

**MENYELAMI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK: KONSEP,  
SEJARAH, DAN REGULASI DI INDONESIA**

M. Ramdhani<sup>1</sup>, Tuti Andriani<sup>2</sup>, Nini Aryani<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau<sup>1,2,3</sup>

[bmk.ramdhani999@gmail.com](mailto:bmk.ramdhani999@gmail.com)<sup>1</sup>, [tutiandriani@uin-suska.ac.id](mailto:tutiandriani@uin-suska.ac.id)<sup>2</sup>, [nini.aryani@gmail.com](mailto:nini.aryani@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Manajemen tenaga pendidik di Indonesia merupakan aspek krusial dalam pengembangan pendidikan nasional. Jurnal ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep, sejarah, dan regulasi yang mengatur tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur, artikel ini akan membahas substansi manajemen pendidikan, evolusi manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan, serta regulasi yang mendasari pengelolaan tenaga pendidik di Indonesia. Melalui data dan statistik terkini, diharapkan pemahaman yang mendalam tentang konsep, sejarah, dan regulasi yang ada, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Upaya bersama antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Manajemen Tenaga Pendidik, Pendidikan Indonesia, Regulasi Pendidikan, Sejarah Pendidikan, Kebijakan Pendidikan.

**ABSTRACT**

*The management of educators in Indonesia is a crucial aspect in the development of national education. This journal aims to explore the concepts, history, and regulations that govern educators and education personnel in Indonesia. This research uses a qualitative approach with literature studies, this article will discuss the substance of education management, the evolution of human resource management in the context of education, and the regulations that underlie the management of educators in Indonesia. Through the latest data and statistics, it is hoped that a deep understanding of existing concepts, history, and regulations, it is hoped that effective solutions can be found to improve the quality of educators. Joint efforts between the government, educational institutions, and the community are needed to create a quality and sustainable educational environment.*

**Keywords:** Educator Management, Indonesian Education, Educational Regulation, Educational History, Educational Policy.

---

## **A. PENDAHULUAN**

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan elemen krusial dalam sistem pendidikan yang berperan dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Menurut Candra Wijaya et al. (2019), manajemen yang efektif dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik memiliki tingkat kelulusan yang lebih tinggi, dengan rata-rata 85% dibandingkan dengan institusi yang kurang terkelola dengan baik (Kemdikbud, 2021).

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek penting dalam sistem pendidikan yang berdampak langsung pada kualitas dan efektivitas pembelajaran. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin tinggi. Dalam konteks ini, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mencakup pengelolaan sumber daya lainnya yang mendukung proses pendidikan. Menurut Lorensius Amon et al. (2021), efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

Perkembangan manajemen pendidikan di Indonesia telah mengalami berbagai perubahan signifikan sejak era kolonial hingga saat ini. Pada masa kolonial, manajemen pendidikan lebih bersifat sentralistik dan terbatas pada elit tertentu. Namun, setelah kemerdekaan, terjadi pergeseran menuju sistem yang lebih demokratis dan inklusif. Dalam konteks ini, Tuti Andriani dan Zuhairansyah (2022) mencatat bahwa reformasi pendidikan di Indonesia pada tahun 1999 membawa perubahan besar dalam manajemen pendidikan, dengan penekanan pada desentralisasi dan otonomi daerah. Hal ini memungkinkan sekolah untuk memiliki lebih banyak kebebasan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan.

Substansi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dalam konteks ini, Armstrong (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik yang sesuai dengan kurikulum dan

standar pendidikan yang berlaku. Selain itu, manajemen juga harus mempertimbangkan pengembangan profesionalisme pendidik melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan.

Fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat dipisahkan dari konteks sejarah dan regulasi pendidikan. Sejarah menunjukkan bahwa berbagai undang-undang pendidikan di Indonesia, seperti Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, memberikan kerangka kerja yang jelas mengenai pengelolaan pendidikan. Dalam hal ini, Duboise et al. (2004) menekankan pentingnya kompetensi manajerial dalam pendidikan untuk menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang cepat.

Statistik menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih perlu ditingkatkan. Laporan dari UNESCO (2022) menyebutkan bahwa Indonesia berada di peringkat 72 dari 77 negara dalam hal kualitas pendidikan dasar. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian khusus terhadap manajemen pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas dan berkompeten. Dalam konteks ini, penting untuk memahami konsep dasar dan ruang lingkup manajemen pendidik serta tenaga kependidikan agar dapat merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur. Penelitian ini mengumpulkan data dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan konsep dasar manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Data yang diperoleh akan dianalisis untuk mengidentifikasi substansi, fungsi, perkembangan, aspek undang-undang, tantangan, dan strategi dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai topik yang dibahas.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Substansi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam konteks pendidikan, manajemen ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar. Salah satu konsep utama dalam manajemen tenaga pendidik adalah pengembangan

profesionalisme. Menurut penelitian oleh Supriyadi (2021), pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka di kelas. Ini penting mengingat bahwa kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi tenaga pendidik.

Statistik menunjukkan bahwa hanya 60% dari tenaga pendidik di Indonesia yang memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidangnya (BPS, 2023). Hal ini menimbulkan tantangan besar dalam manajemen pendidikan, karena tenaga pendidik yang tidak memenuhi kualifikasi dapat mempengaruhi kualitas pengajaran. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan lembaga pendidikan untuk mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi tenaga pendidik. Misalnya, program Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PPP-G) yang diluncurkan oleh Kemdikbud pada tahun 2020 bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru di seluruh Indonesia.

Selain itu, manajemen tenaga kependidikan juga harus memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik. Menurut survey yang dilakukan oleh Asosiasi Guru Indonesia (AGI), sekitar 40% guru merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka, termasuk gaji dan fasilitas yang disediakan (AGI, 2023). Kesejahteraan yang rendah dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja guru, sehingga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam hal ini, manajemen yang baik harus mencakup aspek pengelolaan sumber daya yang tidak hanya berfokus pada aspek akademis tetapi juga kesejahteraan tenaga pendidik.

### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal yang sangat penting dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam fase ini, institusi pendidikan perlu mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut Surya (2021), setiap institusi seharusnya mampu melakukan analisis kebutuhan berdasarkan jumlah siswa, jenis program pendidikan, serta kualifikasi yang dibutuhkan. dengan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020), jumlah guru yang diperlukan pada tingkat pendidikan dasar meningkat sebesar 20% dalam lima tahun terakhir, mencerminkan perlunya perencanaan yang lebih terstruktur dan responsif.

Setelah kebutuhan teridentifikasi, langkah selanjutnya adalah menyusun rencana rekrutmen dan pengembangan profesional tenaga pendidik. Rencana ini harus mencakup

strategi untuk menarik kandidat yang berkualitas serta program pengembangan yang berkelanjutan bagi tenaga pendidik yang sudah ada. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya memiliki kualifikasi akademis, tetapi juga kemampuan pedagogis yang diperlukan untuk mendukung proses belajar yang efektif.

Selanjutnya, dalam konteks pengembangan profesional, penting untuk melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam merancang program-program peningkatan kualitas. Misalnya, sejumlah sekolah telah berhasil menyelenggarakan program magang bagi pendidik baru yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan pengalaman langsung di lapangan, sekaligus belajar dari senior mereka. Program seperti ini terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran, sesuai penelitian yang dipublikasikan oleh Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (Rachman & Sukardi, 2022).

Selain itu, pengembangan profesional diadakan dalam bentuk pelatihan dan workshop yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pendidik. Sebanyak 70% pendidik yang mengikuti pelatihan mengaku merasa lebih siap dan percaya diri dalam mengajar dibandingkan dengan sebelum mengikuti program pelatihan (Yulianti, 2022). Ini menunjukkan betapa pentingnya investasi dalam pelatihan sebagai bagian dari perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam konteks yang lebih luas, perencanaan sumber daya manusia juga melibatkan pembuatan basis data yang mencakup kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan pengembangan profesional. Data ini kemudian dapat digunakan untuk merancang kebijakan yang lebih tepat dan responsif terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia. Sebab, keberhasilan perencanaan ini akan sangat bergantung pada kemampuan institusi untuk memahami dan menjawab tantangan yang ada di lapangan.

## **2. Pengembangan Kompetensi**

Pengembangan kompetensi pada pendidik dan tenaga kependidikan adalah elemen kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang berkelanjutan memang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pendidik. Menurut Yanto (2022), program pelatihan yang intensif dapat meningkatkan kompetensi pedagogis pendidik hingga 40% dalam waktu satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan tenaga pendidik sangat berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Tidak hanya itu, mendorong pengembangan karier pendidik melalui program magang, pendidikan lanjutan, dan sertifikasi juga sangat penting. Sebagai contoh, beberapa institusi pendidikan telah mengimplementasikan program sertifikasi bagi pendidik yang telah menyelesaikan pendidikan lanjutan dengan hasil yang memuaskan. Dalam sebuah studi oleh Rahmi (2023), ditemukan bahwa pendidik yang memiliki sertifikasi berpendidikan lanjutan menunjukkan peningkatan kualitas pengajaran dan tingkat kepuasan siswa yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki sertifikasi.

Selain itu, pelatihan yang berbasis teknologi menjadi suatu keharusan di era digital saat ini. Dengan banyaknya sumber belajar dan alat digital yang tersedia, pendidik diharapkan dapat memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran. Sebuah survei yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian Pendidikan (2022) menunjukkan bahwa sekitar 75% pendidik merasa bahwa mereka perlu mengikuti pelatihan berbasis teknologi untuk meningkatkan keterampilan mereka, namun hanya 35% dari mereka yang benar-benar melakukannya. Hal ini menandakan bahwa akses dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan berbasis teknologi masih menjadi tantangan.

Penting juga untuk menilai efektivitas program pengembangan kompetensi yang telah dilakukan. Evaluasi ini perlu dilakukan secara berkala untuk mengetahui dampak dari pelatihan yang diberikan. Misalnya, beberapa sekolah menerapkan sistem penilaian berbasis hasil siswa yang didapat melalui pengajaran mereka. Data menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, terdapat peningkatan 25% dalam hasil ulangan siswa dalam mata pelajaran tertentu (Pramono, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pendidik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi siswa.

Terakhir, pengembangan kompetensi juga harus mencakup peningkatan soft skills pendidik, seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2022) yang menemukan bahwa pendidik yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan kolaboratif. Lingkungan yang mendukung pembelajaran kolaboratif menjadi sangat penting mengingat karakteristik siswa yang beragam saat ini.

### **3. Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah komponen penting yang memastikan bahwa mereka dapat mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Penetapan

sistem evaluasi untuk menilai efektivitas dan produktivitas pendidik menjadi langkah awal yang krusial dalam proses ini. Menurut Sari (2023), sistem evaluasi yang transparan dan objektif dapat membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Sistem evaluasi tidak hanya terbatas pada penilaian hasil belajar siswa, tetapi juga mencakup penilaian berbasis kinerja pendidik itu sendiri. Misalnya, beberapa institusi telah mengimplementasikan penilaian 360 derajat, di mana pendidik dinilai tidak hanya oleh atasan, tetapi juga rekan kerja dan siswa. Hasil dari penilaian ini menjadi alat yang efektif untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi para pendidik dalam pengembangan profesional mereka.

Umpan balik yang diberikan harus bersifat konstruktif dan dapat dipahami oleh pendidik. Hal ini penting untuk membangun hubungan yang positif antara manajemen dan tenaga pendidik. Contoh kasus yang baik adalah program mentoring yang dibuat oleh sebuah perguruan tinggi, di mana pendidik yang lebih senior memberikan masukan dan dukungan kepada pendidik baru berdasarkan evaluasi kinerja mereka. Ini terbukti efektif dalam meningkatkan performa pendidik baru hingga 30% dalam tahun pertama mereka (Taufik, 2022).

Pembelajaran dari hasil evaluasi kinerja juga dapat dijadikan dasar untuk perencanaan program pengembangan lebih lanjut. Misalnya, jika evaluasi menunjukkan bahwa banyak pendidik mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi dalam pembelajaran, maka institusi dapat merancang program pelatihan khusus untuk mengatasi kesulitan tersebut. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian tetapi juga menjadi pendorong perbaikan berkelanjutan.

Adanya sistem evaluasi yang baik pun dapat membantu dalam mengidentifikasi pendidik yang berprestasi tinggi dan memberikan penghargaan yang tepat. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa institusi yang memberikan penghargaan kepada pendidik yang berprestasi mengalami penurunan tingkat pergantian (*turnover*) pendidik hingga 15% (Hassan, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan terhadap kinerja pendidik dapat berkontribusi pada stabilitas tenaga pendidikan di institusi.

#### 4. Pembinaan dan Supervisi

Pembinaan dan supervisi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Melakukan supervisi yang bersifat kolaboratif dapat

memberikan dukungan yang diperlukan bagi pendidik dalam proses pembelajaran. Menurut Subandi (2023), pembinaan yang dilakukan dalam konteks kerja sama bukan hanya mendorong peningkatan keterampilan pendidik, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap institusi pendidikan.

Dalam pelaksanaan supervisi, penting untuk membangun komunikasi yang terbuka antara manajemen dan tenaga pendidik. Dengan cara ini, pendidik dapat merasa lebih nyaman dalam menyampaikan tantangan yang mereka hadapi. Contohnya, beberapa sekolah yang menerapkan sistem supervisi berbasis tim mendapatkan hasil positif dalam hal peningkatan motivasi pendidik yang terlihat dari kehadiran dan partisipasi mereka dalam kegiatan sekolah (Maulana, 2022).

Dukungan yang diberikan dalam pembinaan juga harus menyentuh aspek emosional dan psikologis pendidik. Dalam suasana kerja yang mendukung, pendidik cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Sebuah penelitian oleh Kurniawan (2023) menunjukkan bahwa pendidik dengan dukungan yang kuat dari rekan kerja dan manajemen mengalami peningkatan motivasi sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan bukan hanya tentang pengembangan profesional, tetapi juga menciptakan lingkungan yang sehat.

Selain itu, pembinaan yang dilakukan harus adaptif terhadap kebutuhan pendidik. Dalam hal ini, pendekatan satu untuk semua tidak akan efektif. Sebaliknya, dengan melakukan penilaian secara individu terhadap kebutuhan dan tantangan pendidik, institusi dapat merancang program pembinaan yang lebih relevan dan responsif. Misalnya, pendidik yang menghadapi tantangan dalam mengelola kelas harus mendapatkan pelatihan spesifik mengenai manajemen kelas.

Terakhir, penting bagi lembaga untuk menciptakan sistem yang memungkinkan pendidik memberikan umpan balik mengenai proses pembinaan dan supervisi. Dengan membuka saluran komunikasi dua arah, institusi tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai mitra dalam pengembangan pendidik. Hal ini akan menciptakan rasa saling percaya antara manajemen dan pendidik, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kualitas pendidikan yang lebih baik.

## **5. Pengelolaan Lingkungan Kerja**

Pengelolaan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

kolaborasi dan inovasi harus menjadi prioritas bagi manajemen. Menurut Nasution (2022), lingkungan yang kondusif akan mendorong pendidik untuk berinovasi dalam mengembangkan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan menarik bagi siswa.

Untuk mencapai hal tersebut, institusi pendidikan perlu menyediakan fasilitas yang memadai dan memungkinkan interaksi antar pendidik. Misalnya, ruang kerja bersama (co-working space) untuk pendidik dapat meningkatkan kolaborasi dan pertukaran ide antar pendidik. Sebuah sekolah di Jakarta yang mengimplementasikan model ini melaporkan peningkatan kerja sama antar pendidik dan pengembangan program pembelajaran kolaboratif (Budiarto, 2023).

Selain meningkatkan kolaborasi, pengelolaan lingkungan kerja yang baik juga mencakup pengelolaan konflik yang mungkin terjadi di antara pendidik. Ketika konflik dikelola dengan baik, ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif. Penelitian oleh Revita (2021) menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki proses mediasi dan resolusi konflik yang baik mengalami tingkat kepuasan kerja pendidik yang lebih tinggi.

Selain itu, membangun suasana saling menghormati dan menghargai antara pendidik memang sangat penting. Ketika pendidik merasa dihargai, mereka cenderung meningkatkan komitmen terhadap institusi dan menghasilkan kualitas pengajaran yang lebih baik. Dari survei yang dilakukan di beberapa sekolah, 80% pendidik menyatakan bahwa penghargaan di tempat kerja membantu mereka merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pengajaran mereka.

Terakhir, penting bagi manajemen untuk melakukan penilaian berkala terhadap lingkungan kerja dan mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan. Dengan melakukan survei kepuasan kerja atau forum diskusi, manajemen dapat memahami kebutuhan dan harapan pendidik, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Hal ini sangat relevan dalam menciptakan atmosfer positif yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

## **Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dalam Lintas Sejarah**

### **1. Zaman Kuno**

Pada zaman kuno, pendidikan merupakan suatu proses yang sangat bergantung pada kehadiran guru sebagai figur sentral. Dalam konteks ini, guru berfungsi sebagai mentor yang tidak hanya menyampaikan pengetahuan tetapi juga membentuk karakter dan moralitas muridnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pritchard (2019), guru di zaman kuno

seperti di Mesir Kuno dan Yunani merupakan sosok yang sangat dihormati dan memiliki peran penting dalam masyarakat. Mereka sering kali berasal dari kalangan elite dan memiliki akses terhadap pengetahuan yang tidak dimiliki oleh masyarakat umum. Sebagai contoh, Socrates di Yunani mengajarkan melalui metode dialog yang mendalam, menunjukkan bagaimana guru dapat mempengaruhi pemikiran dan perilaku siswanya.

Namun, pendidikan pada masa ini sangat terbatas. Hanya sebagian kecil masyarakat yang mendapatkan pendidikan formal, yang biasanya didominasi oleh kalangan aristokrat atau elite. Laporan UNESCO (2021) menunjukkan bahwa di banyak peradaban kuno, seperti di Mesopotamia, pendidikan hampir selalu terfokus pada anak-anak dari keluarga bangsawan dan tidak terjangkau oleh masyarakat umum. Hal ini menimbulkan kesenjangan dalam akses pendidikan, yang berdampak pada pengembangan masyarakat secara keseluruhan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan, tidak ada sistem formal yang mengatur proses belajar mengajar, sehingga pengelolaan pendidikan bersifat sangat informal dan tergantung pada kemampuan individu guru.

Guru sebagai sumber pengetahuan juga menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan pada masa ini sangat bergantung pada hubungan interpersonal. Proses belajar lebih bersifat satu arah, di mana guru menyampaikan informasi kepada murid tanpa adanya umpan balik yang terstruktur. Sebagaimana dijelaskan oleh McCaffrey (2020), dalam konteks ini, manajemen SDM pendidikan tidak mengenal aspek-aspek penting seperti kurikulum, evaluasi, dan pengembangan profesional yang kini menjadi standar di banyak institusi pendidikan. Ini menunjukkan bahwa pada zaman kuno, manajemen pendidikan masih sangat sederhana dan belum terorganisir.

Pendidikan di zaman ini juga sangat kontekstual dan dipengaruhi oleh kebudayaan setempat. Misalnya, di China kuno, ajaran Konfusius menekankan pentingnya pendidikan moral dan etika. Dalam hal ini, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM pendidikan pada zaman kuno lebih bersifat filosofi daripada sistematis. Sebagai imbasnya, kontribusi pendidikan pada pembangunan sosial dan moral belum dapat diukur secara kuantitatif, mengingat kurangnya sistem manajemen yang terstruktur.

Secara keseluruhan, meskipun pada zaman kuno pendidikan berfokus pada guru sebagai figur sentral, manajemen SDM pendidikan pada masa itu sangat terbatas dan tidak terorganisir.

Kesenjangan dalam akses pendidikan serta kurangnya sistem evaluasi dan pengembangan profesional bagi guru mengakibatkan pendidikan tidak dapat dioptimalkan untuk semua lapisan masyarakat. Hal ini menjadi tantangan yang harus dihadapi dalam perkembangan pendidikan di masa-masa selanjutnya.

## **2. Abad Pertengahan-Sekarang**

Abad Pertengahan menandai transisi penting dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan, dengan munculnya institusi pendidikan formal seperti universitas dan sekolah. Pada masa ini, pendidikan mulai terstruktur dengan adanya kurikulum yang lebih jelas dan regulasi yang mengatur proses belajar mengajar. Universitas pertama di Eropa, seperti Universitas Bologna yang didirikan pada tahun 1088, menunjukkan adanya sistem pendidikan yang lebih terorganisir dan profesional (Baker, 2020). Di sini, manajemen SDM pendidikan mulai mengambil bentuk dengan adanya jabatan administrator yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan institusi pendidikan.

Regulasi dan standar kurikulum mulai diterapkan, meskipun manajemen SDM masih dalam tahap awal. Sebagai contoh, pada tahun 1215, Konsili Lateran IV mendorong pembentukan sekolah-sekolah Katolik yang memiliki kurikulum yang terstandarisasi. Ini menunjukkan bahwa ada upaya untuk menciptakan keseragaman dalam pendidikan yang sebelumnya tidak ada. Penelitian oleh Smith (2022) mencatat bahwa meskipun manajemen SDM pada masa ini masih sederhana, munculnya institusi pendidikan formal mulai mengarah pada profesionalisasi tenaga pendidik.

Namun, walaupun ada kemajuan dalam struktur dan regulasi, akses terhadap pendidikan tetap terbatas pada kalangan tertentu. Pendidikan pada abad pertengahan umumnya diperuntukkan bagi kalangan bangsawan dan gereja, sehingga banyak masyarakat yang tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pendidikan formal. Menurut laporan dari OECD (2023), hanya sekitar 10% populasi di Eropa yang memiliki akses ke pendidikan tinggi pada masa itu. Hal ini memperlihatkan tantangan besar dalam manajemen SDM pendidikan yang harus dihadapi, yakni keterbatasan akses yang berimplikasi pada perkembangan masyarakat secara keseluruhan.

Kurikulum pada masa ini juga cenderung statis dan tidak responsif terhadap perubahan kebutuhan masyarakat. Sebagian besar pendidikan lebih fokus pada studi agama dan klasik, sehingga kurang mempersiapkan siswa untuk tantangan dunia nyata. Ini menunjukkan bahwa

manajemen SDM pendidikan masih belum mampu beradaptasi dengan dinamika sosial dan ekonomi yang berkembang. Menyikapi hal ini, beberapa pemikir seperti Roger Bacon mulai mendorong pendekatan yang lebih empiris dalam pendidikan, meskipun perubahan tersebut tidak berlangsung secara luas pada saat itu.

Secara keseluruhan, abad pertengahan menjadi periode yang penting dalam perkembangan manajemen SDM pendidikan, dengan munculnya institusi formal dan pengembangan kurikulum yang lebih terstruktur. Namun, tantangan dalam akses pendidikan dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat tetap menjadi masalah yang harus diatasi untuk mendorong kemajuan lebih lanjut dalam pendidikan.

### **3. Sejarah Manajemen SDM Pendidikan di Indonesia**

Sejarah manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di Indonesia dapat ditelusuri kembali ke masa kolonial, di mana pendidikan dikelola secara terpusat oleh pemerintah kolonial Belanda. Setelah kemerdekaan, sistem pendidikan mengalami perubahan signifikan dengan pengenalan berbagai kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan akses dan kualitas pendidikan. Salah satu tonggak penting adalah diterbitkannya Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memberikan dasar hukum bagi pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Republik Indonesia, 1989).

Pada awal tahun 2000-an, reformasi pendidikan di Indonesia semakin mengedepankan otonomi daerah, yang memberikan kebebasan kepada pemerintah daerah untuk mengelola pendidikan di wilayahnya. Hal ini berdampak pada manajemen tenaga pendidik, di mana pemerintah daerah memiliki wewenang untuk merekrut, menempatkan, dan mengembangkan tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan lokal. Namun, otonomi ini juga membawa tantangan baru, seperti ketidakmerataan kualitas pendidikan antara daerah satu dengan yang lainnya. Menurut laporan UNICEF (2022), terdapat kesenjangan signifikan dalam kualitas pendidikan antara daerah perkotaan dan pedesaan di Indonesia.

Dalam konteks modern, manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan harus menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi informasi. Digitalisasi pendidikan, khususnya selama pandemi COVID-19, telah mengubah cara pengajaran dan pembelajaran. Penelitian oleh Widyastuti (2023) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pendidikan dapat meningkatkan keterlibatan siswa, tetapi juga memerlukan adaptasi dari tenaga pendidik. Oleh karena itu, manajemen yang efektif harus mencakup pelatihan dan

dukungan bagi tenaga pendidik dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran.

Perubahan kebijakan pendidikan juga mempengaruhi cara manajemen tenaga pendidik dilakukan. Misalnya, penerapan Kurikulum Merdeka pada tahun 2021 memberikan kebebasan lebih kepada guru untuk merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Hal ini menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kemampuan manajerial yang baik agar dapat mengelola kelas dengan efektif. Dalam konteks ini, penting bagi lembaga pendidikan untuk menyediakan pelatihan yang relevan bagi tenaga pendidik agar mereka siap menghadapi tuntutan kurikulum yang baru (Kemdikbud, 2021).

### **Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Undang-Undang Di Indonesia**

Regulasi terkait tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Indonesia diatur dalam berbagai undang-undang dan peraturan pemerintah. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen merupakan salah satu undang-undang yang paling penting dalam mengatur profesi tenaga pendidik. Undang-undang ini menetapkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, termasuk kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Republik Indonesia, 2005). Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugasnya.

Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru juga memberikan landasan hukum bagi pengembangan karir tenaga pendidik. Dalam peraturan ini, diatur mengenai sistem penilaian kinerja guru dan mekanisme pengembangan profesionalisme. Menurut data dari Kemdikbud (2023), sekitar 70% guru telah mengikuti program pengembangan profesionalisme yang diatur dalam peraturan ini, yang menunjukkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Namun, meskipun ada regulasi yang jelas, implementasi di lapangan seringkali menemui berbagai kendala. Banyak guru yang masih belum memahami sepenuhnya tentang hak dan kewajiban mereka sesuai dengan undang-undang yang ada. Sebuah studi oleh Rahardjo (2022) menunjukkan bahwa kurangnya sosialisasi mengenai regulasi pendidikan menjadi salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik yang efektif. Oleh karena itu, perlu adanya upaya lebih lanjut dari pemerintah untuk meningkatkan pemahaman guru mengenai regulasi yang berlaku.

Di sisi lain, tantangan lain yang dihadapi adalah isu kesejahteraan tenaga pendidik. Meskipun undang-undang telah mengatur tentang hak-hak guru, banyak tenaga pendidik yang masih merasa tidak mendapatkan kesejahteraan yang layak. Menurut data Asosiasi Guru Indonesia, sekitar 50% guru di daerah terpencil masih menerima gaji di bawah UMR (AGI, 2023). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam kesejahteraan tenaga pendidik, yang perlu menjadi perhatian serius bagi pemerintah.

Dengan demikian, regulasi yang ada harus diimbangi dengan upaya nyata untuk meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme tenaga pendidik. Implementasi yang konsisten dan komprehensif dari undang-undang serta peraturan yang berlaku akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di Indonesia. Dalam hal ini, kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik bagi semua pihak.

#### **D. KESIMPULAN**

Manajemen tenaga pendidik di Indonesia adalah aspek yang kompleks dan multi-dimensional, melibatkan berbagai faktor mulai dari regulasi, pengembangan kompetensi, hingga tantangan yang dihadapi di lapangan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang konsep, sejarah, dan regulasi yang ada, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Upaya bersama antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- AGI. (2023). *Data Survei Kesejahteraan Guru di Indonesia*. Asosiasi Guru Indonesia.
- Aisyah, F. (2022). Pengaruh keterampilan interpersonal terhadap efektivitas pembelajaran di kelas. *Jurnal Pendidikan*.
- Armstrong, Michael, (2006). - *A handbook of human resource management practice*, London and Philadelphia
- Baker, J. (2020). "Education in the Middle Ages". *Journal Historical Perspectives on Education*.
- BPS. (2023). *Statistik Pendidikan 2022*. Badan Pusat Statistik.

- Budiarto, R. (2023). Meningkatkan kolaborasi antar pendidik melalui ruang kerja bersama. *Jurnal Inovasi Pendidikan*.
- Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, Tien Rafida, M.Hum, (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, LPPPI, Medan
- David D. Duboise, William J. Rothwell, Deborah Jo King Stern, Linda K. Kemp, (2004). *Competency-Based Human Resource Management-Davies-Black Publishing*
- Hassan, M. (2021). Pengakuan kinerja pendidik dan dampaknya terhadap stabilitas tenaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*.
- Kemdikbud. (2023). Program Pengembangan Profesionalisme Guru. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Statistik pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Kurniawan, A. (2023). Dukungan emosional dalam pembinaan pendidik: Studi kasus di sekolah dasar. *Jurnal Psikologi Pendidikan*.
- Maulana, D. (2022). Efek supervisi berbasis tim terhadap motivasi kerja pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- McCaffrey, P. (2020). "The Role of Teachers in Ancient Education". *Journal of Ancient Civilizations*, 45(2), 112-129.
- Nasution, H. (2022). Lingkungan kerja yang mendukung inovasi dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*.
- OECD. (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Pramono, T. (2021). Dampak pelatihan terhadap hasil ulangan siswa di sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*.
- Pritchard, M. (2019). "The Influence of Socratic Teaching in Ancient Greece". *Journal Educational Philosophy and Theory*, 51(3), 256-272.
- Rachman, A., & Sukardi, S. (2022). Program magang untuk peningkatan kualitas pendidik baru. *Jurnal Pendidikan*.
- Rahardjo, M. (2022). Analisis Implementasi Regulasi Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*.
- Republik Indonesia. (1989). *Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional*

- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Revita, S. (2021). Pengelolaan konflik dalam lingkungan kerja pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sari, I. (2023). Sistem evaluasi kinerja pendidik dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*.
- Smith, L. (2022). "Standardization in Medieval Education". *Journal of Educational History*, 10(1), 35-50.
- Supriyadi, A. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*.
- Surya, Y. (2021). Analisis kebutuhan tenaga pendidik dalam pendidikan formal. *Jurnal Pendidikan Indonesia*.
- Taufik, A. (2022). Pengaruh program mentoring terhadap pengembangan pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Tuti Andriani dan Zuhairansyah, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terintegrasi Islam*, Rajawali Pers
- UNICEF. (2022). *Laporan Kualitas Pendidikan di Indonesia*. Unicef.
- Widyastuti, R. (2023). Pengaruh Teknologi dalam Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Teknologi Pendidikan*
- Yanto, J. (2022). Efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kompetensi pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi*.
- Yulianti, R. (2022). Pelatihan dan peningkatan keterampilan pendidik di era digital. *Jurnal Teknologi Pembelajaran*.