

## **EFEKTIVITAS PENERAPAN MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MAN PANGKEP KABUPATEN PANGKEP**

**MUH NUR ISLAM NURDIN**

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia  
Email: 22204091015@student.uin-suka.ac.id

### ***Abstract: Effectiveness of Education Personnel Management Implementation in MAN Pangkep, Pangkep Regency***

*This study aims to determine the effectiveness of the implementation of education personnel at MAN Pangkep Pangkep Regency and the factors that influence the effectiveness of the implementation of education personnel management at MAN Pangkep Pangkep Regency. This research uses descriptive qualitative research. Approach The research approach uses an investigative approach. Data sources are done by purposive which is determined through certain considerations and objectives. The method of data collection was observation, interviews and documentation using research instruments interview guidelines. Data analysis by reducing data, presenting data and providing conclusions or verification. the results showed that the effectiveness of the implementation of education personnel management at MAN Pangkep Pangkep Regency is running well but not yet effective which includes five things, namely the quantity of education personnel at MAN Pangkep Pangkep district, the quality of work of education personnel at MAN Pangkep Pangkep district, the time efficiency of education personnel at MAN Pangkep Pangkep district, the work performance of education personnel at MAN Pangkep Pangkep district and improving the quality of human resources of education personnel at MAN Pangkep Pangkep regency. The supporting factors for the implementation of education personnel management at MAN Pangkep Pangkep Regency lie in the facilities and infrastructure factors, work environment factors, apparatus awareness factors, ability and skill factors and the rules and policies of the madrasah head. While the inhibiting factors lies in the work quantity factor and the uneven HR factor.*

**Keywords:** *Effectiveness, Education Personnel Management, Education Personnel*

### **Abstrak: Efektivitas Penerapan Manajemen Kependidikan di MAN Pangkep Kabupaten Pangkep**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep Kabupaten Pangkep dan faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep Kabupaten Pangkep. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan penelitian memakai pendekatan investigasi. Sumber data dikerjakan dengan cara *purposive* yang ditentukan melalui pertimbangan dan tujuan tertentu. Metode pengumpulan data melakukan observasi, wawancara dan

dokumentasi dengan menggunakan instrumen penelitian pedoman wawancara. Analisis data dengan mereduksi data, penyajian data dan pemberian kesimpulan ataupun verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan efektifitas penerapan manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep Kabupaten Pangkep berjalan baik namun belum efektif yang meliputi lima hal yaitu Kuantitas tenaga kependidikan di MAN Pangkep kabupaten Pangkep, kualitas kerja tenaga kependidikan di MAN Pangkep kabupaten Pangkep, efisiensi waktu tenaga kependidikan di MAN Pangkep kabupaten Pangkep, prestasi kerja tenaga kependidikan di MAN Pangkep kabupaten Pangkep dan peningkatan kualitas SDM tenaga kependidikan di MAN Pangkep kabupaten Pangkep. Faktor pendukung penerapan manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep Kabupaten Pangkep terletak pada faktor sarana dan prasarana, faktor lingkungan kerja, faktor kesadaran aparatur, faktor kemampuan dan keterampilan serta faktor aturan dan kebijakan kepala madrasah. Sedangkan faktor penghambat terletak pada faktor kuantitas kerja dan faktor SDM yang tidak merata.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Manajemen Tenaga Kependidikan, Tenaga Kependidikan.

## PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan dalam era globalisasi mengalami pergeseran tuntutan. Perkembangan globalisasi dengan kemajuan teknologi secara tidak langsung menuntut profesionalisme dan kemampuan teknologi. Hal tersebut dapat terlihat melalui digitalisasi dalam dunia pendidikan yang mencakup segala aspek di satu sisi, dan peningkatan prasyarat yang harus dipenuhi tenaga kependidikan di sisi yang lain. Realitas tersebut secara tidak langsung menjadi acuan bagaimana proses manajemen tenaga kependidikan perlu dilakukan dengan efektif pada lembaga pendidikan.

Kajian terhadap efektivitas manajemen tenaga kependidikan telah banyak dilakukan oleh kesarjanaan kontemporer. Studi tersebut diantaranya skripsi tentang efektivitas layanan administrasi dalam meningkatkan mutu manajemen berbasis sekolah (Dinda Angraeni, 2017), skripsi tentang efektivitas pelayanan administrasi pada sekolah menengah atas (Aminy, 2020), skripsi tentang pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap efektivitas layanan administrasi (Harahap, 2018), skripsi tentang implementasi manajemen tenaga kependidikan pada sekolah menengah pertama (Bella, 2017), dan tesis tentang efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan (Indrawati, 2020). Beberapa kajian tersebut membahas manajemen tenaga kependidikan secara umum dan belum mengkhusus terhadap pegawai serta perbedaan kualitas setiap sekolah menjadi acuan sehingga hasil yang didapatkan akan berbeda meskipun dengan penelitian yang sama.

Oleh karena itu, tulisan ini sebagai respon atas studi yang telah ada dan mengisi kekosongan ruang-ruang kajian sebelumnya. Fokus kajian dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan efektivitas penerapan manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep dengan mengajukan dua pertanyaan. Pertama, bagaimana efektivitas penerapan manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep Kabupaten Pangkep. Kedua, apa

faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep di kabupaten Pangkep. Kedua pertanyaan tersebut akan menjadi topik yang diangkat dalam artikel ini.

Penulis berargumen bahwa manajemen tenaga kependidikan di setiap sekolah memiliki perbedaan dari aspek efektivitas. Hal ini disebabkan kualitas pendidikan yang tidak merata pada setiap daerah sehingga menjadikan kajian terhadap efektivitas manajemen tenaga kependidikan dapat dilakukan di sekolah mana saja. Selanjutnya, pengaruh globalisasi memberikan tuntutan lebih terhadap profesionalisme tenaga kependidikan dengan kemampuan penguasaan teknologi menjadi acuan utama yang harus dimiliki.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana efektivitas penerapan manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep. Penelitian ini dilakukan di MAN Pangkep kabupaten Pangkep. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah pegawai sebagai tenaga kependidikan dan kepala madrasah sebagai pemegang kebijakan. Pemilihan informan tersebut menurut pertimbangan penulis dikarenakan pegawai menjadi pelaksana utama dalam urusan administratif dan kepala madrasah dengan kebijakannya dapat memberikan pengaruh kepada efektivitas tenaga kependidikan.

Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dengan mendatangi dan melakukan pengamatan langsung tentang fenomena-fenomena yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Penyaksian terhadap peristiwa-peristiwa itu bisa dengan melihat, mendengarkan, merasakan, yang kemudian dicatat dengan objektif. Penulis juga melakukan wawancara dengan pegawai dan kepala madrasah untuk mengetahui lebih dalam terkait objek penelitian dengan cara mendengarkan secara langsung informasi-informasi dan keterangan-keterangan melalui proses tanya jawab dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai acuan.

Analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga menghasilkan data yang sudah jenuh, yang aktivitas dalam analisis datanya antara lain pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara observasi dan wawancara mendalam terkait objek penelitian, kemudian melakukan reduksi data dengan cara merangkum, memilih dan memilah hal-hal yang pokok yang berfokus kepada tema penelitian. Selanjutnya setelah reduksi data, penulis melakukan penyajian data dalam bentuk naratif atau uraian singkat, dan terakhir penulis melakukan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Efektifitas secara umum dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan secara operatif dan operasional. Pada dasarnya efektifitas merupakan tingkat pencapaian tugas sasaran organisasi yang ditetapkan, seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, dan sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Apabila seseorang berbicara tentang efektifitas sebagai orientasi kerja berarti yang menjadi sorotan perhatian adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber yang ada dan dengan memanfaatkan sumber-sumber itulah maka hasil-hasil tertentu harus dicapai dalam waktu yang telah ditetapkan pula. Pada penelitian ini ditemukan beberapa temuan terkait efektivitas penerapan manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep yang memuat gambaran umum tenaga kependidikan, kualitas kerja, efisiensi waktu, prestasi kerja, dan peningkatan kualitas SDM tenaga kependidikan, temuan tersebut selanjutnya akan diuraikan lebih lanjut.

### ***Gambaran Umum Tenaga Kependidikan di MAN Pangkep***

Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, n.d.)

Tenaga Kependidikan di MAN Pangkep secara kuantitas sudah memadai. Hal tersebut tersebut dibuktikan dengan data sekolah dan diperkuat dengan wawancara dari Kepala Tata Usaha. “Mengenai jumlah tenaga kependidikan di MAN Pangkep sudah lumayan, jumlah tenaga kependidikan terdapat 5 pegawai negeri dan 15 pegawai tidak tetap” (Saenab, 2022). Secara umum jumlah tenaga kependidikan di MAN Pangkep menunjukkan jumlah yang cukup untuk bagian tenaga kependidikan meskipun didominasi oleh tenaga honorer. Jumlah yang dimiliki memberikan kemudahan dalam pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian di MAN Pangkep. Perekrutan pegawai tentunya dilakukan sesuai dengan kebutuhan sekolah dan mengikuti standar operasional yang ada.

Tenaga kependidikan adalah personil yang menggunakan tenaganya pada lembaga atau organisasi pendidikan dan memiliki wawasan terkait pendidikan baik dari memahami falsafah serta ilmu pendidikan maupun melaksanakan kegiatan pendidikan dalam skala mikro atau makro (Aedi, 2016). Proses pengelolaan tenaga kependidikan agar dapat menemukan kandidat yang sesuai setidaknya dimulai dengan perencanaan rekrutmen berdasarkan hasil assesment kebutuhan, melakukan proses seleksi, mengadakan kontrak kerja bagi yang terpilih, melakukan pembinaan dan pengembangan

terhadap pegawai, dan melakukan penilaian kinerja (Yustinus Sanda, Agustina Pitriyani, & Yesepa, 2022). Manajemen tenaga kependidikan yang dijalankan dengan baik dapat membantu meningkatkan kinerja pendidik serta memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan (Karnati, 2017).

### ***Kualitas Kerja Tenaga Kependidikan di MAN Pangkep***

Kualitas kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan. Tenaga kependidikan di MAN Pangkep secara umum memiliki kualitas yang baik. Hal tersebut dilihat dari potensi, *skill*, dan karakter yang dimiliki oleh para pegawai, seperti mengoperasikan komputer, menyusun arsip surat, dan menjalankan aplikasi-aplikasi dasar terkait.

Pada sisi yang lain didapatkan bahwa kemampuan atas penguasaan teknologi ternyata belum merata dengan beberapa pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer. Salah satu penyebab ketidakmerataannya adalah faktor usia, dimana kecenderungan penguasaan teknologi dimiliki oleh para pegawai muda. Pada aspek yang lain, pihak sekolah memberikan perhatian yang intensif terhadap peningkatan kualitas tenaga kependidikan melalui evaluasi rutin yang termuat dalam rapat evaluasi secara terjadwal. Pada tahap evaluasi ini pihak sekolah khususnya kepala madrasah dan kepala tata usaha memberikan teguran-teguran yang diikuti dengan pemecahan masalah seperti melakukan pelatihan-pelatihan peningkatan *skill* secara internal dan mengutus pegawai untuk pelatihan secara eksternal ketika ada perogram dari pihak kabupaten dan dinas terkait. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh kepala madrasah.

“Secara umum kualitas tenaga kependidikan di MAN Pangkep sudah baik dilihat dari potensi atau *skill* yang dimiliki serta karakter para pegawai tenaga kependidikan. Namun meskipun begitu masih perlu pengembangan kedepan melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada tenaga kependidikan, madrasah juga melakukan evaluasi secara rutin melalui rapat kerja.” (Abdul Hafid, 2022).

Sekolah dalam menjalankan proses pendidikan tentunya harus berbanding lurus dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk mampu mewujudkan kualitas pendidikan yang baik. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh sekolah salah satunya adalah tenaga kependidikan. Peningkatan kualitas terhadap tenaga kependidikan setidaknya dapat memperhatikan beberapa hal diantaranya mengembangkan kemampuan dengan pelatihan, melakukan sertifikasi, observasi dan kompensasi yang adil untuk mempertahankan tenaga pendidik (Nurlindah, Muh. Khalifah Mustami, & Musdalifah, 2020).

Pelatihan berorientasi kepada penambahan pengetahuan, keterampilan dan kecakapan agar mampu melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang

mereka geluti yang setidaknya ada empat hal yang perlu diperhatikan yaitu, proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan (Arviana & Ruswidiono, 2022). Pada era yang penuh dengan persaingan di lembaga pendidikan, guna berkontribusi dalam peningkatan mutu, maka tenaga kependidikan membutuhkan produktifitas yang tinggi yang dapat terwujud melalui pelatihan disatu sisi, dan peran pemimpin sekolah di sisi yang lain (Nasem, Arifudin, Cecep, & Taryanan, 2018).

### ***Efisiensi Waktu Tenaga Kependidikan di MAN Pangkep***

Efisiensi yang dimaksud ialah penggunaan waktu oleh para pegawai dalam menyelesaikan tugas masing-masing. Setiap tenaga kependidikan dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke sekolah dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan sekolah.

Pada penggunaan waktu secara efisien oleh tenaga kependidikan MAN Pangkep ditemukan beberapa temuan. Pertama, dalam pemenuhan tugas-tugas administrasi yang menunjang pelaksanaan pembelajaran seperti absen kelas berjalan dengan baik dan cenderung tepat waktu setiap pekan. Kedua, dalam pelaksanaan kerja pegawai terkadang mendapatkan *jobdesk* tambahan yang dilimpahkan oleh pihak sekolah sehingga pegawai terkait harus menyiapkan waktu luang diluar jam kerja operasional. Hal tersebut dipaparkan oleh salah satu pegawai sebagai berikut:

“Mengenai efisiensi waktu itu sulit diprediksi atau tidak menentu tapi cenderung tepat waktu misalnya dilihat dari penyediaan absensi siswa di kelas dikarenakan adanya hal yang tidak terduga misal *jobdesk* tambahan” (Muhammad Yunus, 2022)

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menghasilkan sesuatu yaitu kinerja yang dapat diukur dengan standar tertentu. Indikator kinerja setidaknya diukur dengan empat hal. Pertama, kualitas kerja yaitu merupakan mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan, kedua kuantitas kerja yaitu merupakan jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan, ketiga dapat tidaknya diandalkan yaitu apakah seseorang pegawai dapat mengikuti intruksi, rajin dalam bekerja, hati-hati, dan memiliki inisiatif, dan keempat sikap yaitu perilaku terhadap organisasi dan pegawai yang lain (Bahri, Hasibuan, & Pasaribu, 2022).

Penambahan *jobdesk* dan melakukan pekerjaan diluar tugas pokok dan tupoksi yang seharusnya dapat menimbulkan implikasi positif dan negatif terhadap pegawai. *Jobdesk* tambahan dapat meningkatkan motivasi pegawai karena merasa diberi tantangan baru dalam pekerjaan yang dilaksanakan dan dapat pula menurunkan motivasi pegawai yang menimbulkan ketidakpuasan apabila tugas tambahan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (Hanum *et al.*, 2022). Sehingga penambahan *jobdesk* sebaiknya memperhatikan kondisi dan situasi pegawai agar dapat dilakukan secara tepat. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting untuk

diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan cara pegawai memandang pekerjaan yang mencerminkan perasaannya, oleh karena itu kepuasan bisa berbentuk positif dan negatif (Sylvester Simanjuntak, Nadapdap, 2015). Faktor komunikasi juga merupakan salah satu hal penting yang secara langsung komunikasi, beban kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Bahri *et al.*, 2022).

### ***Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan di MAN Pangkep***

Prestasi merupakan sebuah pencapaian yang didapatkan. Pencapaian adalah keseluruhan upaya menggapai tujuan dan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasi. Prestasi kerja pegawai MAN Pangkep tergolong konsisten. Hal itu dibuktikan dengan beberapa pegawai mendapatkan juara dan reward atas pekerjaan yang mereka selesaikan, dalam hal ini salah satunya bendahara MAN Pangkep selalu mendapatkan juara nasional untuk pelaporan keuangan, juara satu tingkat kabupaten dalam pengelolaan perpustakaan, dan untuk ranah internal sendiri rutin diadakan pemilihan pegawai teladan setiap memperingati hari guru.

Lebih lanjut, prestasi kerja yang digapai tidak terlepas dari pengontrolan dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah dan kepala tata usaha. Pada ranah yang lebih spesifik, pengontrolan dilakukan setiap hari dimana setiap pegawai harus melaporkan *jobdesk* yang mereka kerjakan yang selanjutnya dilakukan evaluasi secara rutin. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala tata usaha:

“Untuk prestasi kerja sendiri, bendahara kita selalu mendapatkan juara nasional dalam pelaporan, untuk internal sendiri itu ada list *jobdesk* yang mereka kerjakan setiap hari dan itu mereka harus laporkan, kita juga ada penghargaan untuk pegawai yang rutin di laksanakan ketika hari guru, mulai dari pegawai teladan, favorit dan lain-lain dan yang memilih itu adalah guru dan siswa” (Saenab, 2022).

Prestasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu penunjang dalam lembaga. Oleh karena itu, pegawai termasuk unsur lembaga terpenting yang perlu mendapat perhatian. Pencapaian tujuan lembaga menjadi kurang efektif apabila banyak pegawai yang tidak berprestasi karna akan menimbulkan pemborosan bagi lembaga. Oleh karena itu, prestasi pegawai harus benar- benar diperhatikan. Prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan (Hasrudy, 2015). Pembentukan prestasi kerja dapat terangkat melalui pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga menimbulkan kondisi dan siklus yang dinamis di dalam

organisasi. Usaha pengembangan daya manusia perlu dilakukan sejak dini untuk menjaga kestabilan dan kelangsungan eksistensi organisasi (Prayudi, 2017).

### ***Peningkatan Kualitas SDM Tenaga Kependidikan di MAN Pangkep***

Kualitas diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan. Setiap pegawai sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Pada MAN Pangkep sendiri kualitas SDM tenaga kependidikan ditentukan melalui perekrutan dan peningkatan kualitas secara tepat dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh sekolah. Lebih lanjut kepala madrasah mengatakan:

“SDM untuk tenaga kependidikan kita rekrut sesuai dengan tupoksi yang kita butuhkan meskipun disini jumlah PNS nya kurang dan harus dibantu dengan tenaga honorer dan kita juga selalu programkan pelatihan atau workshop untuk pengembangan kualitas tenaga kependidikan dan kita anggarkan secara rutin.”  
(Abdul Hafid, 2022)

Beberapa hal di atas ditempuh untuk peningkatan kualitas SDM tenaga kependidikan yang diawali dengan perekrutan hingga peningkatan kualitas melalui kegiatan *workshop*. Hal ini tentunya sangat baik untuk tenaga kependidikan dengan kegiatan yang rutin serta dukungan sekolah melalui program yang dianggarkan. Melalui data yang didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa segala aspek perlu diperhatikan untuk menunjang kualitas SDM tenaga kependidikan serta peran *stakeholder* dalam mengambil kebijakan sangat mempengaruhi pengembangan kualitas SDM tenaga kependidikan. Program-program pelatihan yang disusun dan dilaksanakan secara rutin memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kualitas SDM tenaga kependidikan.

Pendidikan merupakan bidang kerja yang membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen pribadi yang tinggi secara profesional. Oleh karena itu, semua pribadi yang terkait dengan pendidikan harus memandang bahwa perubahan pendidikan merupakan keharusan dalam mengantisipasi kebutuhan bangsa, pemerintah, pihak terkait pada masa kini dan mendatang atau lebih spesifik perubahan pendidikan berkaitan dengan masa depan umat manusia dalam menata kehidupan dan kebudayaan agar memiliki kualitas dan martabat. Tanpa perubahan yang bermakna dengan dirancang oleh manajemen strategik, maka pendidikan menjadi sesuatu yang stagnan, dan diragukan kemampuannya menghasilkan sesuatu yang baru untuk kemajuan bagi formulasi kebudayaan kontemporer (Maulana akbar, 2018). Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan merupakan sebuah keharusan dalam menyongsong terciptanya kehidupan yang lebih baik dan peradaban yang lebih maju.



Secara umum pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dalam dua bentuk, yaitu pelatihan (*training*) dan pendidikan (*education*) (Muniroh & Muhyadi, 2017). Pelatihan merupakan sebuah investasi penting bagi pegawai untuk meningkatkan keahlian, mendapatkan pengalaman, serta meningkatkan kualitas. Sementara pendidikan lanjutan dibutuhkan untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia yang selanjutnya berpengaruh terhadap peningkatan kualifikasi pendidikan yang tentunya harus dibarengi dengan peningkatan kualitas pula.

### ***Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Manajemen Tenaga Kependidikan di MAN Pangkep***

Faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep setidaknya dapat dibagi menjadi dua. Pertama faktor pendukung dan kedua faktor penghambat. Faktor yang mendukung efektivitas manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep diantaranya sarana dan prasarana yang lengkap dan layak seperti komputer dan *wifi*, lingkungan kerja yang kondusif dan positif dimana saling memberikan support terhadap *jobdesk* masing-masing, kesadaran pegawai yang sudah terbangun mulai dari kedisiplinan hingga pengerjaan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta aturan dan kebijakan kepala madrasah yang mendorong motivasi sehingga pegawai lebih terarah dan kompak. Sementara yang menjadi faktor penghambat setidaknya ada dua, yaitu faktor kuantitas kerja yang cenderung ada tambahan *jobdesk* sehingga menimbulkan ketimpangan bagi sebagian pegawai dan faktor sumber daya manusia yang belum merata.

Penguasaan akan teknologi merupakan salah satu faktor terpenting yang harus dimiliki oleh tenaga kependidikan. Oleh karena itu, ketersediaan sarana dan prasarana perlu diperhatikan dan menjadi prioritas sekolah. Kemajuan teknologi dan informasi merupakan sebuah fakta yang tak terbantahkan dan meliputi segala aspek kehidupan termasuk pendidikan. Keberadaan teknologi telah membawa era baru bagi dunia pendidikan dan pengintegrasian perlu dilakukan dengan membangun infrastruktur hardware, jaringan internet, pengadaan *software* dan lain sebagainya (Pudjianto, Kukuh Adisusilo, Retnawati, & Saurina, 2020). Penguasaan *skill* teknologi bagi tenaga kependidikan merupakan permasalahan yang serius ditengah era informasi yang serba cepat dan oleh karenanya sangat perlu penguasaan teknologi menjadi prasyarat bagi tenaga kependidikan (Umi, 2019).

Faktor kepemimpinan juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemimpin yang efektif yaitu mampu mengarahkan dan menggerakkan staf untuk melaksanakan pekerjaan dan kegiatan yang telah direncanakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang kurang memberikan perhatian terhadap staf akan cenderung lebih otoriter dalam mengarahkan dan mengawasi staf dan lebih memperhatikan pekerjaan daripada pengembangan staf, hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan bagi sebagian staf yang ingin terus berkembang (Ratnasari & Sutjahjo,

2017). Segala aspek tenaga kependidikan perlu diperhatikan sebelum membuat suatu kebijakan sehingga kepala sekolah dapat memberikan perubahan yang tepat.

## PENUTUP

Dari data yang didapatkan peneliti dapat menyimpulkan bahwa penerapan manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep Kabupaten Pangkep belum berjalan dengan efektif sehingga saran yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) disarankan agar efektifitas penerapan manajemen tenaga kependidikan di MAN Pangkep Kabupaten Pangkep ditingkatkan; (2) disarankan agar keterampilan pegawai berupa pengoperasian teknologi modern perlu ditingkatkan dengan pemberian pelatihan yang lebih intensif; (3) disarankan agar beban kerja sebagian pegawai diperhatikan demi tercapainya keefisienan dan keefektifan kerja. Penulis juga menyarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menyeluruh yang mencakup perspektif masyarakat dan *stakeholder* terkait agar dapat mengisi kekosongan ruang kajian dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2016). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Aminy, E. (2020). Efektivitas Pelayanan Administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sarolangun. Skripsi. Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin.
- Arviana, N., & Ruswidiono, R. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Shf. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 61–70. <https://doi.org/10.34208/Ejmtsm.V2i3.1587>
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.619>
- Bella, W. (2017). Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Al-Huda Kecamatan Jatiagung Kabupaten Lampung Selatan. *Skripsi*. Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan.
- Dinda Angraeni, H. (2017). Efektivitas Layanan Administrasi Kesiswaan dalam Meningkatkan Mutu Manajemen Berbasis Sekolah di SD Inpres Timbuseng Kabupaten Gowa. *Skripsi*. Gowa: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.
- Drs. H.Abdul Hafid H, M.A, (2022). Selaku Kepala Madrasah Wawancara di Sekolah pada Tanggal 5 Januari 2022.

- Hanum, F., Rahman, A., Husna, A., Syariah, A., Syariah, A., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2022). Implikasi Job Redesign terhadap Kinerja Pegawai Muslim Studi Fenomenologi ASN di Dinas PM PTSP dan Naker Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 3728–3736.
- Harahap, S. D. (2018). Manajemen Sarana dan Prasarana untuk Efektivitas Layanan Administrasi Akademik di SMK N 1 Tebing Tinggi. *Skripsi*. Medan: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
- Hasrudy, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1–27.
- Indrawati, D. (2020). Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa. *Tesis*. Medan: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
- Karnati, N. (2017). Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi. *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta*, 29(2), 185–191. <https://doi.org/10.21009/Parameter.292.06>
- Maulana Akbar, Sanjani. (2018). Peningkatan Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidikan. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 6(1), 1–8.
- Muhammad Yunus, S.Pd.I. (2022). Selaku Pegawai Wawancara di Sekolah pada Tanggal 4 Januari 2022.
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161. <https://doi.org/10.21831/Amp.V5i2.8050>
- Nasem, Arifudin, O., Cecep, & Taryanan, T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Ilmia MEA (Manajemen & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Nurlindah, Muh. Khalifah Mustami, & Musdalifah. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Idaarah*, 4(1), 40–51.
- Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15–25.
- Pudjianto, U., Kukuh Adisusilo, A., Retnawati, L., & Saurina, N. (2020). Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Muslimat Nu Surabaya dalam Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). *Adimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.24269/Adi.V4i1.2026>
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal*

*Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99.  
<https://doi.org/10.33603/Jibm.V1i2.665>

Saenab, S.Pd. (2022). Selaku Ketua KTU Wawancara Pada 4 Januari 2022

Simanjuntak, Daniel Sylvester Simanjuntak, dkk. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13.

Umi, F. (2019). Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Al Fikri Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 2(2), 44-54.

Yustinus Sanda, Agustina Pitriyani, & Yesepa. (2022). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 8(1), 79–88.  
<https://doi.org/10.25078/Jpm.V8i1.765>