

## Analisis Fungsi Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN Cicau 01

Novia Khaerunisa<sup>1</sup>, Undang R. Wahyudin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Agama Islam  
Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [2010631110025@student.unsika.ac.id](mailto:2010631110025@student.unsika.ac.id)<sup>1</sup>, [urwahyudin@fai.unsika.ac.id](mailto:urwahyudin@fai.unsika.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk menjelaskan bagaimana SDN Cicau 01 menerapkan fungsi administrasi pendidik dan tenaga kependidikan, apakah dalam penerapannya telah disesuaikan dengan standar nasional atau masih jauh dari standar. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah kualitatif. Melalui penelitian ini didapatkan hasil bahwa dalam menetapkan fungsi administrasi dan tenaga kependidikan di SDN Cicau 01 telah disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia. Tujuan penerapannya ialah agar mutu pendidikan dapat meningkat, ilmu pengetahuan dapat dikembangkan lebih luas, serta pendidik maupun anak didik dapat mengabdikan kepada masyarakat. Terdapat enam komponen dalam melaksanakan fungsi administrasi pendidik dan kependidikan yaitu pendidik dan tenaga pendidik telah merencanakan metode dan pengajaran, melakukan seleksi dan rekrutmen, melakukan penempatan dan pengangkatan, memberikan kompensasi, orientasi, serta mengawasi dan memberikan penilaian hingga melakukan pemberhentian. Dengan adanya fungsi administrasi pendidik dan tenaga pendidik telah membuat SDN Cicau 01 kekurangan staff karena untuk mencapai standar nasional pendidikan, kepala sekolah perlu merekrut tenaga pendidik yang linear dengan pendidikan yang akan diajarkannya.

**Kata kunci :** *Administrasi Pendidikan, Pendidik; Tenaga kependidikan, Mutu Pendidikan*

### Abstract

The purpose of conducting this research is to explain how SDN Cicau 01 implements the administrative functions of educators and education staff, whether the implementation has been adjusted to national standards or is still far from standard. In this study, the method used is qualitative. Through this research the results were obtained that in determining the administrative functions and educational staff at SDN Cicau 01 it had been adjusted to the laws in force in Indonesia. The purpose of its implementation is so that the quality of education can increase, knowledge can be developed more broadly, and educators and students can serve the community. There are six components in carrying out the administrative functions of educators and education, namely educators and teaching staff who have planned teaching methods, carried out selection and recruitment, carried out placements and assignments, provided orientation, and supervised and provided assessments until dismissal. With the administrative function of teaching staff and teaching staff, SDN Cicau 01 has a shortage of staff because to achieve SNI, school principals need to recruit educators who are linear with the education they will teach.

**Keywords:** *Educational Administration, Educators; Education Personnel, Quality of Education*

## PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga yang dibiayai negara yang memberikan pelayanan pendidikan kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan pendidikan, sehingga perlu memberikan pelayanan yang terbaik bagi warga sekolah. Sumber daya yang paling berharga di sekolah adalah orang-orang yang memenuhi syarat yang dipekerjakan untuk tugas khusus ini (Sirait, 2017). Jadi pada akhirnya efektivitas layanan ini sangat bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan dorongan karyawan mereka. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia di sekolah. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sekolah. Demikian pula, Tampubolon (2014) "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai kunci untuk penyediaan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi dan bahwa organisasi pendidikan bergantung pada kesuksesan mereka pada kualitas, komitmen dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana". Sumber daya manusia adalah "kunci dalam memberikan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi" dan bahwa organisasi pendidikan bergantung pada keberhasilan mereka pada kualitas, komitmen, dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana (Darmadi, 2022).

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2022) menyebutkan bahwa kinerja sumber daya manusia berdasarkan lima indikator pendidikan yaitu derajat, jenis kelamin, kepegawaian, status pegawai negeri, dan kelompok umur menunjukkan bahwa kinerja pada pendidikan dasar termasuk dalam kategori rendah dengan nilai 77,69. Begitu juga dengan kekurangan tenaga pendidik di SDN Potrojayan 3 Prambanan, hasil uji kompetensi guru untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasional hanya 48,94, yang berada di bawah standar kompetensi minimum yaitu 55 (UIN Syarif Hidayatullah, 2018). Hal ini didukung dalam penelitian Hoesny & Darmayanti (2021) menyebutkan bahwa masih terdapat hasil uji kompetensi guru yang rendah, sehingga perlu peningkatan kompetensi guru dengan mengikuti pembinaan dan pelatihan dalam upaya peningkatan kompetensi guru. Kompensasi yang diterima guru juga rendah di antara negara-negara OECD (OECD, 2018). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia sekolah untuk mengatasi hal tersebut

Maka dari itu berdasarkan hasil observasi di SDN Cicau 01 peneliti akan mengungkapkan bagaimana aktivitas yang dilakukan oleh SDN Cicau 01 guna merealisasikan fungsi administrasi pendidik dan tenaga kependidikan serta mengembangkan kualitas tenaga kependidikan dan pendidikan

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi, yuridis, sosiologis, dan pedagogis. Dalam mengumpulkan datanya, digunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi dimana data yang diambil berlokasi di SDN Cicau 01. Proses wawancara ini difokuskan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi sekolah. Data yang telah didapatkan pun akhirnya diolah dengan berdasarkan teknik deskriptif kualitatif. Analisis data pun telah dilakukan dari sebelum memasuki lapangan, kemudian setelah selesai lapangan data yang didapatkan dikaitkan dengan teori (Firman, 2015). Proses wawancara pun dilakukan dengan interaktif sampai semua pertanyaan terjawab tuntas. Dalam analisis data melalui tiga tahapan yakni reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi data. Untuk menguji keabsahan data digunakan uji kredibilitas data dengan cara member *check* dan teknik triangulasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Realisasi Fungsi Administrasi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sdn Cicau 01**

Dalam UU No 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa tenaga pendidik memiliki fungsi yakni untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang disesuaikan dengan standar nasional, tenaga pendidik pun perlu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya sesuai dengan perkembangan jaman, serta mengabdikan kepada masyarakat. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 6 pun dikatakan yaitu dosen dan guru menjadi tenaga pengajar yang memiliki tujuan yakni melakukan pembelajaran dan mendidik murid untuk mencapai tujuan pendidikan nasional sesuai dengan system pendidikan nasional yang telah ditetapkan. System pendidikan nasional yang telah ditetapkan ini disesuaikan dengan potensi yang dimiliki peserta didik dan juga agar peserta didik dapat menjadi manusia yang taat dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki perilaku yang mulia, memiliki ilmu, kreatifitas yang tinggi, kemandirian, dan juga menjadi warga negara yang taat pada hukum dan bertanggung jawab atas kesalahannya sendiri. Fungsi ini pun telah diterapkan oleh SDN Cicau 01 dan terdapat 6 komponen yang menyertainya, yaitu pendidik dan tenaga pendidik telah merencanakan metode daam pengajaran, melakukan seleksi dan rekrutmen, melakukan penempatan dan pengangkatan, memberikan kompensasi, orientasi, serta mengawasi dan memberikan penilaian hingga melakukan pemberhentian

### **Perencanaan dan Pengadaan Adminidtrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Cicau 01 dimulai dengan merencanakan tenaga pendidik dan kependidikan secara sistematis dengan melakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja. Dimana sekolah melakukan inventarisasi, seperti pernyataan Hakim et al. (2020) bahwa kegiatan inventarisasi untuk mengetahui sumber daya manusia yang sudah ada di dalam organisasi. Langkah selanjutnya dalam perencanaan adalah dengan analisis kebutuhan, Pulungan (2022) Analisis kebutuhan dilakukan untuk menganalisis kesenjangan kinerja, sehingga kesenjangan tersebut dapat ditutup. Analisis jabatan dan analisis beban kerja merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan oleh SDN Cicau 01 dalam perencanaannya, yaitu mengelola pendidik dan tenaga kependidikan pada tugas dan tanggung jawab untuk bekerja di sekolah berdasarkan pendidik dan kualifikasi pendidikan, sejalan dengan Syaufuddin (2013) yang mengungkapkan bahwa dalam analisis jabatan merupakan suatu proses yang diperlukan oleh organisasi sebelum menempatkan seseorang pada pekerjaan dan tugas-tugas yang akan dikerjakannya. Sebelum membebaskan seseorang dengan tugas, perlu diketahui posisinya sehingga ketika beban kerja diberikan analisisnya pun akan disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya. Dari analisis tersebut akan ada tindakan

lebih lanjut dengan melakukan rekrutmen, tugas tambahan, pelatihan dan pengembangan. Dalam konteks sumber daya manusia, penilaian kebutuhan merupakan strategi perencanaan yang penting. Di SDN Cicau 01, dalam merencanakan pengadaan administrasi pendidik juga digunakan teknik rombongan belajar agar sesuai dengan masuknya arus murid dan kebutuhan sekolah tersebut sehingga dapat dimasukkan dalam program tahunan SDN Cicau 01.

Terdapat dua metode dalam merencanakan yakni merencanakan dengan metode tradisional dan merencanakan dengan metode yang terintegrasi. Merencanakan dengan metode tradisional berarti penyelesaian masalah dalam suatu organisasi difokuskan pada jumlah tenaga kerjanya dan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja sedangkan dalam merencanakan dengan metode yang terintegrasi berarti proses perencanaan pun tidak lagi difokuskan pada permintaan tenaga kerja tetapi berfokus pada tujuan sekolah dan visi sekolah agar bisa mencapai standar pembelajaran nasional (Suarga, 2012). Di SDN Cicau 01, dalam Menyusun perencanaan digunakan metode terintegrasi dan disesuaikan dengan visi misi sekolah yang telah terbentuk

### **Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Rekrutmen diadakan oleh mayoritas perusahaan untuk menutupi celah atau untuk memilih kandidat mana yang sesuai dengan harapan perusahaan seperti yang diungkapkan oleh Syafaruddin et al. (2012) bahwa rekrutmen yang dilakukan di tempat pendidikan dilakukan untuk memperbaiki proses perencanaan agar lebih baik dan matang di kemudian hari sehingga kualitas pendidik akan menjadi lebih baik. Pernyataannya tersebut seperti yang diungkapkan oleh Nardawati (2021) dimana ia mengungkapkan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses yang digunakan perusahaan untuk memilih kandidat yang baik dan memiliki potensial yang mampu mengisi kekurangan karyawan lainnya. Dalam hal ini setelah dilakukan analisis dan sekolah mengalami kekurangan tenaga pada saat itu maka rekrutmen guru tidak tetap baru berdasarkan kualifikasi yang dipersyaratkan, hal ini didukung oleh Kusumawati (2022) Rekrutmen adalah suatu tahapan-tahapan pemerolehan kandidat pemegang jabatan berdasarkan pada rencana pegawai dalam mengambil jabatan yang ada. Proses ini menimbulkan dampak terhadap kompetensi dalam penyelesaian tugas sebagai tenaga pengajar serta tenaga kependidikan kehormatan di sekolah.

Di SDN Cicau 01, proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukannya disesuaikan dengan karakteristik yang diinginkan oleh dinas pendidikan. Oleh karena itu, ketika terdapat tenaga pendidik yang ingin melamar pekerjaan di sekolah SDN Cicau 01, kepala sekolah akan melaporkannya ke dinas pendidikan untuk menindaklanjuti apakah pelamar tersebut sesuai dengan kriteria dinas pendidikan atau tidak. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa di SDN Cicau 01 tidak terdapat proses seleksi dan rekrutmen guru karena semuanya dilakukan oleh dinas pendidikan.

### **Pengangkatan dan Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Menurut hasil penelitian pelantikan dan pendistribusian tenaga kependidikan dan pendidik di SDN Cicau 01 merupakan guru yang mengambil jabatan berdasarkan pada komperensi pendidikan karena dinas pendidikan sudah menetapkan penerimaan dan distribusi, sehingga tidak ada guru dari latar belakang yang berbeda mengajar berdasarkan pada latar belakang tersebut. Pelantikan dan distribusi sebagaimana dipahami adalah tahap-tahap pengurusan rekrutmen baru yang sudah melakukan daftar ulang untuk dilaporkan berdasarkan pada bidang yang mereka didistribusikan (Lolytasari, 2013).

Maka dari itu, pelantikan dan pengdistribusian tidak hanya dilaksanakan tanpa adanya pertimbangan terhadap kesiapan dan kemampuan tenaga kependidikan dan pendidikan untuk

melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Badeni (2017) berpendapat bahwa Untuk para pegawai bisa melakukan tugas dengan berdaya guna, tepat guna, dan berhasil guna, mereka harus diatur menurut prinsip seseorang yang tepat pada tempat yang tepat dan seseorang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Prinsip ini harus digunakan dalam menjauhi ketidakberesan pengaturan untuk kepegawaian. Pelantikan dan distribusi administrasi memiliki fungsi untuk melantik calon tenaga pengajar yang benar-benar telah dipilih dan telah ditentukan oleh Lembaga untuk memiliki calon tenaga pengajar yang memenuhi kualifikasi. Sementara distribusi calon tenaga pengajar harus sesuai berdasarkan pada bidang keahlian tiap-tiap pengajar sehingga tujuan pendidikan bisa dilaksanakan secara efektif.

### **Orientasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Menurut hasil penelitian tujuan tenaga kependidikan dan pendidik di SDN Cicau 01 adalah melakukan setiap empat bulan sekali atau per catur wulan untuk mengenalkan guru baru yang hadir dan mendiskusikan program empat bulan selanjutnya yang akan diterapkan dan direncanakan, juga melakukan evaluasi program-program yang sudah dilakukan. Apabila program yang sebelumnya belum dilaksanakan maka di waktu yang akan datang program tersebut bisa kembali direncanakan.

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

### **Kompensasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Menurut hasil penelitian kompensasi tenaga kependidikan dan pendidik di SDN Cicau 01 adalah memiliki bentuk penghargaan terhadap tenaga pendidikan yang bisa mendapatkan target berdasarkan pada kegiatan administrasi kelas dan rencana kurikulum, seperti berbentuk piagam penghargaan dan ini dilaksanakan dalam waktu setahun seklaui saat kenaikan kelas akan tiba.

Kompensasi krusial untuk mengatur tenaga kependidikan dan tenaga pendidikan yang berkaitan dengan kepuasan dan kesejahteraan kerja. Kompensasi menjadi komponen fungsi yang krusial untuk manajemen SDM yang mana kompensasi ini menjadi salah satu komponen yang sangat sensitive dalam hubungan kerja. (Siti Mujanah, 2019). Kompensasi sering disebut sebagai pemberian upah, balas jasa, dan gaji. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk yang bervariasi, seperti fasilitas, materi, pemberian uang, dan bentuk kesempatan untuk pengembangan karir. Untuk pemberian uang secara langsung, dapat berupa insentif, tunjangan, dan gaji. Pengaturan pemberian kompensasi sudah dilakukan pemerintah seperti untuk kependidikan dan tenaga penduduk dengan status sebagai pegawai negeri sipil (PNS) pemerintah sudah melakukan pengaturan pemberian kompensasi dari diterbitkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penyesuaian gaji pokok PNS, PP Nomor 3 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Struktural, PP Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum bagi pegawai negeri sipil (PNS). Untuk tenaga kependidikan dan pendidik dengan status non-PNS, kebijakan Yayasan atau lembaga sudah menjadi kebijakan pemberian kompensasi. (Enceng & Purwaningdyah, 2011).

### **Pengawasan dan Penilaian Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Menurut hasil penelitian penilaian dan pengawasan di SDN Cicau 01 dilaksanakan dalam periodik yaitu pada waktu seminggu seklaui dan penilaian dilaksanakan empat bulan sekali atau

percatur wulan sesuai dengan waktu kegiatan orientasi. Penilaian kerja merupakan sebuah cara formal dalam pengukuran semaksimal apa pekerja melaksanakan kerjanya yang berkaitan dengan tujuan yang sudah diberikan. Dipahami juga bahwa evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah penilaian yang dilaksanakan dengan sistematis untuk memahami hasil kinerja organisasi dan pekerjaan pegawai. Selain itu, juga dalam menetapkan secara tepat kebutuhan pelatihan, menyerahkan tanggung jawab berdasarkan pada pegawai agar bisa melakukan pekerjaan dengan lebih maksimal di kemudian hari serta sebagai fondasi penentuan kebijakan untuk mempromosikan penentuan imbalan atau penentuan jabatan (Evita et al., 2017).

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

### **Pemberhentian Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Menurut hasil penelitian pemberhentian tenaga kependidikan dan pendidik di SDN Cicau 01 adalah pemberhentian guru belum pernah diterapkan dengan alasan sekolah telah menjadi negeri dan seluruhnya telah diatur oleh Dinas Pendidikan, serta hanya ada sejumlah tata tertib umum dan peraturan yang memiliki disiplin pegawai, yang mana ada hukuman terhadap tindakan tidak disiplin apabila tenaga pendidikan melanggar tata tertib dan peraturan.

Pemberhentian kerja dalam suatu madrasah kepada tenaga kependidikan dan pendidikan sehingga pemutusan ini menjadi fungsi yang tepat dalam manajemen SDM (Fitriani, 2018). Menurut Karnati (2016), ada dua jenis status kepegawaian dalam MTs Al-Mansur Biangloe Kabupaten Bantaeng, yaitu ada yang berstatus PNS atau honorer dan berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil\_Pemutusan kerja tenaga kependidikan dan pendidikan hanya bisa dilaksanakan melalui faktor tepat dan jelas. Ada pebatasan umur pension bagi pengajar PNS yaitu 65 tahun pegawai kependidikan PNS yaitu 58 tahun.

### **Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SDN Cicau 01**

Menurut hasil penelitian yang mengembangkan kualitas pendidikan berdasarkan tenaga kependidikan dan administrasi pendidik di SDN Cicau 01 dimulai dengan meningkatkan kesadaran dan kemampuan tenaga pengajar melalui pengadaan pelatihan seminar, teknis, dan hal-hal lainnya dengan sifat peningkatan motivasi kerja dan pemberian ilmu-ilmu pendidikan. Kualitas pendidikan merujuk kepada tahapan-tahapan tujuan pendidikan. Ada berbagai input dalam proses pendidikan, yaitu penciptaan suasana yang kondusif, sumber belajar, dukungan administrasi, sarana dan prasarana sekolah, metodologi yang dimiliki guru, dan bahan ajar seperti psikomotorik, afektif, dan kognitif. Dukungan jelas juga memiliki fungsi dalam sinkronisasi banyak input atau menggabungkan semua unsur pada proses belajar mengajar mulai dari murid dan alat-alat pendukung belajar di luar dan dalam kelas, guru, mulai dari konteks ekstrakurikuler dan kurikuler, mulai dari ruang lingkup inti akademis

maupun non-akademis pada ruang lingkup yang mendukung proses belajar mengajar (Zulkarmain, 2021).

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

Kemudian, untuk memaksimalkan kualitas tenaga kependidikan dan pendidik di SDN Cicau 01 yaitu melakukan berbagai cara yang sudah dijelaskan sebelumnya seperti rekrutmen dan seleksi pendidik, perencanaan, pengadaan tenaga kependidikan dan pendidik, tenaga kependidikan dan distribusi pendidik, tenaga kependidikan dan tujuan pendidik, penilaian dan pengawasan pendidik, juga pemutusan hubungan kerja tenaga kependidikan dan pendidik. Siregal et al (2017) Kualitas pendidikan nasional bisa diukur dengan pencapaian semua Standar Pendidikan Nasional, yang mencakup penilaian pendidikan, pembiayaan, pengelolaan, sarana dan prasarana, tenaga kependidikan dan pendidik, kompetensi lulusan, proses, dan standar isi. Fokus untuk usaha memenuhi semua standar itu akan menjadi penentu pengajaran.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan administrasi pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Cicau 01 adalah kegiatan yang lakukan mulai dari masuk hingga pemberhentian tenaga pendidikan. Dimana proses yang dilalui yaitu perencanaan dan pengadaan tenaga kependidikan dan pendidik, rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan, pengangkatan dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan, orientasi pendidik dan tenaga kependidikan, kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan, pengawasan dan tenaga kependidikan dan penilaian pendidikan, serta pemberhentian tenaga kependidikan dan pendidik. Dalam proses administrasi pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Cicau 01 sejauh ini berjalan dengan baik, sesuai dengan peraturan dinas pendidikan serta dilaksanakan maksimal guna memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Kemudian saran dari peneliti adalah untuk kepala sekolah SDN Cicau 01 sebagai pemimpin dan mengatur berjalannya tenaga kependidikan dan pendidik administrasi di sekolah tersebut maka harus memepertahan kesetabilan dalam mengelola dan memobilisasi pendidik dan tenaga kependidikan, serta kerjasama dan integritas serta fokus dari semua pengajar, guna meningkatkan lagi mutu pendidikan di SDN Cicau 01.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, M. (2011). *Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM*. 12. [https://www.academia.edu/17594401/Peran\\_Strategis\\_Manajer\\_Dalam\\_Manajemen\\_SDM?source=swp\\_share](https://www.academia.edu/17594401/Peran_Strategis_Manajer_Dalam_Manajemen_SDM?source=swp_share)
- Ambarwati, R., & Supardi. (2020). *Manajemen Operasional Dan Implementasi Dalam Industri*. UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-48-3>
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021*. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. <https://doi.org/10.31292/jta.v3i3.129>
- Badeni, P. D. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Darmadi, D. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan*

- Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Enceng, & Purwaningdyah. (2011). Menyusun Kompensasi PNS Berbasis Kinerja. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 5(1), 91–105.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Febriansah, R. E. (2018). *Manajemen SDM*. UMSIDA Press.
- Firman. (2015). *Analisis Data Dalam Kualitatif*. 4, 1–13.
- Fitriani, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. 3(1), 95–121.
- Hakim, Y. R., Huda, M. N., & Putra, P. (2020). Inventarisasi dan Pemberdayaan Sebagai Strategi BKD Kota Malang Dalam Meningkatkan SDM Aparatur Sipil. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul*, 1(1), 27–33.
- Hoesny, M. U., & Darmayanti, R. (2021). Permasalahan dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru : Sebuah Kajian Pustaka. *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11(2), 123–132. <https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/3595>
- Indriyani, A. (2020). Manajemen SDM dalam Upaya Meningkatkan Mutu dan Kualitas Pelayanan di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax Idea*, 2(8). <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/495/389>
- Kusumawati, R. (2022). *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SLB-C TPA Jember*. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Lolytasari. (2013). Penilaian Arsip Makro di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Kearsipan*, 8(1), 172–207. [https://doi.org/http://www.anri.go.id/assets/download/jurnal\\_anri\\_vol8\\_12\\_2013.pdf](https://doi.org/http://www.anri.go.id/assets/download/jurnal_anri_vol8_12_2013.pdf)
- Nardawati. (2021). Perencanaan Pendidikan Yang Baik Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Era Digital. *Jurnal Literasiologi*, 6(2), 191–207.
- OECD. (2018). *Survey Ekonomi OECD Indonesia 2018*. OECD.
- Pulungan, Z. M. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan Level Organisasi di Kementerian ESDM. *Jurnal Agriwidya*, 3(1), 115–130.
- Purwaningsih, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIKES Mutiara Mahakam.
- Sirait, S. C. (2017). Tanggung Jawab Pemerintah Untuk Memberikan Pendidikan Kepada Anak Terlantar Dalam Perspektif Undang-Undang Perlindungan Anak. *De Lega Lata*, 2(1), 158–182.
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan ( Kdt ) , Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.
- Stia, R., & Banua Banjarmasin, B. (2017). Peranan Pengawas dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bataguh Kabupaten Kapuas. *Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(3), 27–56. <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>
- Suarga. (2012). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Idaarah*, 3(1). <https://doi.org/10.1097/01.ede.0000417167.61785.27>
- Syafaruddin, Asrul, & Mesiono. (2012). *Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*. Perdana Publishing.
- Syaufuddin. (2013). *Analisis Jabatan*. Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Tampubolon, H. (2014). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.
- UIN Syarif Hidayatullah. (2018). Permasalahan Guru di Indonesia. *UIN Syarif Hidayatullah*. <https://www.uinjkt.ac.id/permasalahan-guru-di-indonesia/>
- Zulkarmain, L. (2021). Analisis Mutu (Input Proses Output) Pendidikan di Lembaga Pendidikan MTs Assalam Kota Mataram Nusa Tenggara Barat. *Manazhim*, 3(1), 17–31. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.946>