

ANALISIS FUNGSI ADMINISTRASI PENDIDIK DAN TENDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN SDIT INSAN CERMAT

Ende Widiyana¹, Ahmad Saeful Hidayat²

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia^{1,2}

Email: endewidiyana19@gmail.com, ahmadsaefulhidayat548@gmail.com

Abstract:

The purpose of this research is to explain how SDIT Insan Cermat implements the administration function of educators and education staff. In this research, the method used is qualitative. Through this research, the results were obtained that in determining the administrative functions and educational staff at SDIT Insan Cermat it has been adjusted to the applicable Indonesian laws. The aim of its implementation is so that the quality of education can improve, knowledge can be developed more widely, and educators and students can educate and serve society. There are six components in carrying out the administrative functions of educators and education, namely that educators and teaching staff have planned methods for teaching, compensation, orientation, as well as supervising and providing assessments up to dismissal. The existence of administrative functions for educators and teaching staff has made SDIT Insan Cermat short of staff because to achieve national education standards, school principals need to recruit teaching staff who are linear with the education to be taught.

Keywords: Education administration, educators, staff, quality of education

Abstrak:

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk menjelaskan bagaimana SDIT Insan Cermat menerapkan fungsi administrasi pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kualitatif. Melalui penelitian ini didapatkan hasil bahwa dalam menetapkan fungsi administrasi dan tenaga kependidikan di SDIT Insan Cermat telah disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku Indonesia. Tujuan penerapannya ialah agar mutu pendidikan dapat meningkat, ilmu pengetahuan dapat dikembangkan lebih luas, serta pendidik maupun anak didik dapat mendidik dapat mengabdikan pada masyarakat. Terdapat enam komponen dalam melaksanakan fungsi administrasi pendidik dan kependidikan yaitu pendidik dan tenaga pendidik telah merencanakan metode dalam pengajaran, kompensasi, orientasi, serta mengawasi dan memberikan penilaian hingga melakukan pemberhentian. Dengan adanya fungsi administrasi pendidik dan tenaga pendidik telah membuat SDIT Insan Cermat kekurangan staff karena untuk mencapai standar nasional pendidikan, kepala sekolah perlu merekrut tenaga pendidik yang linear dengan pendidikan yang akan diajarkan.

Kata Kunci: Administrasi pendidikan, pendidik, tendik, mutu pendidikan

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga yang dibiayai negara yang memberikan pelayanan pendidikan kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan pendidikan, sehingga perlu memberikan pelayanan yang terbaik bagi warga sekolah. Sumber daya yang paling berharga di sekolah adalah orang-orang yang memenuhi syarat yang dipekerjakan untuk tugas khusus ini (Sirait, 2017). Jadi pada akhirnya efektivitas layanan ini sangat bergantung pada

pengetahuan, keterampilan dan dorongan karyawan mereka. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia di sekolah. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sekolah. Demikian pula, Tampubolon (2014) "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai kunci untuk penyediaan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi dan bahwa organisasi pendidikan bergantung pada kesuksesan mereka pada kualitas, komitmen dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana". Sumber daya manusia adalah "kunci dalam memberikan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi" dan bahwa organisasi pendidikan bergantung pada keberhasilan mereka pada kualitas, komitmen, dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana (Darmadi, 2022).

Manajemen sumber daya manusia memiliki struktur yang luas yang terdiri dari subfungsi seperti tanggung jawab guru dan kompetensi bidang profesional (analisis jabatan), kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, seleksi dan penunjukan, evaluasi pendidikan dan kinerja, biaya, penetapan harga dan manajemen disiplin (Purwaningsih, 2020). Fungsi sumber daya manusia penting karena mendukung strategi organisasi melalui pengembangan, peningkatan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang produktif dan cakap serta memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Febriansah, 2018). Semakin pentingnya pengelolaan sumber daya manusia merupakan bukti bahwa semua jenis pembangunan bergantung pada sumber daya manusia sekaligus sebagai indikator nilai yang diberikan kepada manusia dalam institusi tersebut. Pengembangan lembaga erat kaitannya dengan keberhasilan tujuan, memperoleh hasil yang efektif dan efisien, serta menggunakan potensi manusianya dengan baik dan bijaksana (Indriyani, 2020).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2022) menyebutkan bahwa kinerja sumber daya manusia berdasarkan lima indikator pendidikan yaitu derajat, jenis kelamin, kepegawaian, status pegawai negeri, dan kelompok umur menunjukkan bahwa kinerja pada pendidikan dasar termasuk dalam kategori rendah dengan nilai 77,69. Hal ini didukung dalam penelitian Hoesny & Darmayanti (2021) menyebutkan bahwa masih terdapat hasil uji kompetensi guru yang rendah, sehingga perlu peningkatan kompetensi guru dengan mengikuti pembinaan dan pelatihan dalam upaya peningkatan kompetensi guru. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia sekolah untuk mengatasi hal tersebut.

Maka dari itu berdasarkan hasil observasi di SDIT Insan Cermat peneliti akan mengungkapkan bagaimana aktivitas yang dilakukan oleh SDIT Insan Cermat guna merealisasikan fungsi administrasi pendidik dan tenaga kependidikan serta mengembangkan kualitas tenaga kependidikan dan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi, yuridis, sosiologis, dan pedagogis. Dalam mengumpulkan datanya, digunakan teknik wawancara dan observasi, dimana data yang diambil berlokasi di SDIT Insan Cermat Bandung. Proses wawancara ini difokuskan kepada kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi sekolah. Data yang telah didapatkan pun akhirnya diolah dengan

berdasarkan teknik deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN)

Realisasi Fungsi Administrasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SDIT Insan Cermat

Dalam UU No 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa tenaga pendidik memiliki fungsi yakni untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang disesuaikan dengan standar nasional, tenaga pendidik pun perlu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya sesuai dengan perkembangan jaman, serta mengabdikan kepada masyarakat. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 6 pun dikatakan yaitu dosen dan guru menjadi tenaga pengajar yang memiliki tujuan yakni melakukan pembelajaran dan mendidik murid untuk mencapai tujuan pendidikan nasional sesuai dengan system pendidikan nasional yang telah ditetapkan.

Sistem pendidikan nasional yang telah ditetapkan ini disesuaikan dengan potensi yang dimiliki peserta didik dan juga agar peserta didik dapat menjadi manusia yang taat dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki perilaku yang mulia, memiliki ilmu, kreatifitas yang tinggi, kemandirian, dan juga menjadi warga negara yang taat pada hukum dan bertanggung jawab atas kesalahannya sendiri. Fungsi ini pun telah diterapkan oleh SDIT Insan Cermat dan terdapat 6 komponen yang menyertainya, yaitu pendidik dan tenaga pendidik telah merencanakan metode dalam pengajaran, melakukan seleksi dan rekrutmen, melakukan penempatan dan pengangkatan, memberikan kompensasi, orientasi, serta mengawasi dan memberikan penilaian hingga melakukan pemberhentian.

Perencanaan Dan Pengadaan Adminidtrasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (job analysis) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (E. Mulyasa, 2009: 43). Kepada kepala sekolah sebagai tenaga kependidikan yang mengelola dan memegang tugas utama dalam melakukan perencanaan diharapkan dapat melakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan sebelum menentukan perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan guna untuk memenuhi kebutuhan sekolah

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Insan Cermat dimulai dengan merencanakan tenaga pendidik dan kependidikan secara sistematis dengan melakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja. Dimana sekolah melakukan inventarisasi, seperti pernyataan Hakim et al. (2020) bahwa kegiatan inventarisasi untuk mengetahui sumber daya manusia yang sudah ada di dalam organisasi. Langkah selanjutnya dalam perencanaan adalah dengan analisis kebutuhan, Pulungan (2022) Analisis kebutuhan dilakukan untuk menganalisis kesenjangan kinerja, sehingga kesenjangan tersebut dapat ditutup.

Analisis jabatan dan analisis beban kerja merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan oleh SDIT Insan Cermat dalam perencanaannya, yaitu mengelola pendidik dan tenaga kependidikan pada tugas dan tanggung jawab untuk bekerja di sekolah berdasarkan pendidik dan kualifikasi pendidikan, sejalan dengan Syaufuddin (2013) yang mengungkapkan bahwa dalam analisis jabatan merupakan suatu proses yang diperlukan oleh organisasi sebelum menempatkan seseorang pada pekerjaan dan tugas-tugas yang akan dikerjakannya. Sebelum membebaskan seseorang dengan tugas, perlu diketahui posisinya sehingga ketika beban kerja diberikan analisisnya pun akan disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Dari analisis tersebut akan ada tindakan lebih lanjut dengan melakukan rekrutmen, tugas tambahan, pelatihan dan pengembangan. Dalam konteks sumber daya manusia, penilaian kebutuhan merupakan strategi perencanaan yang penting. Di SDIT Insan Cermat, dalam merencanakan pengadaan administrasi pendidik juga digunakan teknik rombongan belajar agar sesuai dengan masuknya arus murid dan kebutuhan sekolah tersebut sehingga dapat dimasukkan dalam program tahunan SDIT Insan Cermat.

Terdapat dua metode dalam merencanakan yakni merencanakan dengan metode tradisional dan merencanakan dengan metode yang terintegrasi. Merencanakan dengan metode tradisional berarti penyelesaian masalah dalam suatu organisasi difokuskan pada jumlah tenaga kerjanya dan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja sedangkan dalam merencanakan dengan metode yang terintegrasi berarti proses perencanaan pun tidak lagi difokuskan pada permintaan tenaga kerja tetapi berfokus pada tujuan sekolah dan visi sekolah agar bisa mencapai standar pembelajaran nasional (Suarga, 2012). Di SDIT Insan Cermat, dalam Menyusun perencanaan digunakan metode terintegrasi dan disesuaikan dengan visi misi sekolah yang telah terbentuk.

Rekrutmen Dan Seleksi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam organisasi (Sutrisno, 2014: 46). Rekrutmen dimulai dari pengumuman penerimaan pegawai, pendaftaran, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang (Mustari, 2015: 214). Demikian maka rekrutmen merupakan proses yang dimulai dengan pencarian dan berakhir sampai lamaran calon pegawai diterima. Tujuannya yaitu untuk mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan dinilai mampu menjalankan tugas dalam jabatannya, mendapatkan kepuasan sehingga dapat bertahan dalam sistem, menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dan memiliki motivasi untuk mengembangkan diri (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011: 237).

Rekrutmen diadakan oleh mayoritas perusahaan untuk menutupi celah atau untuk memlih kandidat mana yang sesuai dengan harapan perusahaan seperti yang diungkapkan oleh Syafaruddin et al. (2012) bahwa rekrutmen yang dilakukan di tempat pendidikan dilakukan untuk memperbaiki proses perencanaan agar lebih baik dan matang di kemudian hari sehingga kualitas pendidik akan menjadi lebih baik. Pernyataannya tersebut seperti yang diungkapkan oleh Nardawati (2021) dimana ia mengungkapkan bahwa rekrutmen

merupakan suatu proses yang digunakan perusahaan untuk memilih kandidat yang baik dan memiliki potensial yang mampu mengisi kekurangan karyawan lainnya.

Seleksi didefinisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011: 237). Tujuan tahap ini dilakukan untuk memilih dari beberapa calon pelamar yang paling tepat untuk mengisi lowongan atau jabatan yang harus diisi.

Dalam hal ini setelah dilakukan analisis dan sekolah mengalami kekurangan tenaga pada saat itu maka rekrutmen guru tidak tetap baru berdasarkan kualifikasi yang dipersyaratkan, hal ini didukung oleh Kusumawati (2022) Rekrutmen adalah suatu tahapan-tahapan pemerolehan kandidat pemegang jabatan berdasarkan pada rencana pegawai dalam mengambil jabatan yang ada. Proses ini menimbulkan dampak terhadap kompetensi dalam penyelesaian tugas sebagai tenaga pengajar serta tenaga kependidikan kehormatan di sekolah.

Di SDIT Insan Cermat, proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukannya disesuaikan dengan karakteristik yang diinginkan oleh Yayasan. Oleh karena itu, ketika terdapat tenaga pendidik yang ingin melamar pekerjaan di sekolah Di SDIT Insan Cermat, kepala sekolah akan melaporkannya ke Yayasan untuk menindaklanjuti apakah pelamar tersebut sesuai dengan kriteria dari yayasan atau tidak.

Orientasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Orientasi merupakan upaya memperkenalkan seorang tenaga kependidikan yang baru terhadap situasi dan kondisi pekerjaan atau jabatannya. Ada juga yang berpendapat orientasi adalah suatu proses pemberian pemahaman kepada peserta, tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan latihan yang sedang diadakan. Tujuan agar seorang itu secepatnya dapat menyesuaikan diri terhadap orang-orang (tenaga kependidikan lainnya) atau para peserta didik, falsafah, maksud-maksud dan tujuan-tujuan yang mendasari pelaksanaan pekerjaan, kebiasaan-kebiasaan, usaha-usaha pembaharuan yang berlangsung dan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam profesi atau karir di masa yang akan datang

Orientasi bertujuan untuk mempercepat masa adaptasi sehingga tenaga kependidikan baru dapat bekerja lebih cepat dan lebih baik. Namun tidak semua orientasi menjamin hasil yang baik. Pemberian informasi yang tidak tepat dapat menimbulkan situasi yang buruk bagi tenaga kependidikan baru maupun organisasi atau perusahaan. Program orientasi sering juga disebut dengan induksi, yakni memperkenalkan para pegawai berbagai tunjangan terhadap guru tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Tentu dengan tingkat kesejahteraan yang baik seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula sehingga guru tidak lagi harus bekerja sampingan yang dapat membuat dia mengabaikan tugasnya sebagai pendidikan di sekolah. Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggaraan pendidikan dan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Tunjangan profesi tersebut dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan

belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapat belanja daerah (APBD).

Menurut hasil penelitian tujuan tenaga kependidikan dan pendidik di SDIT Insan Cermat adalah melakukan setiap 6 bulan/1 semester sekali untuk mengenalkan guru baru yang hadir dan mendiskusikan program 6 bulan selanjutnya yang akan diterapkan dan direncanakan, juga melakukan evaluasi program-program yang sudah dilakukan. Apabila program yang sebelumnya belum dilaksanakan maka di waktu yang akan datang program tersebut bisa kembali direncanakan.

Ambarwati & Supardi (2020) berpendapat bahwa terhadap pegawai baru agar bisa memaksimalkan seluruh potensi yang ada dalam ruang lingkup kerja yang berbeda. Tahap orientasi ini dilaksanakan sesudah para calon rekrutmen ditetapkan dalam tahap pemilihan. Orientasi dengan artian memberikan informasi dasar yang berkaitan dengan organisasi adalah informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan secara baik (Ahmad, 2011). Demikian begitu pentingnya tahapan yang dilakukan.

Kompensasi Pendidik Dan Tanga Kependidikan

Kompensasi sebagai salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Sutrisno, 2014: 180). Kompensasi biasa juga disebut dengan gaji, balas jasa dan pemberian upah. Kompensasi dapat dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti pemberian uang, materi dan fasilitas serta dalam bentuk pemberian kesempatan mengembangkan karir. Pemberian uang secara langsung seperti gaji, tunjangan dan insentif. pemberian kompensasi telah di atur oleh pemerintah yaitu bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) pemerintah telah mengatur pemberian kompensasi ini dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penyesuaian gaji pokok PNS, PP Nomor 3 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural, PP Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum bagi pegawai negeri sipil (PNS). Bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus sebagai non-PNS kebijakan pemberian kompensasi ini didasarkan pada kebijakan lembaga atau yayasan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011: 246).

Menurut hasil penelitian kompensasi tenaga kependidikan dan pendidik di SDIT Insan Cermat adalah memiliki bentuk penghargaan terhadap tenaga pendidikan yang bisa mendapatkan target berdasarkan pada kegiatan administrasi kelas dan rencana kurikulum, seperti berbentuk piagam penghargaan dan ini dilaksanakan dalam waktu setahun sekali saat kenaikan kelas akan tiba.

Kompensasi krusial untuk mengatur tenaga kependidikan dan tenaga pendidikan yang berkaitan dengan kepuasan dan kesejahteraan kerja. Kompensasi menjadi komponen fungsi yang krusial untuk manajemen SDM yang mana kompensasi ini menjadi salah satu komponen yang sangat sensitiv dalam hubungan kerja. (Siti Mujanah, 2019). Kompensasi sering disebut sebagai pemberian upah, balas jasa, dan gaji. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk yang bervariasi, seperti fasilitas, materi, pemberian uang, dan bentuk kesempatan untuk pengembangan karir. Untuk pemberian uang secara langsung, dapat berupa insentif, tunjangan, dan gaji.

Pengaturan pemberian kompensasi sudah dilakukan pemerintah seperti untuk kependidikan dan tenaga penduduk dengan status sebagai pegawai negeri sipil (PNS) pemerintah sudah melakukan pengaturan pemberian kompensasi dari diterbitkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penyesuaian gaji pokok PNS, PP Nomor 3 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural, PP Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum bagi pegawai negeri sipil (PNS). Untuk tenaga kependidikan dan pendidik dengan status nonPNS, kebijakan Yayasan atau lembaga sudah menjadi kebijakan pemberian kompensasi. (Enceng & Purwaningdyah, 2011).

Pengawasan Dan Penilaian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Keberhasilan proses pengawasan ditentukan oleh penilaian secara rinci yang dapat memberikan umpan balik berupa gambaran yang jelas tentang tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan (Wibowo, 2017: 188). Dikatakan juga bahwa penilaian prestasi atau evaluasi kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan (Kasmawati, 2012: 55).

Menurut hasil penelitian penilaian dan pengawasan di SDIT Insan Cermat dilaksanakan empat bulan sekali Supervisi oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik. Penilaian kerja merupakan sebuah cara formal dalam pengukuran semaksimal apa pekerja melaksanakan kerjanya yang berkaitan dengan tujuan yang sudah diberikan. Dipahami juga bahwa evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah penilaian yang dilaksanakan dengan sistematis untuk memahami hasil kinerja organisasi dan pekerjaan pegawai. Selain itu, juga dalam menetapkan secara tepat kebutuhan pelatihan, menyerahkan tanggung jawab berdasarkan pada pegawai agar bisa melakukan pekerjaan dengan lebih maksimal di kemudian hari serta sebagai fondasi penentuan kebijakan untuk mempromosikan penentuan imbalan atau penentuan jabatan (Evita et al., 2017).

Agar bisa menjadi tenaga kependidikan dan pendidikan yang handal maka erat kaitannya dengan usaha sekolah dalam mendukung terus melalui pemerhatian performa tenaga kerjanya. Hal ini memerlukan penilaian dan pengawasan kepada performa sehingga bisa bekerja berdasarkan pada harapan. Satu dari jenis pengawasan yang dilakukan untuk bagian kerja dengan bentuk Uni Pelaksana Teknis (UPT) sekolah yaitu pengawasan yang sering disebut sebagai supervise pembelajaran atau supervise pendidikan. Supervisi pendidikan menjadi pelayanan dalam memberikan bantuan, bimbingan, dorongan, dan pembinaan tenaga pengajar sehingga bisa meningkatkan keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pembelajaran (Stia & Banua Banjarmasin, 2017). Kepala sekolah sebagai pimpinan merupakan fokus tindakan pengawasan pendidikan dengan sebutan pengawas kepada tenaga kependidikan dan guru di sekolah.

Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Administrasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Peningkatan mutu pendidikan merupakan menjadi faktor penting dalam membangun pendidikan di Indonesia, karena dengan pendidikan yang bermutu, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan kompetitif. Dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) untuk mewujudkan program peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan, dimana terdapat beberapa ketentuan-ketentuan yang membahas syarat sistem pendidikan minimum yang diterapkan pada semua wilayah di Indonesia.

Mutu dalam pendidikan mengacu pada proses dan hasil pendidikan. Dalam proses pendidikan terlibat berbagai input, seperti bahan ajar (kognitif, afektif dan psikomotorik) metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana dan prasarana sekolah, dukungan administrasi, sumber belajar, serta penciptaan suasana yang kondusif. Dukungan kelas yang berfungsi untuk mensinkronkan berbagai input atau mensinergikan seluruh komponen dalam proses belajar mengajar baik antara guru, peserta didik dan sarana pendukung di kelas maupun di luar kelas, baik konteks kurikuler maupun ekstrakurikuler, baik dalam lingkup substansi akademis maupun yang non-akademis dalam suasana yang mendukung proses pembelajaran (Syukur, 2013: 44).

Menurut hasil penelitian yang mengembangkan kualitas pendidikan berdasarkan tenaga kependidikan dan administrasi pendidik di SDIT Insan Cermat dimulai dengan meningkatkan kesadaran dan kemampuan tenaga pengajar melalui pengadaan pelatihan, teknis, dan hal-hal lainnya dengan sifat peningkatan motivasi kerja dan pemberian ilmu-ilmu pendidikan. Kualitas pendidikan merujuk kepada tahapan-tahapan tujuan pendidikan. Ada berbagai input dalam proses pendidikan, yaitu penciptaan suasana yang kondusif, sumber belajar, dukungan administrasi, sarana dan prasarana sekolah, metodologi yang dimiliki guru, dan bahan ajar seperti psikomotorik, afektif, dan kognitif. Dukungan jelas juga memiliki fungsi dalam sinkronisasi banyak input atau menggabungkan semua unsur pada proses belajar mengajar mulai dari murid dan alat-alat pendukung belajar di luar dan dalam kelas, guru, mulai dari konteks ekstrakurikuler dan kurikuler, mulai dari ruang lingkup inti akademis maupun non-akademis pada ruang lingkup yang mendukung proses belajar mengajar (Zulkarmain, 2021).

Tahapan penting yang berkualitas jika pengaturan dan sinergi input seperti sarana dan prasarana, kurikulum, peserta didik, dan pendidik, serta biaya yang dilaksanakan dengan serentak agar bisa membuat ruang lingkup belajar menjadi lebih menyenangkan serta peserta didik bisa mengembangkan dirinya, maka tahapan pendidikan yang penting merupakan upaya dalam memanfaatkan secara optimal semua unsur pendidikan. Demi memiliki pendidikan yang berkualitas, dibutuhkan partisipasi semua unsur pendidikan. Tujuan utamanya yaitu sdm yang memiliki proses melakukan upaya pencapaian kualitas pendidikan.

Kemudian, untuk memaksimalkan kualitas tenaga kependidikan dan pendidik di SDIT Insan Cermat yaitu melakukan berbagai cara yang sudah dijelaskan sebelumnya seperti rekrutmen dan seleksi pendidik, perencanaan, pengadaan tenaga kependidikan dan pendidik, tenaga kependidikan dan distribusi pendidik, tenaga kependidikan dan tujuan

pendidik, penilaian dan pengawasan pendidik, juga pemutusan hubungan kerja tenaga kependidikan dan pendidik. Siregal et al (2017) Kualitas pendidikan nasional bisa diukur dengan pencapaian semua Standar Pendidikan Nasional, yang mencakup penilaian pendidikan, pembiayaan, pengelolaan, sarana dan prasarana, tenaga kependidikan dan pendidik, kompetensi lulusan, proses, dan standar isi. Fokus untuk usaha memenuhi semua standar itu akan menjadi penentu pengajaran.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan administrasi pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Insan Cermat adalah kegiatan yang dilakukan mulai dari masuk hingga pemberhentian tenaga pendidikan. Dimana proses yang dilalui yaitu perencanaan dan pengadaan tenaga kependidikan dan pendidik, rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan, pengangkatan dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan, orientasi pendidik dan tenaga kependidikan, kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan, pengawasan dan tenaga kependidikan dan penilaian pendidikan, serta Dalam proses administrasi pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT Insan Cermat sejauh ini berjalan dengan baik, sesuai dengan peraturan dinas pendidikan serta dilaksanakan maksimal guna memenuhi Standar Nasional Pendidikan.

Kemudian saran dari peneliti adalah untuk kepala sekolah SDIT Insan Cermat sebagai pemimpin dan mengatur berjalannya tenaga kependidikan dan pendidik administrasi di sekolah tersebut maka harus memepertahan kesetabilan dalam mengelola dan memobilisasi pendidik dan tenaga kependidikan, serta kerjasama dan integritas serta fokus dari semua pengajar, guna meningkatkan lagi mutu pendidikan di SDIT Insan Cermat

DAFTAR PUSTAKA

Artikel:

- Hoesny, M. U., & Darmayanti, R. (2021). *Permasalahan dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru : Sebuah Kajian Pustaka*. Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 11(2), 123-132. <https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/3595>
- Indriyani, A. (2020). *Manajemen SDM dalam Upaya Meningkatkan Mutu dan Kualitas Pelayanan di Ridwan Institute Cirebon*. Syntax Idea, 2(8). <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntaxidea/article/view/495/389>.
- Ambarwati, R., & Supardi. (2020). *Manajemen Operasional Dan Implementasi Dalam Industri*. UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-48-3>
- Kusumawati, R. (2022). *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SLBC TPA Jember*. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Lolytasari. (2013). *Penilaian Arsip Makro di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Jurnal Kearsipan, 8(1), 172-207. https://doi.org/http://www.anri.go.id/assets/download/jurnal_anri_vol8_12_2013.pdf
- Nardawati. (2021). *Perencanaan Pendidikan Yang Baik Sebagai Upaya Peningkatan Mutu*

- Pendidikan Di Era Digital*. Jurnal Literasiologi, 6(2), 191–207.
- friansyah, H. (2019). *Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Padang :
osf.io.https://doi.org/10.17605/OSF.IO/TZ4VFdocume
- Siregar, Astri Novia. dkk. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal: Educandum, 10, (1), 1-12. Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mukhlisoh. (2018). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*. Kementrian Agama Kabupaten Brebes: Jurnal Kependidikan,6(2), 233-248

Buku:

- Darmadi, D. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan*
- Purwaningsih, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIKES Mutiara Mahakam.
- Arikunto, S., & Yuliana, L. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media & FIP UNY.
- Kasmawati. (2012). *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*. Makassar: Alauddin University Press
- Mohamad, Mustari. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Idris, Ridwan. (2014). *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*. Makassar: Alauddin University Pres