



Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen

Arniati Batu Sumbung^{1✉}, Hotmaulina Sihotang²

Universitas Kristen Indonesia, Indonesia^{1,2}

E-mail : 2001190014@uki.ac.id¹, hotmaulina.sihotang@uki.ac.id²

Abstrak

Untuk mencapai hasil yang optimal dalam sebuah manajemen sekolah maka seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan mengelola tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perencanaan, rekrutmen, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, dan kompensasi serta penghargaan kepada tenaga kependidikan di SMA Kristen Barana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, metode observasi, dan analisis deskriptif. Data diperoleh dari regulasi, literatur dan wawancara mendalam dengan pihak manajemen sekolah SMA Kristen Barana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMA Kristen Barana telah menunjukkan bahwa sekolah telah merencanakan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan dan tujuan sekolah. Pelatihan dan pengembangan kompetensi guru dan juga staf telah dan akan selalu menjadi program sekolah yang harus dilaksanakan. Sekolah tidak pernah memberhentikan pendidik dan staf. Oleh karena itu sebagai rekomendasi kepada semua pihak, sekolah negeri atau swasta hendaknya kompetensi tenaga kependidikan lebih ditingkatkan, agar pendidikan di Indonesia semakin mencapai tujuan pendidikan nasional yang diharapkan.

Kata Kunci: Manajemen, pendidik, tenaga kependidikan.

Abstract

To achieve optimal results in school management, a school principal must have the ability to manage educators and education. This study aims to identify planning, recruitment, coaching and development, promotion and transfer, dismissal, and compensation and awards for education personnel at SMA Kristen Barana. This study uses a qualitative approach, observation method, and descriptive analysis. Data were obtained from regulations, literature, and in-depth interviews with the management of the SMK Kristen Barana. The results showed that SMA Kristen Barana has shown that the school has planned human resources, namely educators according to the needs and goals of the school. Training and competency development for teachers and staff has been and will always be a school program that must be implemented. The school never lays off educators and staff. Therefore, as a recommendation to all parties, educational institutions, both public and private schools, should further improve the competence of their educational staff, so that education in Indonesia will increase and be able to achieve the expected national education goals.

Keywords: management, teachers, and staff

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang RI No.20, BAB I Pasal 1 tahun 2003 disebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan secara sistematis dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses belajar sehingga peserta didik secara aktif meningkatkan potensi dirinya dalam hal spiritual, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia pengendalian diri, serta keterampilan didalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara” (Tatang, Administrasi Pendidikan, 2017). Abdul Karim menjelaskan bahwa pendidikan merupakan proses yang dilakukan oleh pendidik untuk membagi ilmu pengetahuan kepada anak didik baik dalam lingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat yang bertujuan untuk memengaruhi proses berpikir dan bertindak laku peserta didik secara formal atau informal (Tatang, Administrasi Pendidikan, 2017). Diperlukan hubungan positif antara pengelolaan delapan standar pendidikan: isi/kurikulum, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, proses, pengelolaan, sarana dan prasarana, pendanaan dan evaluasi untuk menjamin mutu pendidikan (Kintamani, 2011). Berdasarkan SK No. 74, Pasal 3 (2) Tahun 2008 tentang Guru, guru dianggap profesional jika memenuhi kriteria yang meliputi kemampuan pendidikan, pribadi, sosial, dan profesional (Hotmaulina Sihotang, 2019). Oleh karena itu, pimpinan harus bisa mengatur sistem yang ada di sekolah, agar komponen-komponen terkait seperti: pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (pegawai) mampu berfungsi secara optimal sehingga meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidik adalah suatu profesi yang memiliki tugas untuk membuat perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, membimbing dan melatih, mengevaluasi pembelajaran, dan melaksanakan penelitian serta pengabdian bagi masyarakat, secara khusus pendidik di pendidikan tinggi (Nur, 2009). Sedangkan anggota masyarakat yang memberikan dirinya untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan dalam menjalankan administrasi, mengelola, mengembangkan, mengawasi dan melayani dalam hal teknis sebagai penunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan disebut tenaga kependidikan (UU No. 20 tahun 2003 pasal 1, BAB 1 Ketentuan Umum).

Pengelolaan Pendidik dan tenaga kependidikan meliputi: merencanakan dan mengadakan proses perekrutan pegawai, membina dan mengembangkan pegawai, mempromosi dan memutasi pegawai, memberhentikan pegawai, memberikan kompensasi dan penghargaan (Muniroh, 2017). Manajemen pendidikan adalah semua proses kegiatan dalam bidang pendidikan dengan menggunakan sarana prasarana yang tersedia baik spiritual, personil, materil yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengkoordinasian, pengawasan dan evaluasi guna tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Komariah, 2018). Untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan, maka diperlukan manajemen yang baik dan benar. Hal-hal tersebut harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, baik dan benar oleh kepala sekolah. Dengan begitu, apa yang diharapkan dari tenaga pendidik akan terpenuhi dengan baik, tergantung pada kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki, serta mampu bekerja dan melakukan yang terbaik.

Dalam pengangkatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, misalnya: perekrutan yang dapat dilakukan secara tiba-tiba tanpa perencanaan yang matang, atau pengangkatan yang tidak sesuai kompetensi, dan pengangkatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga menimbulkan masalah jumlah tenaga pendidik yang tidak sebanding dengan jumlah peserta didik disebabkan karena tidak dilakukan analisis kebutuhan dalam proses perekrutan guru. Ada juga guru yang tidak mengajarkan mata pelajaran sesuai dengan basic pendidikannya disebabkan karena guru mata pelajaran terlalu banyak dan tidak sebanding dengan jumlah jam mengajar sehingga dalam proses mengajar tidak efektif. Oleh karena itu, keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah harus dikelola dan dikembangkan dengan baik. Manajemen mereka perlu mencakup fungsi manajemen serta pengembangan sumber daya manusia. Rumusan masalah adalah sebagai berikut: Bagaimana merencanakan, mengadakan, mempromosikan, mengembangkan, mempromosikan, merelokasi, memberhentikan, memberikan kompensasi dan penghargaan kepada para pendidik dan staf SMA Kristen Balana? Secara akademis, kajian ini menambah wawasan tentang pengelolaan

tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga mampu berkontribusi bagi SMA Kristen Barana dalam hal pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

METODE PENELITIAN

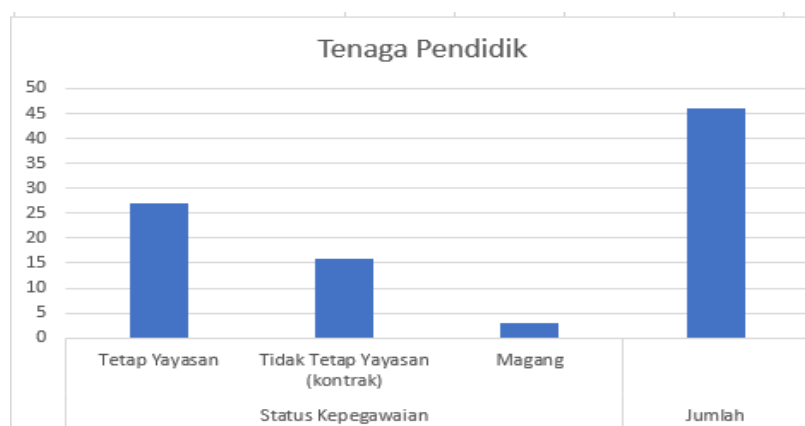
Penelitian ini berfokus pada gambaran tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Kristen Barana. Penelitian ini menggunakan rancangan studi kasus. Adapun pendekatan penelitian ini adalah kualitatif, metode survey dengan analisis deskriptif. Menurut Bogdan dan Biklen studi kasus adalah menguji secara rinci terhadap satu subjek, satu tempat atau suatu peristiwa tertentu, latar, objek atau satu tempat penyimpanan dokumen atau satu peristiwa tertentu (Sayadi, 2021). Penelitian kualitatif lebih mengutamakan temuan-temuan melalui pengamatan langsung atau observasi terhadap berbagai peristiwa yang terjadi, pengamatan peneliti secara langsung, maupun melalui wawancara terhadap unsur yang terkait seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik serta tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian studi kasus observasi. Peneliti sudah menggali data, melalui pengamatan, wawancara, dokumentasi dan banyak hal yang lain yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

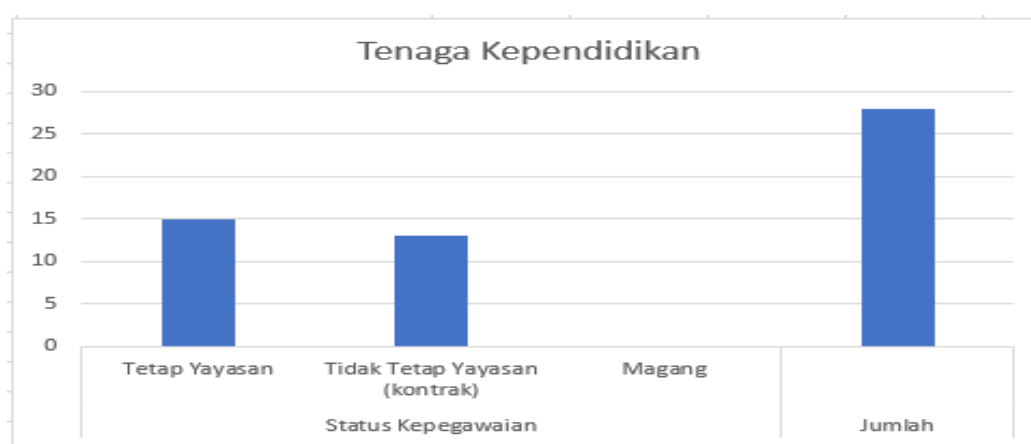
1. Prosedur perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Cara merencanakan sumber daya manusia dikenal dengan metode non-ilmiah dan metode ilmiah. Metode non ilmiah berarti bahwa rencana tenaga kerja didasarkan pada pengalaman, imajinasi, dan perkiraan dari rencana tersebut. Jenis perencanaan tenaga kerja ini membawa risiko yang signifikan. Misalnya, kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak memenuhi kebutuhan perusahaan. Hal ini menimbulkan kesalahan dan pemborosan serta merugikan perusahaan. Metode ilmiah berarti mengembangkan sumber daya manusia berdasarkan hasil analisis data perencanaan, informasi, dan prediksi. Jenis rencana SDM ini relatif berisiko rendah karena semuanya sudah dihitung sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang menangani SDM disampaikan di SMA Kristen Barana telah melakukan analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan secara rutin setiap tahun pelajaran dan selanjutnya diusulkan kepada pihak yayasan. Analisis kebutuhan yang dilakukan yang dilakukan pihak sekolah sudah sejalan dengan penelitian Chakraborty dimana perencanaan berdampak pada keunggulan manajemen yang kompetitif (Chakraborty, D., & Biswas, W., 2020; Jabar, I., 2019). Pihak sekolah menerangkan secara rinci bagaimana perencanaan yang dilakukan selama ini. Prosedur perencanaan SDM mulai dari magang yang dilaksanakan selama 1 tahun. Sebelum menjadi kontrak Yayasan, kinerja saat magang akan dinilai dari berbagai indikator. Setelah hasil penilaian menunjukkan kinerja yang baik maka dapat diusulkan ke pihak yayasan untuk menjadi kontrak yayasan selama 5 tahun. Kemudian kontrak Yayasan jika berminat untuk menjadi pegawai tetap Yayasan, maka pegawai kontrak memasukkan surat permohonan kepada sekolah untuk diangkat menjadi pegawai tetap Yayasan. Dan jika dinilai layak untuk menjadi pegawai tetap Yayasan, maka pihak sekolah yang mengusulkan ke pihak Yayasan. Jadi, semuanya dilakukan secara bertahap. Jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2021-2022 disajikan dalam diagram berikut:



Gambar 1. Jumlah Tenaga Pendidik Tahun 2022



Gambar 2. Jumlah Tenaga Kependidikan Tahun 2022

Jumlah pendidik untuk tahun 2022 ada 46 orang, 27 orang pegawai tetap Yayasan dan 15 orang pegawai tidak tetap Yayasan (kontrak) dan 4 orang magang. Sementara tenaga kependidikan ada 28 orang, 15 pegawai tetap Yayasan dan 13 pegawai tidak tetap Yayasan.

2. Pengadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Setelah melakukan Perencanaan SDM dan analisis kebutuhan oleh kepala sekolah maka selanjutnya diadakan proses perekrutan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kuantitas yang dibutuhkan oleh lembaga. Untuk merekrut calon-calon guru dan pegawai, maka proses perekrutan diawali dengan mengumumkannya melalui media elektronik seperti website dan Instagram sekolah, serta media cetak, dengan rentang waktu yang telah ditentukan oleh pihak sekolah. Kepala sekolah atau bagian personalia/kepegawaian berhak memutuskan calon-calon yang ditetapkan. Keputusan ini adalah akhir dari proses seleksi. Untuk lebih memahami tugas dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan yang baru maka perlu adanya kegiatan-kegiatan yang mencakup penempatan, penugasan, dan orientasi.

Pihak sekolah yang melaksanakan proses promosi, rekrutmen, dan pengadaan pegawai. Proses pengadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan: sekolah mengumumkan membutuhkan tenaga guru dan pegawai melalui website sekolah. Selanjutnya, pendaftar dipilih sesuai dengan kebutuhan sekolah, lalu hasil seleksi diumumkan. Pihak sekolah juga merekrut tenaga guru dan pegawai dengan cara mencari seseorang yang dianggap kompeten dan berkualitas untuk mengisi kuota yang dibutuhkan tanpa melakukan seleksi secara bertahap, dan pihak sekolah menghubungi orang tersebut. Jadi, untuk proses promosi akan Pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Kristen Barana berdasarkan pada analisis kebutuhan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan, pengayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan, dan penyederhanaan pekerjaan.

3. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai

Program pembinaan dan pengembangan harus diselenggarakan oleh lembaga. Lokakarya, simposium, seminar, dan contoh penerapan sistem pembinaan seperti berikut: sistem promosi, sistem karir, sistem prestasi kerja. Proses dan langkah-langkah yang dilakukan untuk mengembangkan pendidik dan staf meliputi: 1) Lakukan analisis tempat kerja, mulai pengamatan dan bandingkan kinerja aktual dengan kriteria kinerja yang ditetapkan. Jika ada yang tidak memenuhi kriteria kinerja, lanjutkan proses investigasi segala kendala dan masalah yang dihadapi yang mempengaruhi kinerja pendidik dan staf. Dan langkah terakhir adalah pemecahan masalah, dan kami mencari solusi dari masalah yang ditemukan pada tahap awal. 2) Melakukan analisis kebutuhan untuk mengembangkan potensi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan hasil analisis kinerja. Anda perlu mengambil langkah-langkah berikut: Artinya, a) standar kinerja pendidik dan staf telah diidentifikasi. b) Kinerja pendidik dan staf ditentukan. c) Telah ditentukan kebutuhan pengembangan tenaga guru dan pegawai. 3) Menganalisis sumber daya.

Sesuai dengan teori di atas, pihak SMA Kristen Barana secara detaisl telah melakukan pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan melalui :

Program studi lanjut S2

Program studi lanjut yang diprogramkan oleh SMA Kristen Barana dimulai pada tahun 2019. Program ini memberikan beasiswa kepada guru-guru untuk melanjutkan studi pada program pascasarjana. Setiap tahun ada 5 guru yang mendapat beasiswa. Untuk tahun 2019 ada 5 orang tenaga pendidik dari 40 yang diberikan beasiswa untuk melanjutkan studi ke program pascasarjana. Dan untuk tahun 2021, ada 5 orang dari 46 tenaga pendidik yang melanjutkan studi ke program pascasarjana. Berikut disajikan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tahun 2022 berdasarkan tingkat pendidikan:



Gambar 3. Persentasi Tenaga Pendidik berdasarkan Kualifikasi Pendidikan



Gambar 4. Persentasi Tenaga Kependidikan berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Untuk tenaga pendidik, terdapat 24% atau 11 orang pendidikan terakhir S2, dan masih 76% atau 35 orang yang memiliki pendidikan terakhir S1. Untuk tenaga kependidikan, terdapat 11% atau 3 orang pendidikan terkakhir S2 dan 89% atau 15 orang memiliki pendidikan terakhir S1.

Pelatihan dan seminar yang dilakukan untuk pendidik dan tenaga kependidikan dengan mendatangkan narasumber yang kompeten. Pelatihan yang dilakukan yang berkaitan dengan perubahan kurikulum, peningkatan kompetensi mengajar sebagai guru penggerak dan peningkatan mutu lulusan. Hal ini sejalan dengan penelitian Timang, et al bahwa pelatihan yang dilakukan bagi guru dapat meningkatkan mutu sekolah (Timang, M. Nadeak, B., & Sihotang, H., 2021; Sibagariang, D., Sihotang, H., & Murniarti, E. (2021). Saat ini kita berada pada era revolusi 4.0 industri yang berdampak pada pendidikan maka di SMA Kristen diberikan pelatihan pendidikan era revolusi industri 4.0 untuk guru dan tenaga kependidikan agar mampu melayani administrasi pendidikan menggunakan teknologi. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Pada era revolusi industri 4.0 pendidikan dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai fasilitas lebih dan serba canggih untuk memperlancar proses pembelajaran (Putriani, J. D., & Hudaidah, H., 2021). Berikut daftar pelatihan yang dilaksanakan di SMA Kristen Barana selama tahun 2021-2022:

Tabel 1
Waktu dan Tema Pelatihan dan seminar

Waktu Pelatihan dan seminar	Tema Pelatihan dan seminar	Pemateri
7 Januari 2021	Pembuatan Video Pembelajaran	Efraim, S.Si., M.Pd.
13 Juni 2021	Metode Pembelajaran Kreatif Guru	Rima Erly Lande, S.S.
14-17 Juni 2021	Sharpening the leadership through streghtening the teamwork	Wahana Widya Semesta Indonesia
29 Agustus 2021	Pemenuhan dan Peningkatan 8 Standar Nasional Pendidikan	Agus Hermawan, S.Pd., M.Pd.
4-5 November 2021	Headmasters executive council and teachers training 2021	Dicky Susanto, S.T., M.Ed., Ed.D dan Grace Marcelina, B.A., M.A
6-7 November 2021	Peningkatan Kemampuan Guru dalam pendidikan karakter	Pdt. Rotuar Siregar, M.Th
9, 13 November 2021	Peningkatan Kompetensi Pedagogik guru “Belajar asyik dan berkualitas”	Dr. Mawardi, S.Pd., M.Pd
20 November 2021	Parenting in the wilderness	Pdt. Jimmy Pardede, M.Th
27 November 2021	Anak dan pilihannya	Pdt. Rotuar Siregar, M.Th

Waktu Pelatihan dan seminar	Tema Pelatihan dan seminar	Pemateri
5-6 April 2022	Chirst education centered	William Sandy, Ph.D.
26 April 2022	Kurikulum Merdeka	Drs. I Gede Merdeka, M.T.

Melaksanakan program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). MGMP sekolah dilaksanakan minimal 2 kali dalam setahun dalam 1 semester.

4. Promosi dan Mutasi

Promosi merupakan proses naiknya jabatan pegawai di sebuah instansi dimana meningkatkan wewenang dan tanggungjawab, sehingga status, kewajiban, hak dan pendapatannya juga semakin meningkat. Bagi pegawai, promosi sangat penting karena ada pengakuan dan kepercayaan terhadap kompetensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Mutasi adalah proses perubahan tempat pekerjaan, jabatan yang dilaksanakan secara horizontal maupun vertikal dalam suatu instansi.

Di SMA Kristen Barana, promosi dilakukan bagi setiap tenaga pendidik/kependidikan yang telah memenuhi syarat (kinerja bagus). Di SMA Kristen Barana untuk tahun 2021, ada guru yang diangkat menjadi kepala SMA Kristen Rantepao dan tenaga kependidikan menjadi kepala TU. Mutasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, suatu saat harus siap dimutasi kemana saja jika yayasan membutuhkan. Untuk tahun 2021-2022 belum pernah dilakukan mutasi.

5. Pemberhentian Pegawai

Diberhentikannya seorang pegawai adalah hak atau keinginan organisasi baik secara terhormat atau dipecat (Rizki, 2018). Yang biasanya dikarenakan hal berikut :

1. Pekerjaan tidak terselesaikan
2. Perilaku kurang disiplin
3. Peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan dilanggar
4. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan
5. Tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lain sehingga terjadi konflik.
6. Dilingkungan kerja suka memakai dan mengedarkan obat-obat terlarang dan minum minuman keras
7. Membuat keterangan yang tidak benar hingga merugikan perusahaan
8. Berbuat asusila dan judi
9. Menipu, mencuri, atau menggelapkan barang atau uang perusahaan
10. Melakukan penyerangan, penganiayaan, pengancaman dan intimidasi kepada teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.

Di SMA Kristen Barana belum pernah memberhentikan pegawai, tetap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mundur dan berhenti sendiri dari sekolah karena alasan personal dari mereka sendiri. Pemberhentian tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan hanya dapat dilakukan dengan alasan yang tepat, misalnya melanggar aturan yang dibuat oleh sekolah. Adapun aturan dan tata tertib tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Kristen Barana, yaitu:

Tabel 2
Tata Tertib Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Kristen Barana

No	Peraturan dan Tertib
1.	Hadir tepat waktu di sekolah (07.00)
2.	Mengikuti upacara bendera yang dilaksanakan di sekolah
3.	Berpakaian rapi dan sopan serta memakai sepatu
4.	Menjalankan tugas secara bertanggungjawab, tertib dan rapi
5.	Mengutamakan tugas dan kewajiban di sekolah
6.	Menjunjung tinggi martabat profesinya
7.	Menjadi contoh yang baik dalam tingkah laku, tutur kata

-
8. Membina hubungan yang baik dengan pegawai, guru, siswa, orang tua dan masyarakat
 9. Apabila tidak hadir memberikan pemberitahuan/ surat izin kepada kepala sekolah/ wakasek
-

6. Kompensasi dan Penghargaan

Alasan yang paling dominan dari seseorang dalam memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lainnya adalah penghargaan, dan kompensasi dari perusahaan. Kepala sekolah harus memikirkan hal-hal yang membuat pegawai bersaing secara sehat dengan berbagai jenis kompensasi yang menarik untuk mempertahankan pegawai berkompeten. Sesuai penjelasan di atas, pegawai sangat membutuhkan kompensasi dan penghargaan untuk memotivasi dirinya dalam bekerja. Meskipun kedua hal tersebut berupa non finansial. Pemberian kompensasi dan penghargaan menunjukkan kepedulian lembaga kepada pegawainya, sehingga kompensasi dan penghargaan harus diberikan pihak sekolah terhadap pegawainya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Larkin dimana pemberian kompensasi dan penghargaan berbasis kinerja (Kang, E., & Lee, H., 2021; Sudiro, A., Adi, A., & Fakhri, R, 2021). Hal ini sudah dilaksanakan pihak SMA Kristen Barana sesuai kemampuan pihak sekolah. Kompensasi dan penghargaan yang diberikan pihak sekolah kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada tahun 2021-2022, jika dalam satu bulan kehadiran mencapai 100% maka akan diberikan bonus oleh pihak sekolah berupa uang tunai. Jika ada anak-anak yang dibina untuk mengikuti berbagai kompetisi dan mendapat juara, maka pihak sekolah akan memberikan penghargaan berdasarkan prestasi yang dicapai oleh anak tersebut. Selain itu, kompensasi dan penghargaan yang diberikan pihak sekolah kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berupa fasilitas seperti pemberian tab bagi guru-guru.

KESIMPULAN

Sesuai uraian diatas, maka disintesisikan bahwa dalam institusi pendidikan, pendidik, dan tenaga kependidikan memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting. Oleh karena itu, dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, perlu dikelola dengan baik dan benar hal-hal yang berkaitan dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam, pendidik dan pengelola tenaga kependidikan perlu memperhatikan bagaimana rekrutmen, pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian staf, penghargaan dan penghargaan pendidik dan tenaga kependidikan. Setiap proses memiliki langkah-langkah yang perlu dijalankan, dijalankan, dan dipraktikkan untuk menghindari kesalahan serius. Seluruh pihak terkait pendidikan, baik negeri maupun swasta, terus bersaing dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk memastikan pendidikan Indonesia terus berbenah, berbenah dan mencapai tujuan pendidikan nasional yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rouf dan Lufita Raghda. (2018). Peranan Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Jombang. *Sumbula*, 903-926.
- Ahmad, S. (2014). Problematika Kurikulum 2013 dan Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah. *Jurnal Pencerahan*, 98.
- Ariani, N. F., S'dijah, C., dan Subandi. (2016). Penerapan Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing pada Materi Pecahan Sederhana Kelas III SD Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar 2016 Peningkatan Kualitas Pendidikan Dasar dalam Menghadapi Daya Saing Regional (ASEAN). 608-615.
- Bahrudin Ardi, A. M. (2013). *Penerapan Metode Inkuiri Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran IPA Pada Siswa Kelas V SDN 5 Mayonglor Kabupaten Jepara*. Universitas Negeri Semarang: Doctoral Dissertation.
- Hotmaulina Sihotang, M. L. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru dalam mengimplementasikan Kurikulum 2013 dalam Education 4.0. *Jurnal Comunita Servizio*, 225.

- 5139 *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen – Arniati Batu Sumbung, Hotmaulina Sihotang*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3097>
- Jabar, I. (2019). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Keunggulan Manajemen Pembelajaran. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(3), 97-106.
- Joyce, B. C. (2009). *Model of Teaching (Terjemahan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Joyce, B., Calhoun, E., & Weil, M. (2009). *Model of Teaching (Terjemahan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kang, E., & Lee, H. (2021). Employee compensation strategy as sustainable competitive advantage for HR education practitioners. *Sustainability*, 13(3), 1049.
- Kemendikbud. (2014). *Permendikbud No. 103 tentang pedoman pelaksanaan pembelajaran*. Jakarta: Kemendikbud.
- Kintamani, I. (2011). Evaluasi Program SMP Standar Nasional Berdasarkan Standar Nasional Pendidikan. *Pendidikan dan Kebudayaan*, 5.
- Komariah, N. (2018). Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan di SDI Wirausaha Indonesia. *LPPM Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta*, 107-111.
- Kristian, Y., & Chaerul, M. (2010). *Analisis Awal Implementasi Tempat Pengolahan Sampah Terpadu*.
- Lufita, A. R. (2018). Peranan Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Jombang. *Sumbula*, 903-926.
- Madjid, A. (2014). *Pembelajaran Tematik Terpadu*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meinita, M. D. N., Marhaeni, B., Winanto, T., Jeong, G. T., Khan, M. N. A., & Hong, Y. K. (2013). Comparison of agarophytes (Gelidium, Gracilaria, and Gracilariopsis) as potential resources for bioethanol production. *Journal of applied phycology*, 25(6), 1957-1961.
- Mulyasa. (2008). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muniroh, J. (2017). Manajemen Pendidik dan tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 161-173.
- Nur, H. (2009). Pendidik dan tenaga kependidikan. *MEDTEK*, 2.
- Nurjanah, N. (2016). Peningkatan Hasil Belajar IPA Dengan Menerapkan Metode Inkuiri Siswa Kelas V SD Negeri 68 Kec. Bacukiki Kota Parepare. *Publikasi Pendidikan*, 107-110.
- Putriani, J. D., & Hudaidah, H. (2021). Penerapan Pendidikan Indonesia Di Era Revolusi Industri 4.0. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 830-838.
- Rizki, F. A. F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji dan Budaya Organisasi Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Pada Cv. Fortuna Soergo Indofurni* (Doctoral Dissertation, Unisnu Jepara).
- Ruslamiarti, F. R. (2013). *Hubungan Gaya Belajar dengan Hasil Belajar Bahasa Indonesia Siswa Kelas 5 SDN 17 Kota Bengkulu*, 30.
- Sanjaya. (2010). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sayadi, S. C. (2021). Strategi Peningkatan Ekspor Turunan Sawit Indonesia melalui Diplomasi Ekonomi dalam Menarik Investor Asing (Studi Kasus: PT. Kutai Refinery Nusantara) (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Indonesia).
- Sibagariang, D., Sihotang, H., & Murniarti, E. (2021). Peran guru penggerak dalam pendidikan merdeka belajar di indonesia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(2), 88-99.
- Sudiro, A., Adi, A., & Fakhri, R. (2021). Engaging employees through compensation fairness, job Involvement, organizational commitment: the roles of employee spirituality. *Management Science Letters*, 11(5), 1499-1508.

- 5140 *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen – Arniati Batu Sumbung, Hotmaulina Sihotang*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3097>
- Susanto, A. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tatang, H. (2017). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Thoif, M. (2018). Analisis Kebijakan UU No.20 tahun 2003. *Kependidikan dan Keagamaan*, 1-2.
- Timang, M., Nadeak, B., & Sihotang, H. (2021). the Influence of the Principal'S Managerial Ability, Training and Spiritual Intelligence on Teacher Performance At Smpn 1 Rantepao. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 9(1), 248-256.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (n.d.). Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Widyastuti, F. P. (2018). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Kelas 4 SD Melalui Model Pembelajaran Inquiry Learning. *Jurnal Kiprah*, 1-13.