

**OPTIMALISASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK, KEPENDIDIKAN, DAN
PESERTA DIDIK UNTUK MEWUJUDKAN LAYANAN PENDIDIKAN YANG
BERKUALITAS**

WINTA GADIS OKTAPIANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
E-Mail: winss2411@gmail.com

NUR WAFIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
E-Mail: nurwafiah10@gmail.com

YUDRIZKA UJLIFAT

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
E-Mail: yudrizkauif@gmail.com

AZIZAH NURUL HUSNA R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
E-Mail: azizahnrlhsnr@gmail.com

SULKIFLI

STAI AL-GAZALI SOPPENG
E-Mail: sulkifli@staialgazalisoppeng.ac.id

Abstract: *Quality educational services are a primary pillar in creating superior and competitive human resources in the global era. However, many educational institutions still face various challenges in managing the education system comprehensively, especially in the aspects of educational management, educators and educational staff, and students. This research was conducted to describe efforts to optimize these three components to support the improvement of educational service quality. The approach used is descriptive qualitative through a literature study of various academic sources and educational policies. The results of the study indicate that well-planned educational management, training and competency development for educators and educational staff, and continuous student development significantly contribute to the quality of educational services. Therefore, synergy and integrated management are needed so that the educational process can run effectively and be oriented towards quality improvement.*

Keywords: *Management Of Educators, Educational Staff, And Students*

Abstrak: Layanan pendidikan yang berkualitas merupakan pilar utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing di era global. Namun, hingga kini masih banyak satuan pendidikan yang menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sistem pendidikan secara menyeluruh, terutama dalam aspek manajemen tenaga pendidik, kependidikan, dan peserta didik. Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan upaya optimalisasi ketiga komponen tersebut guna menunjang peningkatan mutu layanan pendidikan. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui studi literatur terhadap berbagai sumber akademik. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen pendidikan yang terencana, pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan, serta pembinaan peserta didik yang berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap kualitas layanan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan sinergi dan pengelolaan yang interaktif agar proses pendidikan dapat berjalan secara efektif dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Kata Kunci: *Manajemen Tenaga Pendidik, Kependidikan, Peserta Didik*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah komponen utama dalam pembangunan suatu bangsa, di mana seberapa sukses suatu sistem pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru dan staf pendidikan yang terlibat, seperti pengajar, pegawai administrasi, pustakawan, laboran, dan tenaga pendukung lainnya. Mereka memiliki peran krusial dalam menciptakan suasana belajar yang baik dan berarti. Namun, pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan masih dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti kurangnya motivasi kerja, ketidakcocokan antara kemampuan dan kebutuhan lembaga, serta lemahnya pengelolaan yang berlandaskan pada nilai.

Manajemen pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam mengatur sistem pendidikan dengan baik, menekankan pentingnya nilai-nilai etika, moral, dan keadilan dalam setiap keputusan yang diambil. Selain dari aspek teknis dan administratif, manajemen yang menjunjung nilai juga berperan dalam pengembangan karakter, kesejahteraan siswa, dan keberlanjutan sistem secara keseluruhan. Siswa sebagai fokus utama proses pendidikan adalah individu dengan beragam kebutuhan, bakat, dan potensi. Oleh karena itu, diperlukan manajemen pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang fleksibel dan responsif untuk memenuhi keragaman tersebut, demi mendukung pencapaian tujuan pendidikan seoptimal mungkin dan berkualitas. Dengan demikian, perbaikan manajemen pendidikan secara menyeluruh akan memberikan dampak signifikan dalam membentuk generasi yang pintar, kreatif, dan siap bersaing di tingkat global.

Di sisi lain, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan sering kali menghadapi masalah pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal. Hal ini tercermin dari rendahnya kualitas pendidikan, kurangnya motivasi di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan, serta ketidaksesuaian antara kebutuhan pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan memainkan peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta menciptakan lingkungan belajar yang sehat dan produktif. Hal ini akan berdampak positif pada penciptaan generasi yang cerdas, kreatif, dan siap menghadapi tantangan global.

METODE

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian pustaka, yang berarti mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari berbagai teori dari literatur yang relevan dengan penelitian (Fadli 2021). Teknik untuk menganalisis data yang diterapkan adalah analisis isi. Pembacaan sumber dilakukan secara berulang, serta melakukan pengecekan antar literatur agar hasil penelitian tetap akurat dan mengurangi kemungkinan kesalahan akibat kekurangan peneliti (untuk menghindari kesalahan dalam penyampaian informasi).

Laporan penelitian ini disusun berdasarkan hasil temuan yang mengedepankan prinsip kemudahan dan kesederhanaan. Hal ini diingatkan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan kajian pustaka yang lebih mendalam dan rinci. Selain itu, penyajian hasil yang sederhana dan mudah dipahami dibuat agar membantu pembaca dalam menangkap inti dari Pendidikan Multikultural di tingkat sekolah dasar (Latifah, Marini, and Maksum 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Tenaga Pendidik, dan Kependidikan

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, management yang dikembangkan dari kata to manage yang artinya mengatur atau mengelola. Kata manage itu sendiri berasal dari Itali Maneggio yang di adopsi dari bahasa latin managiare, yang berasal dari kata manus yang memiliki arti tangan. Dengan begitu definisi manajemen dapat dikemukakan bahwa "bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planing), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia (staffing), pengarah dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)(Murni n.d.).

Kata "educator" berasal dari bahasa Inggris yang berarti "to protect and provide training" (pengajaran, bimbingan, kepemimpinan). Setelah itu, kata tersebut diberi awalan pe yang artinya kata pendidik mengacu pada orang yang mendidik orang lain. Dalam Islam, pendidik adalah mereka yang bertanggung jawab atas perkembangan anak didik (Bariyyah, Rahayu, and Taufiqi 2023).

Keterampilan manajemen staf/anggota yang tepat diperlukan karena pengelolaan pengajar/anggota suatu sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah yang harus ikut bertanggung jawab atas berhasil tidaknya anggota sekolah. Keterampilan manajemen yang diperlukan mencakup:

1. Menarik dan memilih anggota yang berbakat
2. Membantu anggota beradaptasi dengan tugas-tugas baru
3. Mengarahkan anggota secara lebih efektif
4. Mempertahankan anggota

Hal ini termasuk menciptakan peluang bagi pertumbuhan daya ungkit ini dicapai dengan memberikan tugas kerja sesuai dengan keterampilan dan kewenangan masing-masing individu. Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Karena dialah penggerak perubahan, tidak hanya sebagai agen perubahan tetapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi peserta didiknya agar mampu untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pasal 39, tenaga pendidik didefinisikan sebagai tenaga kependidikan yang memiliki tugas penting dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan. Tenaga pendidikan ini merupakan profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi pendidik di perguruan tinggi (Sukatin et al. 2024).

Tenaga kependidikan ialah anggota masyarakat yang memberikan kontribusi dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dimana didalamnya termasuk tenaga pendidik. Pendidik ialah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, pamong belajar, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan Pendidikan (Sukatin et al. 2024). Salah satu unsur dalam manajemen tenaga kependidikan beberapa hal berikut ini:

- a. Daftar staf: Daftar kepegawaian memuat identitas atau keterangan lengkap pegawai yang bersangkutan, baik guru maupun tenaga administrasi.
- b. Daftar hadir guru/staf: Dengan memeriksa catatan kehadiran, maka dapat menghitung tingkat

kehadiran/ketidakhadiran guru.

- c. Daftar perilaku: Daftar perilaku adalah daftar evaluasi karyawan oleh manajer atau supervisor. Dalam hal ini kepala sekolah membuat daftar kondisi berdasarkan evaluasi terhadap guru yang diawasinya. Daftar perilaku adalah daftar evaluasi karyawan oleh manajer atau supervisor.

Perencanaan dan Pengadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Baik itu secara kuantitas atau secara kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang. Menurut Murni, manajemen tenaga pendidik, yang mencakup guru dan pegawai, perlu diterapkan oleh kepala sekolah untuk memastikan penggunaan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien demi mencapai hasil yang optimal (Aryana et al. 2024). Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai langkah, seperti mencari, memposisikan, mengevaluasi, megarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memastikan bahwa tujuan individu dan organisasi selaras (Kundaryanti et al. 2024).

Analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai serangkaian proses logis yang terstruktur dan berlangsung secara berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi jumlah dan kualitas pendidik serta tenaga kependidikan yang diperlukan. Dengan demikian, mereka dapat memiliki peran yang jelas, serta kontribusi yang nyata terhadap tujuan lembaga pendidikan. Analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan langkah awal dalam pengelolaan sekolah. Tujuan menganalisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk mengetahui kelebihan maupun kekurangan pendidik dan tenaga pendidik di sekolah. Tentunya, jika kelebihan pendidik maka jam pelajaran akan berkurang tiap pendidiknya, terlebih lagi menjadi sebuah kerugian bagi pendidik yang bersertifikasi jika kekurangan jam pelajaran. Untuk memastikan apakah pendidik dan tenaga kependidikan sudah memenuhi kebutuhan atau belum, maka kepala sekolah membuat format analisis kebutuhan tenaga pendidik (Sukur, Rudinah, and Nurlaili 2023).

Perencanaan tenaga kependidikan dapat dipahami sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan jumlah dan jenis pegawai yang tepat di lokasi yang sesuai dan pada waktu yang dibutuhkan di masa mendatang. Proses ini bertujuan agar para pegawai dapat melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan demi keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan perencanaan tenaga kependidikan yaitu:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Pengadaan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang meliputi perekrutan, seleksi, dan penempatan individu yang akan bergabung sebagai bagian dari staf tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Proses ini sangat penting, mengingat kualitas tenaga kependidikan berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan efisiensi operasional lembaga pendidikan. Berikut ini adalah langkah-langkah kunci dalam pengadaan tenaga kependidikan:

1. Perencanaan pengadaan

a. Identifikasi kebutuhan

Lembaga pendidikan perlu melakukan identifikasi terhadap kebutuhan spesifik tenaga kependidikan. Proses ini meliputi penentuan posisi yang perlu diisi, kualifikasi yang harus dimiliki, serta jumlah tenaga yang diperlukan untuk mengisi posisi-posisi tersebut.

b. Anggaran

Selanjutnya, penting untuk menetapkan anggaran yang tersedia untuk pengadaan tenaga kependidikan. Hal ini mencakup biaya yang terkait dengan perekrutan, seleksi, dan pelatihan tenaga kerja.

2. Pemilihan sumber rekrutmen

a. Sumber internal

Pertimbangkan kemungkinan untuk melakukan promosi atau rotasi internal sebelum mencari kandidat dari luar. Langkah ini dapat memberikan insentif kepada karyawan yang ada untuk mengembangkan karir mereka di lembaga pendidikan.

b. Sumber eksternal

Gunakan beragam saluran rekrutmen eksternal, seperti situs web rekrutmen, iklan lowongan kerja, lembaga penyalur tenaga kerja, dan jejaring sosial, untuk menarik calon kandidat yang berkualitas.

3. Pemilihan dan seleksi kandidat

a. Proses seleksi

Rancanglah proses seleksi yang mencakup tahapan wawancara, tes pengetahuan, tes keterampilan, serta penilaian kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Panel seleksi

Libatkanlah panel seleksi yang terdiri dari individu-individu yang kompeten dan berpengalaman guna mengambil keputusan yang bersifat objektif.

c. Referensi

Lakukanlah pemeriksaan referensi terhadap kandidat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan reputasi mereka.

4. Penempatan dan orientasi

a. Penempatan

Setelah proses seleksi selesai, kandidat yang berhasil harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki.

b. Orientasi

Lakukan orientasi bagi karyawan baru guna membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja serta memahami tugas dan tanggung jawab yang akan mereka emban.

5. Evaluasi pengadaan

Evaluasi kinerja dilakukan pemantauan secara berkelanjutan terhadap kinerja karyawan baru setelah mereka ditempatkan pada posisi yang ditentukan. Langkah ini akan berkontribusi dalam menilai apakah keputusan pengadaan yang diambil telah memberikan dampak positif bagi lembaga pendidikan

6. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Setelah proses pengadaan, penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan kebutuhan lembaga Pendidikan (Sumampow 2024).

Evaluasi Tenaga Pendidikan Kependidikan

Malcom Provus mendefinisikan evaluasi sebagai proses penilaian terhadap kesenjangan antara standar yang telah ditetapkan dan pelaksanaan program di lapangan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kelemahan yang terdapat dalam suatu program serta melakukan perbaikan yang diperlukan (Naziyatun, Hendyastuti, and Windarasi 2024). Zainal Arifin menyatakan bahwa evaluasi merupakan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) dari suatu objek, dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria tertentu sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Evaluasi sistem manajemen kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang terstruktur dan sistematis untuk menilai sejauh mana efektivitas dan efisiensi berbagai komponen dalam manajemen kinerja di dunia pendidikan. Proses ini mencakup penilaian terhadap prosedur evaluasi kinerja, mekanisme umpan balik, serta program pengembangan profesional yang diimplementasikan untuk pendidik dan tenaga kependidikan.

Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem manajemen kinerja, menilai sejauh mana sistem ini berhasil meningkatkan mutu pendidikan, serta menyediakan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan yang lebih baik dalam upaya peningkatan kualitas kinerja (Sihan et al. 2024).

Pada tingkat yang lebih luas, evaluasi kinerja tenaga pendidik berperan penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan. Proses ini membantu menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, inovatif, dan sesuai dengan standar pendidikan yang berkualitas. Dengan memahami dan memberdayakan tenaga pendidik melalui evaluasi kinerja, sistem pendidikan terus berkembang, memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kemajuan generasi penerus. Selain itu, evaluasi kinerja tenaga pendidik tidak hanya memberikan gambaran mengenai kinerja individu, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk peningkatan berkelanjutan dalam sistem pendidikan.

Dalam melaksanakan evaluasi, terdapat tiga tahapan pokok yang perlu dilalui, yaitu:

- a. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti memastikan atau memverifikasi bahwa setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab mereka sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan.

- b. Melakukan penilaian, yang berarti membandingkan hasil kerja aktual dari para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
- c. Melakukan umpan balik, yang berarti memberikan hasil penilaian atau evaluasi sehingga pegawai dapat memahami performa mereka dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan berdasarkan hasil evaluasi tersebut (Adnan, Zohriah, and Muín 2024).

Manajemen Peserta Didik

Manajemen peserta didik, adalah perpaduan antara pengelolaan peserta didik dengan prinsip manajemen itu sendiri. Manajemen adalah sebuah proses mengatur atau mengelola dengan memanfaatkan sumber daya dengan cara kerjasama demi mencapai tujuan yang sesuai dan efisien. Sedangkan peserta didik suatu hal yang berperan penting dalam sistem pendidikan untuk berupaya mengembangkan kemampuan, potensi, minat, bakat dari diri mereka melalui proses pembelajaran. Tujuan manajemen peserta didik secara umum adalah untuk mengatur berbagai kegiatan yang berkaitan dengan kesiswaan. Hal ini bertujuan agar proses pembelajaran di sekolah dapat berlangsung dengan lancar, tertib, dan teratur, sekaligus mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Setiawan 2021)

Secara khusus tujuan dari manajemen peserta didik ialah wadah untuk mengembangkan kemampuan, bakat dan minat peserta didik sehingga mampu melakukan pemenuhan terhadap kebutuhan mereka. Dan juga dapat mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan yang berlanjut sehingga peserta didik mampu belajar dengan efektif dalam mencapai keinginan di masa depan. Berikut beberapa tujuan lain manajemen peserta didik secara khusus, antara lain:

1. Penyaluran aspirasi dan harapan serta pemenuhan kebutuhan peserta didik (Indrawan, Jauhari, and Pedinata 2022)
2. Sebagai langkah dalam peningkatan keterampilan serta pengetahuan peserta didik.
3. Sebagai wadah pengembangan kemampuan, potesnis, minat bakat dari peserta didik.

Fungsi dari manajemen peserta didik ialah sebagai sarana untuk pengembangan, penyaluran, bersosialisai serta pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan terhadap peserta didik dengan hal-haknya yang perlu dipenuhi dan juga mengembangkan minat bakat serta potensi lainnya baik dari sisi individual. Sosial, maupun akademik dengan mengembangkan diri semaksimal mungkin.

Pendekatan merupakan sudut pandang ataupun pandangan mengenai peristiwa yang merujuk pada pandangan terjadinya sesuatu, juga sebagai awal dalam mendapatkan jawaban dari permasalahan atau peristiwa lain yang dialami. Untuk mencapai tujuan dan fungsi manajemen peserta didik terdapat tiga pendekatan yang diterapkan (Fitriani et al. n.d.), sebagai berikut:

1. Pendekatan Kuantitatif

Pendekatan ini menyoroti aspek-aspek administratif yang mencakup pengelolaan kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, kepegawaian, keuangan, serta hubungan birokratik yang melibatkan sistem administrasi, peraturan, dan kebijakan yang berlaku di lembaga pendidikan. Peserta didik diharapkan dapat memenuhi harapan, keinginan maupun ekspektasi pada setiap lembaga pendidikan dimana mereka berada. Pendekatan ini dapat mencapai tujuan dan keinginan peserta didik secara matang, ketika peserta didik mampu memenuhi aturan-aturan, harapan, serta tugas-tugas yang menjadi visi misi lembaga pendidikan. Pendekatan kuantitatif dalam pengelolaan peserta didik secara

operasional, yaitu (Suhardi 2023):

- a. Mengharuskan kehadiran peserta didik di sekolah tanpa pengecualian, oleh sebab itu perlunya pengawasan yang ketat.
- b. pengawasan kedisiplinan peserta didik yang tegas,
- c. Menyelesaikan tugas yang diterima dengan tepat waktu.

2. Pendekatan Kualitatif

Pada pendekatan kualitatif sangat mengutamakan kesejahteraan dan kebahagiaan peserta didik. Berbeda dengan pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan pada pemenuhan aturan-aturan, pendekatan kualitatif justru fokus pada kesejahteraan individu. Tujuannya adalah agar peserta didik belajar dan mengembangkan diri dengan baik, sambil merasakan kebahagiaan dan kesejahteraan. Namun, untuk mencapai hal tersebut, diperlukan lingkungan yang mendukung dan membantu agar pengembangan diri dapat berlangsung secara optimal.

3. Pendekatan Terpadu

Dalam pendekatan ini, terdapat penggabungan dari dua pendekatan sebelumnya, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Melalui pendekatan terpadu ini, diharapkan peserta didik memenuhi berbagai tuntutan administratif dan birokratik yang berlaku di lembaga pendidikan. Di sisi lain, pihak sekolah juga memberikan insentif atau dukungan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang harmonis antara sekolah dan peserta didik, di mana kedua belah pihak dapat merasakan manfaat yang positif.

Ruang lingkup manajemen peserta didik, mencakup proses mulai dari masuk sekolah hingga peserta didik lulus. Terdapat empat aspek penting dalam manajemen peserta didik, yaitu. Perencanaan peserta didik, pembinaan peserta didik, evaluasi peserta didik, dan mutasi peserta didik (Damanik et al. 2023)

Berikut beberapa ruang lingkup dari manajemen peserta didik:

1. Perencanaan peserta didik, demi mencapai tujuan peserta didik perlu disiapkan dengan perencanaan yang matang. Terdapat berbagai kegiatan yang mencakup perencanaan bagi peserta didik, antara lain:
 - a. Menganalisis kebutuhan peserta didik dengan menentukan kriteria peserta didik yang diinginkan pada lembaga pendidikan atau sekolah, sebagaimana dengan rumusan tujuan yang telah ditetapkan, diharapkan cita-cita yang diinginkan oleh peserta didik dapat tercapai.
 - b. Merumuskan langkah-langkah atau penjadwalan kegiatan dan aktivitas serta menentukan petugas dan waktu dilaksanakannya dalam bidang manajemen peserta didik.
 - c. Merencanakan anggaran dari kegiatan atau aktivitas yang telah ditentukan sebelumnya secara realistis dan terperinci, sehingga nantinya pengalokasian anggaran tersampaikan secara maksimal.
2. Penerimaan peserta didik, Setelah merencanakan kriteria peserta didik, selanjutnya hal yang sangat penting ialah menentukan serta menyaring peserta didik dalam kegiatan penerimaan peserta didik.

Berikut beberapa hal yang harus diperhatikan dalam penerimaan peserta didik, antara lain:

 - a. Kebijakan operasional penerimaan peserta didik seperti cara penyeleksian peserta didik dengan melalui seleksi minat, kemampuan, daftar nilai, dan nilai tes peserta didik.
 - b. Penentuan kriteria dalam penerimaan peserta didik, dilihat dari berbagai aspek baik dari akademik maupun non-akademik.

- c. Menentukan prosedur penerimaan peserta didik, seperti bagaimana tahapan-tahapan dalam pendaftaran yang diselenggarakan, serta mengawasi agar berjalan dengan baik dan aman.

3. Orientasi peserta didik

Orientasi peserta didik mencakup kegiatan hari pertama peserta didik di sekolah setelah melakukan daftar ulang atau biasa disebut dengan PLS (Pengenalan Lingkungan Sekolah). Orientasi peserta didik adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengenalkan lingkungan sekolah kepada peserta didik, mencakup baik aspek fisik maupun sosial. Dalam kegiatan ini, peserta didik akan dikenalkan dengan berbagai aktivitas ekstrakurikuler, guru dan staf pengajar, tata tertib yang berlaku di sekolah, serta berbagai fasilitas yang ada. Pengenalan lingkungan sekolah sangat penting untuk peserta didik sebab berhubungan dengan pemanfaatan secara maksimal terhadap layanan yang dapat diberikan oleh sekolah, sosialisasi dan pengembangan diri secara optimal, serta menyiapkan peserta didik secara fisik, mental, emosional untuk siap menghadapi lingkungan sekolah yang baru.

4. Pengelompokkan dan pengorganisasian

Peserta didik, perlunya pengelompokkan peserta didik, misalnya pengelompokkan dengan membagi berdasarkan kelas, jurusan atau minat bakat dari peserta didik. Hal ini bertujuan supaya perkembangan diri peserta didik dan penyampaian dari pendidik kepada peserta didik efektif dan maksimal. Mengatur pengorganisasian peserta didik merupakan proses pengelompokkan yang melibatkan individu, alat, tugas, serta kewajiban secara terstruktur, kemudian terbentuk suatu organisasi yang dijalankan untuk suatu kesatuan dalam menggapai tujuan.

5. Pengaturan pembelajaran peserta didik, Pengaturan-pengaturan dalam mewujudkan kegiatan pembelajaran yang efektif dan optimal, dibutuhkan keaktifan dan keterlibatan peserta didik serta kedisiplinan peserta didik.

- a. Pengaturan kehadiran peserta didik, mewujudkan kegiatan pembelajaran yang efektif dan optimal, diperlukan keaktifan dan keterlibatan peserta didik, oleh karena itu keterlibatan secara fisik mereka sangat penting. Perencanaan pengaturan kehadiran peserta didik dilakukan guna meningkatkan tingkat kehadiran dengan menganalisis sebab-sebab ketidakhadiran mereka. Pencatatan kehadiran di sekolah perlu diperhatikan dengan baik, begitupun terhadap ketidakhadiran dari peserta didik, baik melalui manual maupun digital.

- b. Pengaturan kedisiplinan peserta didik, penanaman kedisiplinan kepada peserta didik sangat penting bagi pembiasaan peserta didik. Disiplin berdasarkan penggabungan konsep otoritarian dan permissive disebut dengan kebebasan terbimbing. Sekolah tetap menetapkan aturan juga batasan dengan memberi ruang dan tidak terlalu mengikat peserta didik. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kedisiplinan peserta didik, misal dari lingkungan, sikap atau keteladanan para pendidik dan staf lain, dan juga dari hukuman atau sanksi sekolah.

6. Pengaturan pembinaan dan pengembangan peserta didik

Pengembangan diri adalah upaya individu untuk meningkatkan daya saing dalam hidupnya dan berkontribusi pada terciptanya peradaban yang lebih baik (Hakim and Iskandar 2023) Pengaturan ini bertujuan agar meningkatkan kualitas lulusan, yang berhubungan dengan pengembangan minat, bakat dan kemampuan peserta didik, hal ini dilakukan melalui berbagai

kegiatan akademik maupun non-akademik termasuk kurikuler dan ekstrakurikuler. Berbagai bantuan dan layanan untuk meningkatkan pengembangan peserta didik secara khusus, serta mendukung manajemen pendidikan mereka. Yaitu:

- a. Layanan ekstrakurikuler. Ekstrakurikuler salah satu kegiatan yang tidak berkaitan dengan mata pelajaran, atau bersifat tambahan. Ekstrakurikuler bertujuan agar peserta didik memiliki wadah untuk meningkatkan potensi dan kemampuan yang lebih luas sebagaimana dengan minat bakat peserta didik.
 - b. Layanan bimbingan konseling. Bimbingan konseling bertujuan untuk membantu mereka memecahkan masalah yang dihadapi. Layanan ini dirancang untuk membantu peserta didik berkembang secara optimal, dengan memperhatikan berbagai aspek penting seperti latar belakang keluarga, tuntutan lingkungan, dan status ekonomi sosial. Sebagai guru pembimbingan konseling seharusnya mengarahkan peserta didik untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya sesuai dengan minat bakat, kemampuan, maupun ekonomi.
 - c. Layanan kesehatan.
 - d. Layanan perpustakaan.
 - e. Layanan transportasi.
7. Pengaturan evaluasi pembelajaran dan peserta didik

Evaluasi ini berfungsi sebagai langkah untuk menetapkan program perbaikan dalam proses pembelajaran, sekaligus mengukur penguasaan kompetensi peserta didik. Dalam konteks ini, evaluasi ini mencakup pada ujian harian, tengah semester, maupun di akhir semester. Evaluasi pada kegiatan pembelajaran perlu dilakukan proses tindak lanjut, seperti program remedial, dan program pengayaan.

8. Mengatur peserta didik yang mutasi dan *drop out*

Mutasi kegiatan perpindahan peserta didik yang bisa disebabkan dari beberapa faktor seperti lingkungan sekolah, keluarga ataupun dari diri pribadi mereka. Dengan begitu pengaturan mutasi peserta ditentukan sesuai dengan penyebabnya, misal jika penyebab mutasi peserta didik disebabkan oleh keluarga maka perlunya peningkatan kerja sama antara keluarga dan pihak sekolah. Drop out adalah situasi di mana seorang peserta didik meninggalkan sekolah sebelum mencapai waktu kelulusan. Hal ini juga terjadi karena beberapa faktor, misal karena kesulitan alam hal ekonomi, peserta didik lebih memilih membantu kedua orang tuanya, dan juga karena kesalahan atau pelanggaran aturan berat yang dilakukan peserta didik. Kedua hal ini perlu pengaturan, perencanaan yang baik dalam menangani, karena jika tidak akan menimbulkan gangguan pada aktivitas-aktivitas sekolah.

KESIMPULAN

Optimalisasi pengelolaan pendidik, tenaga pendukung pendidikan, dan siswa merupakan elemen kunci dalam menciptakan layanan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Pengelolaan pendidik mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil kerja guru serta tenaga pendidik lainnya yang bertindak sebagai ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Bantuan dari tenaga pendukung pendidikan yang dikelola dengan baik juga menjamin kelancaran operasional lembaga pendidikan dengan

cara yang efisien. Keduanya memerlukan koordinasi yang harmonis dan struktur organisasi yang jelas agar setiap komponen pendidikan dapat berfungsi selaras demi mencapai tujuan pendidikan nasional. Di samping itu, pengelolaan siswa memiliki peran krusial dalam mengatur kegiatan, kebutuhan, dan pengembangan potensi murid. Pendekatan manajerial terhadap siswa dapat dilakukan dengan tiga model, yaitu pendekatan kuantitatif (berbasis institusi), pendekatan kualitatif (berbasis kebutuhan individu), dan pendekatan terpadu yang menggabungkan kedua pendekatan tersebut. Ketiga model ini sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang responsif dan inklusif.

Secara keseluruhan, pelaksanaan manajemen pendidikan yang efisien, fleksibel, dan berlandaskan nilai etika serta keadilan akan berperan besar dalam mencapai layanan pendidikan yang berkualitas. Ini mencakup tidak hanya keberhasilan dalam akademik, tetapi juga pembentukan karakter serta kesiapan siswa untuk menghadapi tantangan di tingkat global. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, dibutuhkan usaha yang konsisten dalam meningkatkan keterampilan manajemen guru dan staff pendidikan melalui pelatihan serta pengembangan profesional yang sesuai. Institusi pendidikan juga dianjurkan untuk menerapkan pendekatan manajemen yang terintegrasi, yang menyelaraskan kebijakan lembaga dengan keperluan siswa, serta mendorong terjadinya kerjasama yang harmonis di antara semua unsur pendidikan. Selain itu, penilaian kinerja dan layanan pendidikan harus dilakukan secara rutin dan berdasarkan data, sebagai fondasi dalam pengambilan keputusan yang tepat untuk peningkatan kualitas. Cara ini akan memperkuat efektivitas manajemen pendidikan dalam membina guru, mendukung staff pendidikan, dan mengembangkan potensi siswa secara maksimal.

REFERENSI

- Aryana, Mita, Sulis Wahyu Ningsih, Esa Amelia Widyastuti, Yunita Lestari, and Bahtiar Susanto Mutiara, Fastawa Aqidah. 2024. "Studi Literatur Tentang Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *IMEIJ Indo-MathEdu Intellectuals Journal* 5(2).
- Bariyyah, Khoirul, Fitri Rahayu, and Maulana Muhammad Taufiqi. 2023. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *Jurnal pendidkan, bahasa, sastra, seni, dan budaya* 4(1).
- Damanik, Aulia Sari, Mela Safitri Situmorang, Khoirun Nisa, Nur Khotimah, and Fairuza Nur. 2023. "Konsep Dasar Manajemen Peserta Didik." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 05(01).
- Fadli, Muhammad Rijal. 2021. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum* 21(1). <https://core.ac.uk/download/pdf/440358389.pdf>.
- Fitriani, Ana, Reza Fahlevi, Kurrota Aini, Ni Luh, Drahati Ekaningtyas, Aji Rustam, Erna Rochmat, et al. *Psikologi Perkembangan*. www.globaleksekutifteknologi.co.id.
- Hakim, Muhammad Nur, and Muhammad Nur Iskandar. 2023. "Pengembangan Bakat Dan Minat Dengan Manajemen Peserta Didik." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 02(01): 26–37.
- Indrawan, Irjus, Jauhari, and Edo Pedinata. 2022. "Manajemen Peserta Didik." In Penerbit Qiara Media. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=TmtgEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=info:EL0tGDp-YAKJ:scholar.google.com/&ots=6lcPmkxqcz&sig=nJ51-0T010latL_tqWoBgRkwczg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- Kundaryanti, Fadya Dwi, Nurhayati, Evi Setia Ningsih, Aldo, and Bahtiyar Heru Susanto. 2024. "Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Pengadaan Profesi Guru." *Jurnal*

Latifah, Nur, Arita Marini, and Arifin Maksum. 2021. "Pendidikan Multikultural Di Sekolah Dasar (Sebuah Studi Pustaka)." *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara* 6(2).

Murni. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan."

Naziyatun, Syifa, jofita Tri Hendyastuti, and Windarasi. 2024. "Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan Pada SMA Ulul Albab." *Pubmedia jurnal Tindakan Kelas Indonesia* 1(3). <https://edu.pubmedia.id/index.php/ptk/article/download/481/589/1651>.

Setiawan, Hasrian Rudi. 2021. *Manajemen Peserta Didik*. ed. Rizka Harfiani. Medan: Penerbit Umsu Press.

Suhardi, Muhammad. 2023. *Buku Ajar Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. eds. M Hidayat, Miskadi, and Randi Pratama Murtikusuma. Penerbit P4I. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=8vukEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA24&dq=info:p5gayxoJycUJ:scholar.google.com/&ots=EqqGrMKDNI&sig=AybiZV2OVKC4Shey6LbzzyU2mOQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

Sukatin, Feni Dwita Kristi, Jihan Nabila Putri, and Gilang Anjari. 2024. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam* 2(5): 231–37.

Sukur, Puji, Mahesa Nur Iman Rudinah, and Nurlaili. 2023. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Perusahaan." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)* 7(2).

Sumampow, Zoya F. 2024. *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. Selat Media. https://books.google.co.id/books?id=_DwjEQAAQBAJ&pg=PA86&dq=buku+perencanaan+dan+pengadaan+tenaga+pendidik+dan+kependidikan&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&ved=2ahUKEwjRybf7mbmMAxWEwzgGHZazIfoQ6AF6BAgLEAM#v=onepage&q=buku+perencanaan+dan+pengadaan+tenaga+pendidik+dan+kependidikan&f=false%0A.