

Implementasi Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kualitas Tenaga Pendidik Di Sd Negeri Sempu 1 Kota Serang

Fairish Hijriyah Firdaus¹, A. Syachrurroji², Siti Rokmanah³
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email : 2227220039@untirta.ac.id

Abstract

Education management is the activity of empowering educators and educational staff as optimally as possible through human resource planning activities (i.e. educators and education staff), recruitment, selection, placement, assignments, compensation, awards, education/development, until dismissal. This study uses qualitative research with descriptive methods. The subject of this research is the principal of SDN Sempu 1 Serang City. Techniques for collecting data using observation, interviews, and documentation. The results of the research show that the management of educators and educational staff at SDN Sempu 1 Kota Serang has been carried out properly and optimally. Such as planning the procurement of educators and educational staff, procurement of educators and educational staff, appointment and placement of educators and educational staff, coaching and development of teaching and educational staff, as well as supervision and assessment. So it can be concluded that the management of educators and education staff at SDN Sempu 1 Kota Serang has been carried out properly and optimally

Keywords: Management, Educator, Education

Abstrak

Kepala Sekolah bertanggung jawab memimpin jalannya proses pendidikan. Selain itu kepala sekolah juga bertanggung jawab memberdayakan semua elemen sekolah yang berada di bawah naungannya. Dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, kepala sekolah perlu bekerja dan menjalankan peran manajerialnya secara inovatif dengan sistem dan manajemen yang efektif dan tepat sasaran. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi peran manajerial kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik di SD Negeri Sempu 1 Kota Serang. Penelitian ini menggunakan Teknik penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SDN Sempu 1 Kota Serang. Selanjutnya teknik dalam pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Sempu 1 Kota Serang dilaksanakan dengan efektif dan efisien berdasarkan kebutuhan sekolah. Beberapa tahapan dilakukan seperti perencanaan pengadaan pendidik dan kependidikan, pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan, pengangkatan dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, serta pengawasan dan penilaian. Maka dapat disimpulkan bahwa, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Sempu 1 Kota Serang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan standar yang diperlukan.

Kata Kunci: Manajemen, Pendidik, Kependidikan

A. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan organisasi yang vital. Sebagai salah satu sarana pengembangan dan pembangunan bangsa, sekolah memikul tanggung jawab yang besar pada negara. Seluruh anak negeri pergi ke sekolah sesuai dengan tingkatannya masing-masing

melakukan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas diri mereka. Ada hak-hak mereka yang harus dipenuhi oleh pihak sekolah yaitu hak mendapatkan pendidikan yang berkualitas.

Dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, seluruh anggota

sekolah khususnya elemen-elemen penting sekolah perlu bekerja sama melakukan inovasi dengan sistem dan manajemen yang efektif dan tepat sasaran. Karena apabila sekolah manajemennya baik dan berkualitas maka output yang dihasilkan berkualitas pula.

Salah satu elemen penting sekolah yaitu kepala sekolah. Kepala Sekolah bertanggung jawab memimpin jalannya proses pendidikan. Selain itu kepala sekolah juga bertanggung jawab memberdayakan semua elemen sekolah yang berada di bawah naungannya (Anisah, 2020). Tanpa adanya pemimpin suatu organisasi sekolah tak bisa mencapai tujuannya.

Sebagai manajer, kepala sekolah bersama wakil-wakilnya merencanakan strategi yang tepat dalam rangka mewujudkan visi misinya. Selain perencanaan kepala sekolah juga memberdayakan pelaksanaan atas apa yang sudah menjadi bagian dari perencanaan yang sudah dilakukan sebelumnya. Kemudian setelah itu melakukan evaluasi apakah pelaksanaannya sudah sesuai dengan yang diharapkan dan sejalan dengan visi dan misinya.

Tiga perspektif utama tentang manajemen, termasuk manajemen Pendidikan diantaranya sebagai berikut: 1) Manajemen sebagai keterampilan atau kompetensi dalam memimpin organisasi sebagai profesi, dengan fokus pada keterampilan teknis, pendekatan manusia dan konseptual. 2) Manajemen sebagai proses yang mengambil tindakan sistematis dan terintegrasi untuk mencapai tujuan perusahaan. 3) Manajemen sebagai sarana untuk memotivasi,

membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dan serius. Manajemen kegiatan pendidikan internal di sekolah dilakukan dalam kerangka autonomi sekolah (Sekolah Autonomi) atau manajemen berbasis situs. Dunia pendidikan telah berubah dengan konsep MBS atau Manajemen Berbasis Sekolah sesuai dengan realisasi Hukum *Autonomous Regional*. MBS menyatakan bahwa peningkatan kualitas dalam manajemen sekolah adalah tanggung jawab sekolah dan bahwa sekolah memiliki otoritas besar untuk mengelola dirinya sendiri dengan mendukung manajemen berbasis sekolah.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah model manajemen untuk kegiatan pendidikan yang memberikan otonomi atau independensi untuk sekolah atau Madrasah dan mendorong penerimaan kebijakan partisipatif yang memungkinkan semua sekolah atau warga Madrasah sesuai dengan standar layanan berkualitas. Menurut Harold K. dan C. O'Donel dalam Achadah, (2019:79) mendefinisikan manajemen sebagai. usaha yang sistematis untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui pemberdayaan orang lain.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Sedangkan tenaga Pendidikan merupakan tenaga-tenaga (personal) yang bekerja atau mengabdikan diri pada dalam Lembaga atau organisasi Pendidikan yang memiliki wawasan Pendidikan (memahami falsafah dan ilmu Pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan Pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan Pendidikan. Tugas tenaga kependidikan sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang sistem Pendidikan Nasional adalah “melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada satuan Pendidikan”.

Dengan demikian, manajemen Pendidikan merupakan aktivitas memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan seoptimal mungkin melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia (yaitu pendidik dan tenaga kependidikan), perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian tugas, pemberian kompensasi, penghargaan, Pendidikan/pengembangan, sampai pemberhentian. Adapun tujuan dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yaitu; 1) memungkinkan lembaga Pendidikan (sekolah) untuk merencanakan, merekrut, menempatkan, dan memberikan tugas kepada pendidik dan tenaga kependidikan secara proporsional dan professional. 2) Membuka peluang bagi lembaga Pendidikan (sekolah) untuk secara intensif membina, serta mengembangkan kompetensi dan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan. 3) memungkinkan lembaga Pendidikan (sekolah) untuk

memiliki serta mempertahankan pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten dan professional. 4) memungkinkan lembaga Pendidikan (sekolah) untuk mampu menciptakan iklim organisasi serta iklim kerja yang kondusif, yang dapat menunjang kelancaran dan keberhasilan mencapai tujuan Pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, jelas menunjukkan pentingnya pelaksanaan manajemen pendidik dan kependidikan pada instansi Pendidikan guna mencapai tujuan Pendidikan. Dalam kenyataan, tidak sedikit sekolah yang menerapkan pelaksanaan manajemen pendidik dan kependidikan dengan tidak maksimal. Hal ini lah yang menjadi permasalahan, maka dalam artikel ini peneliti akan mendeskripsikan terkait pelaksanaan manajemen pendidik dan kependidikan di SDN Sempu 1 Kota Serang.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif yang dilakukan di SDN Sempu 1 Kota Serang. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SDN Sempu 1 Kota Serang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menggunakan instrumen penelitian kualitatif yaitu peneliti sendiri

Kemudian proses pengumpulan data dan informasi dikembangkan dengan instrumen lain seperti instrumen pedoman wawancara untuk menganalisis bagaimana kepala sekolah mengelola proses pengembangan kuliatas pendidik dan kependidikan yang dimulai dengan merencanakan, merekrut, menempatkan, dan memberikan tugas

kepada pendidik dan tenaga kependidikan secara proporsional dan profesional, pedoman observasi untuk menganalisis bagaimana sekolah membuka peluang bagi Lembaga Pendidikan untuk membina dan mengembangkan kompetensi dan profesionalitas pendidik serta memungkinkan Lembaga Pendidikan untuk memiliki serta mempertahankan pendidik dan tenaga kependidikan dan pedoman dokumentasi digunakan untuk memperkuat Kembali hasil temuan yang didapatkan melalui wawancara dan observasi.

Pengolahan data dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Miles dan Hubberman yang mana proses pengolahan datanya dilakukan bersamaan dengan proses berlangsungnya pengumpulan data seperti saat melakukan wawancara peneliti telah melakukan analisis data dari informasi atau jawaban yang didapatkan dari informan. Analisis datanya dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan dengan mengikuti teori Miles dan Huberman (1984) yang dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, dalam aktivitasnya melalui tiga tahap yaitu reduksi data, display data dan kesimpulan/verifikasi data. Adapun pengujian keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui uji kredibilitas data (*credibility*), yaitu dengan teknik triangulasi dan *member check*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Pengadaan Pendidik dan Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengadaan

pendidik dan tenaga kependidikan di SDN SEMPU 1 Kota Serang merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebelum mengadakan perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dengan melihat kebutuhan sekolah. Perencanaan pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan sangat diperlukan untuk menentukan kebutuhan pendidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

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.

Perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui tahapan; a. Analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan untuk waktu yang akan datang sesuai dengan jenis pekerjaan, dengan memperhatikan pendidik dan tenaga pendidikan yang ada serta kesesuaian keahlian yang dimilikinya dengan bidang pekerjaan.

Penyusunan rencana perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan harus jelas bagaimana tugas dalam organisasi di sekolah tersebut. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (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.

Salah satu metode dalam perencanaan pendidikan yang dapat digunakan adalah metode proyeksi. Bukan berarti proyeksi itu dapat diartikan sama dengan perkiraan, keduanya merupakan hal yang berbeda. Proyeksi adalah suatu aktivitas memperkirakan suatu kondisi dimasa depan berdasarkan data dan informasi dimasa lampau dan masa kini. Sedangkan perkiraan biasa disebut *forecasting* yang tidak menggunakan atau membutuhkan data atau informasi, baik itu dimasa yang akan datang, sekarang dan masa lampau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan di SDN 1 Sempu Kota Serang yaitu dengan menganalisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan keahlian dalam bidangnya dengan menentukan persyaratan penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan visi sekolah yang akan dituju sebagai standar pencapaian sekolah.

Perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan juga dilakukan melalui tahapan;

- a. Analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan untuk waktu yang akan datang sesuai dengan jenis pekerjaan, dengan memperhatikan pendidik dan tenaga pendidikan yang ada serta kesesuaian keahlian yang

dimilikinya dengan bidang pekerjaan.

- b. Menentukan persyaratan penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan yang meliputi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik.

Pengadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan kepala sekolah dengan cermat dan pemilihan yang ketat demi mendapatkan personalia yang tepat dan memenuhi persyaratan. Jika hal ini dilakukan sembarangan maka bisa jadi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah tidak akan maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak kepada ketercapaian tujuan sekolah. Dalam pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan terdapat proses rekrutmen dan seleksi untuk memilih kandidat terbaik yang dapat membawa pengaruh baik bagi sekolah.

Rekrutmen merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam organisasi (Sutrisno, 2014: 46). Rekrutmen dimulai dari pengumuman penerimaan pegawai, pendaftaran, pengetesan, pengumuman diterimanya pegawai sampai dengan daftar ulang (Mustari, 2015: 214).

Menanggapi pendapat di atas yang dimaksud dengan rekrutmen adalah proses pencarian pegawai sampai kepada penerimaan pegawai. Tujuannya adalah untuk menemukan kandidat terbaik yang dinilai mampu mengisi kekosongan jabatan dan dinilai

mampu menjalankan tugasnya, mendapatkan kepuasan sehingga dapat bertahan dalam sebuah organisasi, menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dan memiliki motivasi untuk mengembangkan diri. Selanjutnya seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. (Rahmat Hidayat, 2016: 76). Tujuan tahap ini dilakukan untuk memilih dari beberapa calon pelamar yang paling tepat untuk mengisi lowongan atau jabatan yang harus diisi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam tahap perekrutan, kepala sekolah menyebarkan selebaran melalui whatsapp yang disebar oleh guru-guru SDN Sempu 1 Kota Serang. Selanjutnya apabila pelamar sudah terdaftar, kepala sekolah dengan guru senior bertugas untuk melaksanakan seleksi. Dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di SDN Sempu 1 memberikan link yang berisi pertanyaan terkait kepegawaian sekolah juga kelengkapan berkas sebagai pendukung pelamar. Dari proses tersebut, kepala sekolah dan guru senior menilai beberapa aspek yang dibutuhkan, seperti bagaimana kepribadian dan kinerjanya. Kemudian kepala sekolah dan guru senior menentukan beberapa kandidat untuk melakukan microteaching agar terlihat bagaimana kualitas pelamar tersebut saat mengelola kelas sehingga mendapatkan personalia yang mampu mencapai standar pencapaian sekolah.

Pengangkatan dan penempatan Pendidik dan Tenaga Pendidik

Pengangkatan dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja yang mengacu pada kesepakatan kerja bersama. Pengangkatan dan penempatan merupakan pembagian tugas para personil sekolah baik tenaga pendidik yang lama maupun tenaga pendidik yang baru dengan mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan, dengan penempatan ini akan meminimalis kesenjangan dalam penguasaan materi yang akan disampaikan kepada peserta didik (Mukhlisoh, 2018: 244). Sebagaimana diketahui bahwa pengangkatan dan penempatan merupakan proses penanganan pegawai baru yang telah melaksanakan pendaftaran ulang untuk diberitahu pada bidang mana mereka ditempatkan (Mustari, 2015: 214).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SDN Sempu 1 menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kemampuannya. Dalam hal ini, kepala sekolah mengharapkan semua tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai kelebihan, karena seluruh jabatan memerlukan tenaga yang profesional sesuai dengan bidangnya. Beliau mengungkapkan bahwa barometer sekolah itu dilihat dari ketercapaian standar kompetensi yang telah dirancang. Selanjutnya, untuk tenaga pendidik di setiap kelas, kepala sekolah menerapkan sistem Rolling Teacher dengan tujuan agar setiap guru dapat merasakan iklim kelas yang berbeda, baik di kelas tinggi maupun kelas

rendah. Dalam kegiatan tersebut, setiap guru dapat memberikan variasi dan belajar bersama untuk mendesain sebuah kelas menjadi kelas yang kreatif dan inovatif.

Demikian, maka pengangkatan dan penempatan tidak serta-merta dilakukan tanpa melalui pertimbangan atas kemampuan dan kesiapan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pembinaan dan pengembangan Tenaga Pendidik dan kependidikan

Pembinaan merupakan sebuah program untuk membina sumber daya manusia baik administrasi maupun edukatif dilingkungan lembaga pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standar minimal, dengan diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya semaksimal mungkin dan menghindari pelanggaran.

Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi. (Rahmat Hidayat, 2016: 78). Dengan demikian dapat diartikan bahwa pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu bentuk program untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan serta membuka peluang jenjang karier dengan melalui program pelatihan dan pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDN Sempu 1 Kota Serang ini termasuk kedalam gugus 8. Dalam

setiap gugus, secara berkala melaksanakan kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran seperti diklat guru. Dalam kegiatan tersebut, tenaga pendidik mendapatkan pelatihan dari segi model, media, alat dan bahan yang bervariasi dan dapat digunakan guru untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Pelatihan tersebut dapat membentuk guru yang profesional dan dapat memaksimalkan kegiatan pembelajaran di kelas. Selanjutnya, kepala sekolah juga menerapkan pelatihan tersebut secara internal dengan membuat perencanaan pembelajaran berdifensiasi.

Selain pelatihan dan pengembangan bagi pengajar, kepala sekolah juga mengadakan pelatihan bagi tenaga kependidikan lain, seperti untuk tenaga administrasi. Dalam hal pengembangan pegawai, ada banyak cara yang dapat dilakukan dalam pengembangannya.

Pengembangan tersebut dapat dilakukan bimbingan dengan memberi petunjuk yang diberikan kepada pegawai, seperti latihan internal dan eksternal, penataran lokakarya atau *workshop*, penataran (*inservice training*) baik dalam rangka penyegaran maupun dalam rangka peningkatan kemampuan tenaga kependidikan. Ataupun cara-cara yang dapat dilakukan sendiri atau bersama-sama seperti mengikuti kegiatan (*on the job training*) seminar, *workshop*, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi, dan sebagainya. Selain itu, Teknologi informasi dan komunikasi saat ini sudah berkembang dengan pesat, sehingga diperlukan tenaga pendidik dan kependidikan yang bisa

mengimbangi perkembangan teknologi saat ini agar tidak tertinggal.

Pengawasan dan Penilaian

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.

Kepala sekolah berupaya untuk membentuk tenaga pendidik dan kependidikan yang professional dengan terus memberikan dukungan dan pengawasan agar personalia pegawai dapat berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal. Hasil penelitian di SDN Sempu 1 Kota Serang menunjukkan bahwa pengawasan dan penilaian oleh kepala sekolah sebagai supervisor internal dilakukan setiap ada kesempatan tidak terstruktur atau tidak terjadwal, berbeda dengan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor eksternal dari dinas pendidikan Provinsi Banten yang dilakukan satu kali setiap semester.

Pemberhentian tenaga Pendidik dan Kependidikan

Istilah pemberhentian dan pensiun pegawai sering dimaknai

memiliki arti sama, padahal sesungguhnya berbeda. Salah satu perbedaan dari keduanya adalah jika dalam pemberhentian, pegawai yang diberhentikan hanya diberi ganti rugi satu kali. Sementara itu, dalam pensiun, kepada pegawai yang pensiun diberi ganti rugi atau sering disebut dengan jaminan hari tua berulang kali (Manullang, 1972). Persamaan secara umum dari kedua istilah tersebut adalah bahwa keduanya bermakna pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena suatu sebab tertentu dan mendapatkan ganti rugi.

Pemberhentian pegawai merupakan pemutusan hubungan kerja antara suatu badan usaha/organisasi dengan seseorang atau beberapa orang pegawai karena suatu sebab tertentu. Sebab pemutusan hubungan kerja yang dimaksud adalah karena keinginan badan usaha/organisasi atau keinginan pegawai itu sendiri. Dilihat dari cara pemberhentian, ada dua macam pemberhentian, yaitu pemberhentian dengan hormat dan tidak dengan hormat. Terdapat dua jenis status kepegawaian, yaitu ada yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan non-PNS atau honorer. Pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan hanya dapat dilakukan dengan alasan yang jelas dan tepat. Adapun batas usia pensiun untuk guru PNS adalah 65 tahun sedangkan untuk tenaga kependidikan PNS adalah 58 tahun (Karnati, 2016: 189).

Berdasarkan hasil penelitian di SDN Sempu 1 Kota Serang bahwa selama ini belum pernah terjadi pemberhentian secara tidak hormat bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini mencerminkan

suasana kerja yang tenang. Akan tetapi, apabila selanjutnya terdapat tenaga pendidik dan kependidikan yang kinerjanya tidak kompeten akan kami periksa atau apabila memang pelanggaran yang dilakukan oleh guru diluar tata tertib akan langsung dilaporkan ke dinas pendidikan setempat.

Kepala sekolah berupaya untuk membentuk tenaga pendidik dan kependidikan yang professional dengan terus memberikan dukungan dan pengawasan agar personalia pegawai dapat berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian di SDN Sempu 1 Kota Serang menunjukkan bahwa pengawasan dan penilaian oleh kepala sekolah sebagai supervisor internal dilakukan setiap ada kesempatan tidak terstruktur atau tidak terjadwal, berbeda dengan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor eksternal dari dinas pendidikan Provinsi Banten yang dilakukan satu kali setiap semester. Pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan hanya dapat dilakukan dengan alasan yang jelas dan tepat.

D. SIMPULAN

Implementasi peran manajerial kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik di SD Negeri Sempu 1 Kota Serang merupakan langkah kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkualitas sebagai dampak dari penerapan prinsip perencanaan, pengorganisasian, dan monitoring. Manajerial kepala sekolah di SDN

Sempu 1 Kota Serang menghasilkan mutu pendidikan yang baik juga yang tentunya akan mempengaruhi hasil belajar dan prestasi sekolah. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa masih dibutuhkan sebuah program untuk meningkatkan mutu pendidikan baik berkaitan dengan pembelajaran maupun tidak. Terdapat beberapa strategi dalam menjalankan peran manajerial oleh kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik berupa perencanaan penerimaan tenaga pendidik yang melibatkan kepala sekolah dalam perencanaan, seleksi, dan penempatan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan kualitas yang diharapkan, lalu kepala sekolah membentuk komunitas belajar guru yang melibatkan tenaga pendidik, lalu kepala sekolah mengembangkan kualitas tenaga pendidik dan bertanggung jawab untuk mengawasi dan mendorong pengembangan kualitas tenaga pendidik, selanjutnya kepala sekolah memantau proses belajar dan pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah sebagai bagian dari memastikan bahwa pembelajaran berlangsung efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Achadah, A. (2019). Manajemen berbasis sekolah (MBS): Konsep Dasar dan Implementasinya pada Satuan Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), 77-88.
- Adhi, Aswin Eka. Pengertian dan Ruang Lingkup Pemberhentian dan Pensiun Pegawai.

- Universitas Terbuka, Modul 1, 1.1-1.37.
- Anisah, S. N. (2020). Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMK Sunan Kalijaga Mangunan Ponorogo) (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Karnati, Neti. (2016). Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi. Universitas Negeri Jakarta: Jurnal Parameter, 29(2).
- Kemendiknas. (2011). Buku Kerja Kepala Sekolah. Jakarta: Kemendiknas
- Manullang, M (1972). Management Personalia, Aksara Baru, Jakarta.
- Mukhlisoh. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. Kementrian Agama Kabupaten Brebes: Jurnal Kependidikan, 6(2), 233-248
- Mulyasa, E. (2011). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2014). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasar, Ismail, dkk. 2023. Dasar – dasar Pendidikan dan Manajemen Pendidikan. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sagala, S. (2010). Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Bandung: Alfabeta.
- Surrachman & Ahmad T.A. (2015). Manajemen Pendidikan. Jakarta. Lembaga Pengembangan Pendidikan UNJ.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wahjosumijo. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Wildasari. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. Sabilarrasyad Volume II Nomor 01 Januari – Juni 2017 ISSN 2548 – 2203.