacu kinerja pendidik agar menjadi

profesional akan sangat di pengaruhi oleh keterlaksanaan dalam peningkatan kualitas manajemen misalnya dalam kaitannya dengan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan yang memperlancar tugas seorang pendidik, perancangan proses belajar mengajar yang memacu metode kerja guru melalui program in *job training* sehingga memacu kemampuan sumber daya manusia kependidikan, serta meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik.

Pada dasarnya upaya memberdayakan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan selain melalui koordinasi dan komunikasi. Koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan tenaga pendidik dan masyarakat dapat secara vertikal, horisontal, fungsional dan diagonal. Koordinasi juga dapat dilakukan secara internal dan eksternal dan secara terus menerus sebagai langkah konsolidasi dalam memperkuat Kelembagaan Pendidikan untuk mencapai suatu tujuan. Contohnya mengadakan pertemuan informal dengan para pejabat, mengadakan rapat, baik rapat koordinasi antar Kepala Sekolah, Sekolah dengan Guru, dengan komite maupun dengan orang tua siswa.

Secara internal untuk menunjang pelaksanaan manajemen terdapat hal yang perlu dipantau dari tenaga kependidikan

antara lain

1. Pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan
2. Kualitas kerja tenaga kependidikan
3. Produktivitas kerja
4. Adaptasi dan fleksibilitasnya
5. Inisiatif dan Pemecahan masalah
6. Kooperatif dan kerja sama
7. Kendala yang mampu diatasi dan tanggung jawab
8. Kemampuan berkomunikasi dan Interaksi

Tenaga kependidikan atau Pengelolaan sekolah mencakup beberapa unsur yaitu mengembangkan dan merawat fasilitas sekolah, memastikan ketersediaannya buku serta alat dan bahan yang dibutuhkan oleh guru untuk mengajar bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat. Kelompok kerja guru dan kelompok kerja kepala sekolah sangat berperan dalam mewujudkan kualitas manajemen tenaga kependidikan yang profesional. Peningkatan kualitas manajemen tenaga kependidikan yang tepat memerlukan keterkaitan antara sekolah yang memiliki kepemimpinan kependidikan dan masyarakat. Keberadaan Tenaga Kependidikan yang profesional sangat menentukan keberhasilan tujuan pendidikan.

SIMPULAN

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas

pada bidangnya masing-masing. Pendidik bertugas menciptakan suasana yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Untuk itu pendidik harus memiliki komitmen profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan sebagai pendidik ia harus memberi keteladanan dan menjaga menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat terhadap peran pendidik guna mencerdaskan kehidupan anak bangsa. Sedangkan, tenaga pendidikan tenaga kependidikan adalah kompetensi yang terus berkembang oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.

Peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan perlu memperoleh pelatihan-pelatihan teknis dalam penyelenggaraan administrasi penyelenggaraan pembelajaran dalam lembaga pendidikan anak usia dini sehingga layanan pendidik dan tenaga pendidikan akan lebih berkualitas dan akan lebih optimal sesuai harapan masyarakat. Peningkatan kualitas ini juga akan mengarah pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk pendidik dan tenaga kependidikan yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi. Lembaga pendidikan anak usia dini melakukan kegiatan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pendidikan agar lembaga tersebut dapat berkembang dan tidak

mengalami kekosongan personalia.

Segala upaya untuk memacu kinerja pendidik agar menjadi profesional akan sangat dipengaruhi oleh terlaksananya manajemen yang baik dan berkualitas misalnya dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan. Upaya memberdayakan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks manajemen adalah melalui koordinasi dan komunikasi. Koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan para guru dan masyarakat dapat dilakukan secara vertikal, horisontal, fungsional. Koordinasi juga dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Koordinasi dilakukan secara terus-menerus sebagai langkah konsolidasi untuk memperkuat kelembagaan dalam mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, Maman Sutarman &. 2016. *Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini*. Bandung: Pustaka Media.
- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Marini, Arita. 2014. *Manajemen Sekolah Dasar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 2014. "Permendikbud No. 137 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional PAUD."

Mestika, Zed. 2008. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Suyadi. 2014. *Teori Pembelajaran Anak Usia Dini*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wibawa, Basuki. 2017. *Manajemen Pendidikan (Teknologi Kejuruan Dan Vokasi)*. Jakarta: Bumi Aksara Group.

Wiyani, Novan Ardy. 2015. *Manajemen PAUD Bermutu*. Yogyakarta: Gava Media.

Yus, Anita. 2016. *Strategi Pendidikan Anak Usia Dini (Kebijakan Pemerintah Untuk Mengembangkan Pendidikan Anak Usia Dini)*. Medan: Perdana Publsing.