Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Kependidikan Dalam Lingkungan Manajemen Pendidikan

Utui Tatang Suntani

SMA Negeri 1 Merapi Barat

Corresponding author e-mail: utuitatangunib@gmail.com

Abstrak

Penyelenggaraan suatu institusi pendidikan seperti sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Untuk kegiatan administrasi dan bidang manajerial tidak mungkin diserahkan sepenuhnya kepada guru. Hal ini dikarenakan guru memiliki porsinya sendiri dalam bagian pengajaran dan implementasi pendidikan. Dengan demikian, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam bidang manajerial. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan sekolah dengan menggunakan metode studi pustaka. Isu penelitian yang muncul akibat ketimpangan manajerial dibahas secara teoritis dan praktikalitasnya di lapangan berdasarkan artikel jurnal yang sudah terbit. Hasil pelacakan penelitian ditemukan bahwa tenaga kependidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat kompleks. Tidak hanya dalam bidang manajerial, namun juga memberikan motivasi kepada pendidik untuk bisa tertib administrasi sehingga ikut membantu pula dalam proses administrasi sekolah secara keseluruhan.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan, Tanggung Jawab manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan

Abstract

The implementation of an educational institution such as a school requires competent human resources in their field. For administrative and managerial activities, it is impossible to leave it entirely to the teacher. This is because teachers have their own portion in the teaching and implementation of education. Thus, it takes human resources who have competence in the managerial field. This article aims to describe the duties and responsibilities of school education staff using the literature study method. Research issues that arise due to managerial inequality are discussed theoretically and practically in the field based on published journal articles. The results of research tracking found that education personnel have overly complex tasks and responsibilities. Not only in the managerial field, but also providing motivation for educators to be in an orderly administration so that they also help in the overall school administration process.

Keywords: Education Management, Education Management Responsibilities, Education Personnel

A. Pendahuluan

Menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan merupakan tugas dari Pendidikan. Pembangunan harus selalu seirama dengan tuntutan zaman. Perkembangan zaman selalu memunculkan persoalan-persoalan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Bermutunya Suatu pendidikan dapat diukur dari kedudukannya untuk ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kebudayaan nasional. Pendidikan yang berhasil membentuk generasi muda yang berkarakter, bermoral, cerdas dan berkepribadian. Oleh sebab itu perlu dirancang suatu sistem pendidikan yang mampu menciptakan suasana dan proses pembelajaran yang menyenangkan, menantang dan merangsang peserta didik untuk

mengembangkan diri secara optimal sesuai dengan. Memberikan kesempatan kepada setiap peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan kemampuan dan bakatnya adalah salah satu prinsip pendidikan demokratis.

Mengenai masalah pendidikan, pemerintah masih terasa sangat minim perhatiannya. Semua bisa kita lihat dari beragamnya masalah pendidikan yang makin rumit. Pengajar yang kurang profesional, Kualitas siswa semakin rendah, biaya pendidikan yang mahal, bahkan aturan uu pendidikan kacau. Akibat dari pendidikan yang buruk, maka negeri kita kedepannya makin terpuruk. Keterpurukan ini dapat juga akibat dari kecilnya rata-rata alokasi anggaran pendidikan baik di tingkat nasional, provinsi, maupun kota dan kabupaten.

Penyelesaian masalah pendidikan semestinya jangan dilakukan secara terpisah-pisah, tetapi harus ditempuh langkah atau tindakan yang sifatnya menyeluruh. Artinya, kita tidak hanya memperhatikan kepada kenaikan anggaran saja. Jika kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan di Indonesia masih rendah. Masalah penyelenggaraan wajib belajar dua belas tahun sejatinya masih menjadi pr besar bagi kita. Kenyataan yang dapat kita lihat bahwa banyak di daerah-daerah pinggiran yang tidak memiliki sarana pendidikan yang memadai. Dengan terbengkalainya program wajib belajar sembilan tahun mengakibatkan anak-anak Indonesia masih banyak yang putus sekolah sebelum mereka menyelesaikan wajib belajar sembilan tahun. Dengan kondisi tersebut, bila tidak ada perubahan kebijakan yang signifikan, sulit bagi bangsa ini keluar dari masalah-masalah pendidikan yang ada, apalagi bertahan pada kompetisi di era global.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Studi literatur merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data yang diarahkan pada pencarian data dan informasi melalui dokumen, baik dokumen tertulis, foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung proses penulisan. “Hasil penelitian juga akan lebih kredibel jika didukung oleh foto-foto atau tulisan-tulisan akademis dan artistik yang ada” (Sugiyono, 2005:83).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah dokumentasi dan mempresentasikan hasil penelitian di lapangan oleh peneliti terdahulu yang relevan. Artikel ini juga mendokumentasikan teori-teori tentang manajemen pendidikan. Data mentah yang diperoleh kemudian diolah dan disajikan serta diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian. Ruang lingkup penelitian ini adalah tentang kepala sekolah dan manajemennya. Maka mengambil teori manajemen pendidikan yang dikemukakan oleh Hasan, (2017); & Sutarman dkk., (2016).

C. Hasil dan Pembahasan

Secara umum, manajemen dapat dibagi menjadi 10 bagian (Mustonah, 2016; Sonia, 2020), yaitu: Planning, Organizing, Staffing, Directing, Leading, Coordinating, Motivating, Controlling, Reporting, Forecasting.

Planning adalah merencanakan atau perencanaan, yang terdiri dari 5 hal, yaitu : a) Menetapkan tentang apa yang harus dikerjakan, kapan dan bagaimana melakukannya; b) Membatasi sasaran dan menetapkan pelaksanaan-pelaksanaan kerja untuk mencapai efektivitas maksimum melalui proses penentuan target; c) Mengumpulkan dan menganalisa informasi; d) Mengembangkan alternatif-alternatif; e) Mempersiapkan dan mengkomunikasikan rencana-rencana dan keputusan-keputusan. Jika disimpulkan perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan dan planning adalah sebagai penetapan tujuan, policy, prosedur, budget, dan program dari sesuatu organisasi.

Organizing adalah pengelompokan kegiatan yang diperlukan yaitu penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi. Organizing dapat pula dikatakan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berguna dan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengorganisasian terdiri dari: a) Menyediakan fasilitas-fasilitas perlengkapan, dan tenaga kerja yang diperlukan untuk penyusunan rangka kerja yang efisien; b) Mengelompokkan komponen kerja ke dalam struktur organisasi secara teratur; c) Membentuk struktur wewenang dan mekanisme koordinasi; d) Merumuskan dan menentukan metode serta prosedur; e) Memilih, mengadakan latihan dan pendidikan tenaga kerja dan mencari sumber-sumber lain yang diperlukan.

Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi dan pengembangannya sampai dengan usaha agar petugas memberi daya guna maksimal kepada organisasi.

Directing merupakan fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi-instruksi kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing bawahan tersebut, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Directing merupakan fungsi manajemen yang dapat berfungsi bukan hanya agar pegawai melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu kegiatan, tetapi dapat pula berfungsi mengkoordinasi kegiatan berbagai unsur organisasi agar dapat efektif tertuju kepada realisasi tujuan yang telah ditetapkan.

Leading adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak. Pekerjaan leading, meliputi 5 macam kegiatan, yaitu: a) Mengambil keputusan; b) Mengadakan komunikasi agar ada bahasa yang sama antara manajer dan bawahan; c) Memberi semangat inspirasi dan dorongan kepada bawahan supaya mereka bertindak; d) Memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya; e) Memperbaiki pengetahuan dan sikap-sikap bawahan agar mereka trampil dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Coordinating adalah salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, perkecokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatupadukan dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi. Usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai maksud, antara lain: a) Dengan memberi instruksi; b) Dengan memberi perintah; c. Mengadakan pertemuan-pertemuan yang dapat memberi penjelasan-penjelasan; d) Memberi bimbingan atau nasihat; e) Mengadakan coaching; f) Bila perlu memberi teguran.

Motivating atau pendorongan kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut.

Controlling atau pengawasan, sering disebut pengendalian, adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan.

Reporting atau pelaporan adalah salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang bertalian dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi baik secara lisan maupun secara tulisan.

Forecasting adalah kegiatan meramalkan, memproyeksikan atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan.

Sedangkan menurut Yamin dan Maisah (2009) fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang pemimpin yaitu Perencanaan (planning) pengorganisasian (organizing), kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Berikut ini merupakan fungsi pokok manajemen pendidikan dibagi 4 macam, yaitu: Perencanaan, Pelaksanaan, Pengawasan, Pembinaan.

Perencanaan program pendidikan memiliki dua fungsi utama, yaitu : a) Perencanaan merupakan upaya sistematis yang menggambarkan penyusunan rangkaian tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga dengan mempertimbangkan sumber-sumber yang tersedia atau sumber-sumber yang dapat disediakan; b) Perencanaan merupakan kegiatan untuk mengerahkan atau menggunakan sumber-sumber yang terbatas secara efisien, dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksana merupakan kegiatan untuk merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien, dan akan memiliki nilai jika dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Pengawasan dapat diartikan sebagai upaya untuk mengamati secara sistematis dan berkesinambungan; merekam; memberi penjelasan, petunjuk, pembinaan dan meluruskan berbagai hal yang kurang tepat; serta memperbaiki kesalahan, dan merupakan kunci keberhasilan dalam keseluruhan proses manajemen. Pembinaan merupakan rangkaian upaya pengendalian secara profesional semua unsur organisasi agar berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Douglas (1970) merumuskan prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut : 1) Memprioritaskan tujuan diatas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja; 2) Mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab; 3) Memberikan tanggung jawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya; 4) Mengenal secara baik faktor-faktor psikologis manusia; 5) Relativitas nilai-nilai.

Prinsip-prinsip diatas memiliki esensi bahwa manajemen dalam ilmu dan praktiknya harus memperhatikan tujuan, orang-orang, tugas-tugas, dan nilai-nilai. Tujuan dirumuskan dengan tepat sesuai dengan arah organisasi, tuntutan zaman, dan nilai-nilai yang berlaku. Tujuan suatu organisasi dapat dijabarkan dalam bentuk visi, misi dan sasaran-sasaran. Ketiga bentuk tujuan itu harus dirumuskan dalam satu kekuatan tim yang memiliki komitmen terhadap kemajuan dan masa depan organisasi.

Drucker (2012) melalui MBO (*management by objective*) memberikan gagasan prinsip manajemen berdasarkan sasaran sebagai suatu pendekatan dalam perencanaan. Penerapan pada manajemen pendidikan adalah bahwa kepala dinas memimpin tim yang beranggotakan unsur pejabat dan fungsional dinas, dan lebih baik terapat stakeholders untuk merumuskan visi, misi dan objektif dinas pendidikan.

Pada tingkat sekolah, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, siswa, orang tua siswa, masyarakat dan stakeholders duduk bersama membahas rencana strategis sekolah dengan mengembangkan tujuh langkah MBO yaitu: 1) Menentukan hasil akhir apa yang ingin dicapai sekolah; 2) Menganalisis apakah hasil akhir itu berkaitan dengan tujuan sekolah; 3) Berunding menetapkan sasaran-sasaran yang dibutuhkan; 4) Menetapkan kegiatan apa yang tepat untuk mencapai sasaran; 5) Menyusun tugas-tugas untuk mempermudah mencapai sasaran; 6) Menentukan batas-batas pekerjaan dan jenis pengarahan yang akan dipergunakan oleh atasan; 7) Lakukan monitoring dan buat laporan.

Secara yuridis, ruang lingkup manajemen pendidikan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di sekolah mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2005 tentang Pengelolaan

Sekolah/Madrasah adalah: 1) Rencana program sekolah; 2) Pelaksanaan program sekolah; 3) Kepemimpinan; 4) Pengawasan/evaluasi; 5) Sistem informasi manajemen.

Dalam ranah aktivitas, implementasi manajemen terhadap pengelolaan pendidikan haruslah berorientasi pada efektivitas (ketepatangunaan) terhadap segala aspek pendidikan baik dalam pertumbuhan, perkembangan, maupun keberkahan (dalam perspektif syariah) (Hasan, 2017; Pidarta, 2016; Budiono Saputro, 2016; Budiyono Saputro, 2017; Sonia, 2020; Sutarman et al., 2016; Triwiyanto, 2013). Berikut ini merupakan urgensi manajemen terhadap bidang manajemen pendidikan: 1) Manajemen Kurikulum: Mengupayakan efektifitas perencanaan, Mengupayakan efektifitas pengorganisasian dan koordinasi, Mengupayakan efektifitas pelaksanaan, Mengupayakan efektifitas pengendalian/pengawasan; 2) Manajemen Personalia yang berkisar pada staff development (teacher development), meliputi (Pengembangan Staff dan Guru): Training (Pelatihan), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Inservice Education (Intern Pendidikan/Pendidikan Lanjutan); 3) Manajemen Siswa: Penerimaan Siswa (Daya Tampung, Seleksi), Pembinaan Siswa (Pengelompokkan, Kenaikan Kelas, Penentuan Program, Ekskul), Pemberdayaan OSIS; 4) Manajemen Keuangan dalam pengelolaan pendidikan, manajemen harus berlandaskan pada prinsip: efektivitas(ketepatangunaan), efisiensi (penghematan) dan pemerataan. Dalam kaitannya dengan uang dan pendidikan, pegawai administrasi sekolah memiliki tugas dan harus bertanggung jawab dalam hal-hal sebagai berikut: Hubungan dengan masyarakat, Penyusunan dan pengembangan rencana anggaran pengeluaran belanja sekolah (RAPBS), Penataran, Pengaturan pemasokan. Perencanaan dan peningkatan fasilitas sekolah, Pelaksanaan apa yang telah direncanakan, Evaluasi dan pertanggung jawaban keuangan sekolah/laporan keuangan; 5) Manajemen Lingkungan, Urgensi manajemen terhadap lingkungan pendidikan bertujuan dalam merangkul seluruh pihak terkait yang akan berpengaruh dalam segala kebijakan dan keberlangsungan pendidikan, dan memberdayakan masyarakat sekitar sekolah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam artikel ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kependidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat kompleks. Tidak hanya dalam bidang manajerial, namun juga memberikan motivasi kepada pendidik untuk bisa tertib administrasi sehingga ikut membantu pula dalam proses administrasi sekolah secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Bafadal, I. (2004). *Manajemen perlengkapan sekolah teori dan aplikasinya*. Bumi aksara.
- Darmadi, H. (2015). Tugas, Peran, Kompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Jurnal Edukasia*.
- Douglas, S. A. (1970). *Political Socialization and Student Activism in Indonesia*. University of Illinois Press.
- Drucker, P. (2012). *The practice of management*. Routledge.
- Harahap, T. K., & Hasibuan, M. S. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media Group.
- Hasan, M. S. (2017). Manajemen Marah Dan Urgensinya Dalam Pendidikan. *Jurnal Al-Idaroh*, 1(2), 84–107.

- Mustonah, S. (2016). Implementasi Pendidikan Islam Berbasis Multikultural di Sekolah Menengah Pertama Kota Cilegon Banten. *TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(1), 41–48.
- Pidarta, M. (2016). Manajemen Pendidikan dalam Era Globalisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 5(2), 111379.
- Riyanta, T. (2016). Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*.
- Rohiat, R. (2010). *Manajemen sekolah: Teori dasar dan praktik*. Refika Aditama.
- Saputro, B. (2016). Pengembangan Model Manajemen Pembelajaran Direct Intruction Berfokus Film Dalam Pengantar Praktikum IPA. *Holistik*, 1(1).
- Saputro, Budiyo. (2017). *Manajemen Penelitian pengembangan (Research & Development) Bagi Penyusun Tesis Dan Disertasi*. Aswaja Pressindo.
- Sonia, N. R. (2020). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Simdik) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 94–104. <https://doi.org/10.21154/SAJIEM.V1I1.18>
- Stoner, J. A. F. (1986). *Manajemen*. Intermedia.
- Sutarman, M., Pd, M. M., Asih, S. P., & Pd, M. M. (2016). *Manajemen Pendidikan Usia Dini*. Bandung: Pustaka Setia.
- Triwiyanto, T. (2013). Pemetaan mutu manajemen berbasis sekolah melalui audit manajemen pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Yamin, M., & Maisah. (2009). *Manajemen Pembelajaran Kelas: Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran*. Gaung Persada Press.