TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2891

MANAJEMEN EFEKTIF PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNTUK MENCIPTAKAN PEMBELAJARAN YANG BERKUALITAS

Effective Management of Educators and Educational Staff to Create Quality Learning

Eci Cahyati[1], Dea Miranda[2], Windasari[3], Agustin Hanivia Cindy[4]
Universitas Negeri Surabaya
ecicahyati.23289@mhs.unesa.ac.id; deamiranda.232942@mhs.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 14, 2024	Apr 18, 2024	Apr 22, 2024	Apr 26, 2024

Abstract

Management of educators and education personnel is a key aspect of personnel management in educational institutions, with strategies for managing teacher and educator staff being the main focus for achieving quality learning. Professional development is also crucial in improving the competence and quality of trainers, while evaluation of their activities is necessary to monitor and improve performance. This study uses the literature method, with data collected through library data, reading, and managing research materials. The findings of this study show that effective human resource management strategies involve careful planning, thorough training and development, and regular performance evaluation. The implementation of education policies that focus on quality learning requires cross-departmental cooperation and active participation from various stakeholders. Environmental and organizational factors, including management, regulation, human resources, infrastructure, relationships, collaboration and changes in the external environment, also influence the effectiveness of HRM in educational institutions. By understanding the importance of educator and education personnel management and implementing effective HRM strategies, educational institutions can create a quality and competitive learning environment. This will positively impact the quality of education provided to students and help achieve broader educational goals.

Keywords *: Effective Management; Educators; Education Personnel; Quality learning*

Jurnal Tsaqofah is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan menjadi aspek kunci dalam manajemen kepegawaian di Lembaga Pendidikan, dengan strategi pengelolaan staf guru dan pendidik menjadi fokus utama untuk mencapai pembelajaran berkualitas. Pengembangan profesional juga menjadi krusial dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas pelatih, sementara evaluasi kegiatan mereka diperlukan untuk memantau dan meningkatkan kinerja. Studi ini menggunakan metode literatur, dengan data yang dikumpulkan melalui data pustaka, membaca, serta mengelola bahan penelitian. Temuan studi ini menunjukan bahwa strategi pengelolaan SDM yang efektif melibatkan perencanaan yang matang, pelatihan dan pengembangan yang matang, serta evaluasi kinerja secara teratur. Implementasi kebijakan pendidikan yang berfokus pada pembelajaran berkualitas membutuhkan kerjasama lintas departemen dan partisipasi aktif dari berbagai pihak terkait. Faktor lingkungan dan organisasi, termasuk manajemen, regulasi, sumber daya manusia, infrastruktur, hubungan, kolaborasi, dan perubahan lingkungan eksternal, juga mempengaruhi efektivitas pengelolaan SDM di lembaga pendidikan. Dengan memahami pentingnya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan serta implementasi strategi pengelolaan SDM yang efektif, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan kompetitif. Ini akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang disediakan kepada siswa dan membantu mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas.

Kata Kunci : Manajemen Efektif ; Pendidik ; Tenaga Kependidikan ; Pembelajaran berkualitas

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat diperlukan bagi kehidupan manusia. Karena pendidikan merupakan suatu proses perkembangan seseorang berupa pola pikir, sikap, budi pekerti, bahasa dan tentunya kontribusinya dalam kehidupan bermasyarakat ditentukan oleh Pendidikan (Safitri et al., 2022). Dalam masyarakat Indonesia, penyelenggaraan pendidikan memegang peranan paling penting dalam upaya penguatan jati diri dan kekhususan bangsa yang terkait dengan internalisasi nilai-nilai pendidikan. Masyarakat Indonesia juga meyakini bahwa keberhasilan pendidikan lebih bergantung pada guru dan pendidik dibandingkan metode pembelajaran yang digunakan (Rizqina & Suratman, 2020). Bermulai dari Pendidikan yang berkualitas maka akan menciptakan masyarakat yang berkualitas. Salah satu untuk mencapai Pendidikan yang berkualitas adalah dengan memaksimalkan manajemen yang efektif pada pendidik dan tenaga kependidikan.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan jenis atau pendekatan penelitian yang berupa studi kepustakaan (library research) atau studi literatur. Studi literatur merupakan aktivitas penelitian yang dilaksanakan menggunakan teknik pengumpulan informasi dan data dengan kontribusi bermacam-macam alat penunjang yang terdapat di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya, artikel, catatan, serta

berbagai jurnal yang bersangkutan dengan permasalahan yang ingin diselesaikan. Aktivitas penelitian dilakukan secara terstruktur untuk mengelompokkan, mengerjakan, dan merumuskan data dengan mengaplikasikan cara/program tertentu untuk menemukan solusi dari permasalahan yang ada (Rizqina & Bayu, 2020). 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 Penelitian ini diarahkan untuk menciptakan landasan konseptual yang dapat menjadi pijakan dalam merumuskan (Nurul Zahriani Jf & Muhammad Abdul Latif, 2020). Pendekatan ini mencakup serangkaian kegiatan yang melibatkan 'telaah mendalam terhadap berbagai buku referensi, artikel ilmiah, laporan penelitian, dan literatur terkait. Proses membaca, mencatat, dan menganalisis informasi dari berbagai sumber pustaka (Susiadi Purnama & Mulyono, n.d.). Hasil pengkajian tersebut lalu dijadikan sebagai referensi untuk menganalisis terkait Manajemen Efektif Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Pembelajaran yang Berkualitas.

HASIL

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan melibatkan serangkaian praktik dan strategi yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia di institusi pendidikan. Ini termasuk pengaturan tenaga kerja, pengembangan profesional, alokasi sumber daya, serta pemantauan kinerja untuk menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan berkualitas. Dengan manajemen yang efektif, lembaga pendidikan dapat meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan efektivitas pengajaran, dan menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan profesional staf, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan memerlukan pendekatan yang terencana dan komprehensif. Hal ini mencakup pengembangan profesional, evaluasi kinerja, implementasi kebijakan pendidikan, serta pemahaman tentang faktor lingkungan dan organisasi yang mempengaruhi efektivitas manajemen. Dengan adanya strategi yang terstruktur dan dukungan yang memadai, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas tinggi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan pendidikan secara keseluruhan.

PEMBAHASAN

1. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen merupakan istilah lain dari mengelola, mengatur, mengarahkan. Asal kata manajemen berasar dari kata "to manage" dimana umumnya diartikan dengan istilah mengatur. Istilah manajemen didefinisikan dalam berbagai persefektif, seperti pemimpin dan kepemimpinan, persefektif adminitrasi, persepektif pengelolaan, pengurusan, tata laksana, dan lain sebagainya. Merujuk pada kamus Webster's New Colligiate kata "manage" bermula dari kata "manus" atau juga dari kata "hand" sehingga kata manage dapat bermakna mengurus, membimbing, dan mengawasi untuk mencapai suatu tujuan .

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah serangkaian praktik dan strategi yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia di institusi Pendidikan. Ini mencakup tenaga kerja, pengembangan profesional, alokasi sumber daya, pemantauan kinerja, dan implementasi kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan ruang belajar yang produktif dan berkualitas. Dengan manajemen yang efektif, institusi pendidikan yang dapat meningkatkan efesiensi, efektivitas, dan kepuasan staf, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Tenaga kepedidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan Pendidikan, tenaga adminitrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar dan tenaga kebersihan. Pendidik juga dibagi bermacam-macam, dosen, guru, tutor, fasilitator dan lain-lain. Pendidik mempunyai tugas yang melakukan pelatihan dan bimbingan, mengevaluasi, melaksanakan riset, dan melakukan abdi kepada masyarakat (Rizqina & Bayu, 2020).

Dalam sebuah lembaga pendidikan, yang terpenting adalah peningkatan pembelajaran yang berkualitas. Dalam hal ini yang tidak bisa terlepas adalah sumber daya manusianya. Pendidik dan tenaga kependidikan adalah sumber daya utama untuk mencapai pembelajaran yang berkualitas. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif merujuk pada kemampuan mengelola sumber daya manusia pada lembaga pendidikan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas. Hal ini mencakup pengelolaan berbagai aspek seperti pengelolaan sumber daya, koordinasi tim, pengembangan profesional, serta pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Manajemen yang efektif dalam konteks ini melibatkan kemampuan mengatur dan mengkoordinasikan berbagai aspek seperti manajemen waktu, sumber daya manusia, dan kebutuhan pendidikan siswa. Lebih lanjutnya lagi, peran manajemen yang efektif juga mencakup kemampuan merangsang dan

mengembangkan potensi pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran sehingga tercipta pembelajaran yang berkualitas.

Manajemen efektif pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks ini memiliki keterkaitan yang erat dengan teori manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dikembangkan oleh Gary Dessler. Manajemen sumber daya manusia ini mengacu pada pendekatan strategis untuk mengelola aspek manusia dalam suatu organisasi yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Sugiarti, 2023). Oleh karena itu, pendekatan manajemen sumber daya manusia memberikan kerangka kerja yang sesuai untuk memahami pentingnya keterampilan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan Pendidikan. Hal ini membantu mereka meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam memberikan pembelajaran berkualitas dan meningkatkan kinerja lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan karena pendidik dan tenaga kependidikan kesehariannya secara langsung berinterakasi dengan peserta. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan, pengadaan pendidikan dan tenaga kependidikan, rekuitmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, orientasi, kompensasi, pengawasan dan penilaian serta pengembangan sampai pada pemberhentian (Nurlindah et al., 2020).

Bicara mengenai manajemen efektif yang pada hakikatnya efektivitas adalah sejauh mana tugas terselesaikan, tujuan organisasi telah ditetapkan, kualitas kerja, dan sejauh mana seseorang menghasilkan hasil yang diharapkan. Jika seseorang berbicara tentang efisiensi sebagai suatu orientasi kerja, berarti perhatian tertuju pada pencapaian berbagai tujuan yang telah ditetapkan secara tepat dalam waktu dengan menggunakan sumber daya yang tersedia, dan penggunaan sumber daya tersebut harus mencapai hasil tertentu (Educational Leadership, n.d.). Efektivitas manajemen sangat bergantung pada faktor-faktor yang mendukung dan membatasi. Faktor pendukungnya antara lain penerapan pendekatan manajemen yang tepat, pengembangan keterampilan dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, serta ketersediaan sumber daya yang memadai. Namun terdapat juga faktor

penghambat seperti kurangnya dukungan organisasi, perubahan kebijakan yang tiba-tiba, dan ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh terhadap faktor-faktor tersebut penting untuk merencanakan strategi pengelolaan yang efektif sehingga menghasilkan pembelajaran yang berkualitas dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kualitas hasil pembelajaran sangat bergantung pada seberapa efektif pembelajaran berlangsung dalam proses pembelajaran itu sendiri. Faktor pendukung seperti penerapan metode manajemen yang efektif dan pengembangan keterampilan pendidik akan meningkatkan kualitas pembelajaran (Setyosari, 2014). Pentingnya peranan pendidik dan tenaga pendidik ini, terutama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan demi terciptanya pembelajaran yang berkualitas diperlukan adanya pengembangan yang dipimpin langsung oleh kepala lembaga pendidikan yang merupakan pilar utama dalam menciptakan lingkungan belajar berkualitas dan berdaya saing (Listiana et al., 2023). Dengan demikian, peran kepala sekolah dalam mengelola pengembangan tenaga pendidik sangatlah vital untuk mencapai tujuan peningkatan pembelajaran berkualitas.

2. Strategi Pengelolaan SDM untuk Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia, kata "strategi berarti (1) ilmu siasat perang, (2) siasat, akal, tipu, muslihat yang digunakan untuk mencapai suatu maksud." Atau dengan kata lain, startegi "cara atau taktik." Kemudian kata strategi sendiri mengalami perkembangan, yakni digunakan hamper di semua kegiatan organisasi, termasuk kegiatan politik, ekonomi sosial budaya, dan tak terkecuali kegiatan Pendidikan. Pada era 1990-an kata strategi mulai diadopsi dalam istilah bisnis, yang diartikan sebagai bentuk arah "manajemen" dalam mencari SDM, dan tentang bagaimana cara untuk dapat memeberikan keuntungan terbaik yang akan embantu memenangkan persaingan dalam pasar termasuk dalam dunia pendidikan (Widodo et al., 2022)

Pada saat penyelenggaraan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan terdapat strategi yang digunakan. Adapun strategi-strategi yang perlu dilakukan yaitu sebagai berikut (Damanik et al., 2023).

a. Pengembangan profesional guru dengan cara memberikan peluang dan dukungan terhadap pengembangan profesional secara relevan terhadap perkembangan pendidikan dan kebutuhan pesrta didik.

b. Adanya komunikasi yang efektif dimana bertujuan dalan membangun saluran komunikasi yang bersifat terbuka dan efektif antar pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kolaborasi.
c. Pemberdayaan guru dengan cara memeberikan kebebasan dan dukungan kepada pendidik untuk merancang pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa serta menciptakan suasana pembelajaran yang inovatif.
d. Pengelolaan konflik yaitu dengan cara mengelola konflik secara bijak dengan memastikan bahwa adanya perbedaan pendapat yang diselesaikan dengan baik tanpa mengganggu atmosfer pendidikan.
e. Penyediaan sumber daya dengan cara memastikan bahwa adanya sarana dan prasarana yang memandai terhadap KBM.
f. Kebijakan inklusif dimana menerapkan keberagaman siswa dan staf serta menyediakan layanan pendukung kebutuhan.
g. Pengembangan kepemimpinan dengan cara mengidentifikasikan dan mengembangkan seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan memastikan kepemimpinan yang efektif disemua tingkatan.
h. Kolaborasi dengan orang tua yakni dengan cara melibatkan orang tua dalam proses Pendidikan dengan membangun kemitraan yang kuat anatar sekolah dan keluarga.

3. Pengembangan Profesional untuk Meningkatkan Kompetisi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang digunakan secara bersama atau bergantian. Pelatihan berguna untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar lebih produktif. Pengembangan dilakukan untuk kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi dimasa depan. Pelatihan dan pengembangan memiliki manfaat bagi karier, untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dimasa depan. Oleh karena itu, masih banyak tugas yang menunggu untuk diselesaikan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah terlatih. Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan adalah proses pengajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan lebih baik, sesuai dengan standar (Amon

et al., 2021). Adapun pengembangan profesional bagi pendidik dan tenaga kependidikan, diantaranya:

a. Program pelatihan dan lokakarya: memberikan kesempatan kepada guru dan pendidik untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman baru tentang perkembangan terkini di bidang pendidikan.
b. Pendampingan dan kolaborasi: Mendorong hubungan antara guru berpengalaman dan guru baru serta kolaborasi antara guru dan pendidik untuk bertukar pengalaman dan praktik terbaik.
c. Sertifikasi dan Akreditasi: Mendukung guru dan pelatih untuk memperoleh sertifikasi atau akreditasi di bidang tertentu yang berkaitan dengan tugasnya, sehingga meningkatkan kredibilitas dan kompetensi mereka.
d. Pengembangan kepemimpinan: Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada guru dan pendidik yang berpotensi menduduki posisi kepemimpinan di lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah atau koordinator program.
e. Pembelajaran berkelanjutan: Mendorong pelatih dan staf pelatihan untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui studi mandiri, seminar, konferensi, dan studi literatur.
f. Evaluasi Kinerja: Melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap guru dan pendidik serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan rencana pengembangan pribadi yang sesuai.

4. Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sebagaimana yang telah dikemukakan, bahwa rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organiasasi atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Kinerja merupakan hasil suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, menurut Ashwatappa kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Sururama, 2019).

Proses evaluasi kinerja guru dan dosen melibatkan pengembangan kriteria evaluasi yang jelas, seperti kualitas pengajaran dan keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler. Selanjutnya, data

objektif dikumpulkan melalui berbagai metode seperti observasi, nilai ujian, dan survei kepuasan siswa. Data dianalisis secara sistematis untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada pelatih dan staf. Berdasarkan hasil penilaian, rencana pengembangan pribadi disusun dengan tujuan spesifik dan langkah-langkah untuk mencapainya. Tindakan perbaikan dilaksanakan dengan memberikan dukungan tambahan kepada yang membutuhkannya. Terakhir, evaluasi rutin dilakukan untuk memantau kemajuan dan menyesuaikan rencana pengembangan sesuai kebutuhan.

5. Implementasi Kebijakan Pendidikan yang Mendukung Pembelajaran yang Berkualitas

Penerapan kebijakan pendidikan yang mendukung pembelajaran berkualitas tinggi memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terencana. Menerapkan kebijakan pendidikan yang berkualitas memerlukan serangkaian langkah yang terorganisir dan terencana. Langkah pertama adalah memastikan bahwa seluruh pemangku kepentingan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan, ruang lingkup, dan dampak praktis kebijakan tersebut. Selanjutnya, penting untuk membuat rencana implementasi terstruktur yang menetapkan langkah-langkah spesifik, menetapkan tanggung jawab, dan jadwal yang realistis untuk mencapai tujuan. Sumber daya finansial, manusia, dan infrastruktur yang memadai juga harus tersedia untuk mendukung proses implementasi. Selain itu, komunikasi dan pendidikan yang efektif bagi seluruh pemangku kepentingan terkait serta pelatihan dalam memahami dan menerima prinsip-prinsip kebijakan harus disediakan. Proses ini diikuti dengan pemantauan dan evaluasi rutin untuk menilai kemajuan, mengidentifikasi hambatan, dan menyesuaikan strategi implementasi jika diperlukan. Partisipasi aktif semua pihak melalui mekanisme partisipatif seperti konferensi dan forum diskusi juga penting untuk keberhasilan implementasi kebijakan.

6. Faktor-Faktor Lingkungan dan Organisasi yang Mempengaruhi Manajemen Efektif Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Beberapa faktor lingkungan dan organisasi yang mempengaruhi efektivitas manajemen pelatih dan staf pelatih meliputi:

a. Kepemimpinan dan budaya organisasi

Gaya kepemimpinan yang ditentukan oleh kepala sekolah atau pemimpin pendidikan dapat mempengaruhi cara guru dan pengajar memandang tanggung jawab dan akuntabilitas mereka. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan juga penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengelolaan yang efektif.

b. Peraturan dan Ketentuan

Peraturan dan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan, seperti kebijakan rekrutmen, penempatan, promosi dan kompensasi, dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

c. Sumber daya manusia dan keuangan

Ketersediaan dan distribusi personel dan sumber daya keuangan, termasuk personel, kualifikasi, pelatihan, dan anggaran untuk pengembangan profesional dan sumber daya fisik, dapat memengaruhi kemampuan lembaga dalam mengelola guru dan pendidik secara efektif.

d. Infrastruktur dan teknologi

Ketersediaan infrastruktur fisik (misalnya gedung sekolah, ruang kelas, perpustakaan) dan teknologi pendidikan (misalnya komputer dan Internet) dapat mempengaruhi kemampuan guru dan pendidik dalam melaksanakan tugasnya secara efektif.

e. Hubungan dan Kolaborasi

Kualitas hubungan antara pendidik, guru, siswa, orang tua, dan komunitas lokal dapat memengaruhi efektivitas pengelolaan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, aman, dan mendukung.

f. Perubahan lingkungan eksternal

Faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan demografi, dinamika pasar tenaga kerja dan perkembangan sosial dan budaya dapat mempengaruhi tuntutan dan harapan para pendidik dan staf pelatihan, sehingga memerlukan perubahan dalam kepemimpinan mereka.

KESIMPULAN

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran berkualitas tinggi. Dalam konteks ini, strategi SDM, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, penerapan kebijakan

pelatihan, dan pemahaman tentang faktor lingkungan dan organisasi sangatlah penting.Strategi SDM seperti pengembangan profesional, komunikasi efektif, pemberdayaan, manajemen konflik, pengamanan sumber daya. , kebijakan inklusif, pengembangan kepemimpinan, dan kolaborasi dengan orang tua membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang produktif dan berkualitas tinggi.Pengembangan profesional bagi para pendidik dan pengajar berperan penting dalam meningkatkan keterampilan mereka dalam program pelatihan, pelatihan, sertifikasi, pengembangan kepemimpinan, dan pembelajaran berkelanjutan.Penilaian hasil merupakan langkah penting, pemantauan dan peningkatan kualitas kerja pendidik dan dosen. Dengan bantuan kriteria evaluasi yang jelas, pengumpulan data yang obyektif, analisis, umpan balik dan pengembangan pribadi, rencana dan tindakan perbaikan diterapkan.Implementasi kebijakan pendidikan yang mendukung pembelajaran berkualitas memerlukan pemahaman praktis, persiapan rencana implementasi, ketersediaan kurikulum. sumber daya, komunikasi dan pelatihan, pelatihan dan pengembangan, serta pemantauan dan evaluasi. Lingkungan. Faktor organisasi seperti manajemen, peraturan dan perundang-undangan, sumber daya manusia dan keuangan, infrastruktur dan teknologi, hubungan dan kerjasama, serta perubahan lingkungan eksternal juga mempengaruhi efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Perhatikan semua ini. Aspek-aspek tersebut secara komprehensif dan terpadu dapat meningkatkan efektifitas pembelajaran, efektifitas lembaga pendidikan dan mutu yang memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal …*, *5*(1), 1–12.

Damanik, cindy adelia, Ulatifah, H., Solehah, salsaliza nurfitri, & Prihatini. (2023). Tinjauan keefektifitasan strategi pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks pendidikan modern. *Cendekia Pendidikan*, *1*(1), 1–13. https://ejournal.warunayama.org/index.php/sindorocendikiapendidikan/article/view/769

Listiana, Fatmawati, Setiyadi, B., & Yantoro. (2023). Strategi pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga pendidikan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN 34/i Teratai. *ADVANCES in Social Humanities Research*, *1*(5), 616–626.

Nurlindah, Mustami, muh. khalifah, & Musdalifah. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *E-Jurnal UIN Alauddin Makassar*, *IV*(1), 40–51.

Rizqina, aulia laily, & Bayu, B. S. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di

paud it alhamdulillah yogyakarta. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, *1*(1), 34–50. https://doi.org/10.30863/attadib.v1i1.740

Setyosari, P. (2014). Menciptakan Pembelajaran yang efektif dan berkualitas. *Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pembelajaran*, *1*(1), 20–30. http://journal2.um.ac.id/index.php/jinotep/article/view/2103

Sugiarti, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Wahyudi (ed.); Vol. 7). PT Dewangga Energi Internasional.

Sururama, R. (2019). Upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik melalui monitoring dan evaluasi di akademi keperawatan rumkit TKT. III Teling Manado Provinsi Sulawesi Utara. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 54–75. https://doi.org/10.33701/jt.v11i1.633

Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi rekrutmen sdm untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di pendidikan terintegrasi pondok pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTS dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, *12*, 171–181. https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181