

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI SD NEGERI RAMBIGUNDAM 01
KECAMATAN RAMBIPUJI KABUPATEN JEMBER
PROVINSI JAWA TIMUR**

Siti Mariyatul Kiptiyah¹, Fathul Fauzi²

¹STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo, ²STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo,
¹siti.mariyatul10@gmail.com, ²fauzi_fathul@yahoo.com

Abstract : Management of educators in this study is a series of activities carried out starting from planning for educator procurement, recruitment, selection, appointment, placement, compensation, supervision, assessment and development to termination. The purpose of this study was to train students of Islamic education management as prospective principals to have the ability and creativity in managing the management of educators and also to master various managements of teaching staff. This study uses a qualitative research method with a descriptive approach. Data collection techniques using documentation, interviews and observations. Furthermore, the results and conclusions of this study are that the teaching staff at SDN Rambigundam 01 is complete, there are 16 teachers, 2 male teachers and 14 female teachers and 2 school guards. the average teacher at SDN Rambigundam 01 Jember, East Java, is still a bachelor's degree, the requirements to become a teacher at SD Negeri Rambigundam 01 are prioritized for teachers with S1 PGSD and also in accordance with regional office regulations because the school asks for help from the regional office to find a professional teacher , it's just that there are still some teachers who are less disciplined.

Keywords: Management, Educators

Abstrak : Manajemen tenaga pendidik pada penelitian ini adalah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan dimulai menurut perencanaan pengadaan pendidik, rekrutmen, seleksi, pengangkatan, penempatan, kompensasi, pengawasan, penilaian dan pengembangan hingga pada pemberhentian. Tujuan penelitian ini adalah untuk melatih mahasiswa manajemen pendidikan Islam sebagai calon kepala sekolah agar memiliki kemampuan dan kreativitas dalam mengelola manajemen tenaga pendidik serta juga dapat menguasai berbagai pengelolaan manajemen tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara dan observasi. Selanjutnya Hasil dan kesimpulan penelitian ini yaitu bahwasanya tenaga pendidik di SDN Rambigundam 01 ini sudah lengkap, terdapat 16 guru, 2 guru laki-laki dan 14 guru perempuan serta 2 orang penjaga sekolah, rata-rata guru di SDN Rambigundam 01 Jember Jawa Timur masih sarjana S1, syarat-syarat menjadi guru

SD Negeri Rambigundam 01 diutamakan guru yang S1 PGSD dan juga sesuai dengan aturan dinas daerah soalnya pihak sekolah meminta bantuan ke dinas daerah untuk mencarikan seorang guru yang profesional, hanya saja masih terdapat beberapa guru yang kurang disiplin.

Kata Kunci : Manajemen, Tenaga Pendidik

Pendahuluan

Persoalan pendidikan waktu ini antara lain yaitu rendahnya mutu input, proses juga hasil pendidikan. Komitmen masyarakat dan pemerintah yang belum sepenuhnya memadai buat membentuk pendidikan dan mempertinggi mutu sumber daya manusia, buku pelajaran yang silih berganti, kurikulum terlalu tinggi, otonomi daerah buat sementara mencemaskan bagi kemajuan pendidikan, lemahnya kompetensi/profesional pengajar, daya masyarakat terhadap pendidikan masih lemah, jeritan pengajar non pegawai negeri sipil bergaji mini dan pengawas, kolusi pada rekrutmen calon pengajar, permasalahan antar komite sekolah dengan pihak sekolah, angka putus sekolah yang masih tinggi, dan lainnya. Konflik tadi sangat berkaitan erat dengan manajemen pendidikan (Syarbini, 2012).¹

Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional dibutuhkan beberapa faktor pendukung yang sangat dibutuhkan pada proses pencapaiannya, faktor-faktor tersebut mencakup sumber daya manusia, sarana dan prasarana, modal dan lain sebagainya. Namun, berdasarkan banyak sekali faktor tadi, faktor yang paling krusial dan sangat berpengaruh pada berhasil atau tidaknya pendidikan merupakan sumber daya manusia. Arus modernisasi dan teknologi yang berkembang semakin pesat menuntut tersedianya pengajar-pengajar yang semain berkualitas. Pengajar-pengajar yang berkualitas ini akan memberi dampak yang sangat positif bagi program pembelajaran (Susanti, 2014).²

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tenaga Pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab menjadi pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidik akan berhadapan eksklusif menggunakan para peserta didik, tetapi beliau tetap memerlukan dukungan berdasarkan para tenaga kependidikan lainnya, sebagai akibatnya

¹ Ima Muslimatul Amanah, A. Haris Hermawan, Dan Wahyu Hidayat, "*Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional*", Jurnal Isema. Vol. 6, No. 1, Juni 2021, hal 56.

² *Ibid.*, hal 57.

beliau dapat melaksanakan tugasnya menggunakan baik. Lantaran itulah pendidik dan kependidikan mempunyai kiprah dan posisi yg sama krusial pada konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran). Pada dasarnya baik pendidik juga kependidikan mempunyai kiprah dan tugas yg sama yaitu melaksanakan banyak sekali kegiatan yg berujung dalam terciptanya kemudahan dan keberhasilan anak didik pada belajar.³

Dari beberapa permasalahan yang telah penulis paparkan di atas, maka dari itulah penelitian ini berupaya untuk mengkaji bagaimana proses manajemen Tenaga Pendidik di SDN Rambigundam 01 Jember, dan apa saja kendala dalam proses manajemen tenaga pendidik di SDN Rambigundam 01 Jember.

Tujuan umum Penelitian ini adalah untuk melatih mahasiswa manajemen pendidikan Islam sebagai calon kepala sekolah agar memiliki kemampuan dan kreativitas dalam mengelola manajemen tenaga pendidik serta juga dapat menguasai berbagai pengelolaan manajemen tenaga pendidik.

Tujuan khusus.nya adalah sebagai berikut :

1. Menenal secara cermat lingkungan fisik, dan Manajemen tenaga pendidik di tempat pelatihan Praktek Pengalaman Lapangan.
2. Menguasai berbagai pengelolaan manajemen tenaga pendidik.
3. Menarik kesimpulan nilai edukatif dan pengalaman selama pelatihan melalui refleksi dalam bentuk laporan.

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya mengenai manajemen tenaga pendidik baik dalam perencanaan, pengadaan, pembinaan, pengembangan, kesejahteraan, pemberhentian dan pensiun serta kendala-kendala dalam mengelola manajemen tenaga kependidikan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan membawa manfaat sebagai berikut : Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kendala dalam mengelola manajemen tenaga pendidik. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi

Manajemen adalah suatu proses eksklusif yang menggunakan kemampuan atau keahlian buat mencapai suatu tujuan yang di dalam pelaksanaannya bisa mengikuti alur keilmuan secara

³ Astri Novia Siregar dan Wildansyah Lubis, "*Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*", Jurnal EducanduM. Vol. X, No.1, Edisi : Juni 2017, hal 2-3.

ilmiah dan bisa juga menonjolkan kekhasan atau gaya manajer pada mendayagunakan kemampuan orang lain.⁴

Manajemen pendidik pada penelitian ini adalah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan dimulai menurut perencanaan pengadaan pendidik, rekrutmen, seleksi, pengangkatan, penempatan, kompensasi, pengawasan, penilaian dan pengembangan hingga pada pemberhentian.

Perencanaan tenaga pendidik adalah aktivitas buat memilih kebutuhan tenaga pendidik, baik secara kuantitatif maupun kualitatif buat kini dan masa depan. Penyusunan planning tenaga pendidik yang baik memerlukan fakta yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang wajib dilakukan pada organisasi. Lantaran itu, sebelum menyusun planning, perlu dilakukan analisis pekerjaan (job analysis) dan analisis jabatan buat memperoleh penjabaran pekerjaan (E. Mulyasa, 2009: 43). Kepada kepala sekolah sebagai pengelola dan memegang tugas primer dalam melakukan perencanaan dibutuhkan untuk bisa melakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan sebelum memilih perencanaan pengadaan tenaga pendidikan guna memenuhi kebutuhan sekolah.⁵

Rekrutmen adalah proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar buat dipekerjakan pada organisasi (Sutrisno, 2014: 46). Rekrutmen dimulai dari pengumuman penerimaan pegawai, pendaftaran, pengetesan, pengumuman diterimanya pegawai hingga sampai daftar ulang (Mustari, 2015: 214). Demikian maka rekrutmen adalah proses yang dimulai dari pencarian dan berakhir hingga lamaran calon pegawai diterima. Tujuannya yaitu buat mengisi kekosongan jabatan menggunakan personil yang memenuhi persyaratan yang sudah dipilih dan dievaluasi yang sanggup menjalankan tugas pada jabatannya, mendapatkan kepuasan sehingga bisa bertahan pada sistem, sebagai kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dan mempunyai motivasi buat pengembang diri (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011: 237).⁶

Seleksi diartikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan individu dipilih buat mengisi suatu jabatan yang berdasarkan dalam evaluasi terhadap seberapa besar perilaku individu yang bersangkutan, sinkron dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011: 237). Tujuan tahapan ini dilakukan buat menentukan

⁴ Sudiartono, "Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri Satap Tira", Jurnal Pendais, Vol. 2, NO. 1, JUNI 2020, hal 96.

⁵ Nurlindah, Muh. Khalifah Mustami, Musdalifah, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", Jurnal Idaarah. Vol. IV, No. 1, Juni 2020, hal 42.

⁶ *Ibid.*, hal 43.

menurut beberapa calon pelamar yang paling sempurna buat mengisi lowongan atau jabatan yang wajib diisi.

Pengangkatan dan penempatan adalah pembagian tugas para personil sekolah baik tenaga pendidik yang sudah lama juga tenaga pendidik yang baru dengan mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan ini akan meminimalis kesenjangan pada dominasi materi yang akan disampaikan pada peserta didik (Mukhlisoh, 2018: 244). Demikian, maka pengangkatan dan penempatan bukan serta-merta dilakukan tanpa melalui pertimbangan atas kemampuan dan kesiapan pendidik untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Agar para personel bisa melaksanakan tugasnya secara sempurna guna, berdaya guna dan berhasil guna, mereka perlu ditata menurut prinsip “The right man on the right place and the right men in the right job” (Hasibuan, 2008: 173). Prinsip ini perlu diterapkan buat menghindari terjadinya mismanagement pada kepegawaian.⁷

Kompensasi menjadi salah satu fungsi yang krusial pada manajemen tenaga pendidik. Lantaran kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif pada interaksi kerja (Sutrisno, 2014: 180). Kompensasi biasa disebut dengan honor , balas jasa dan hadiah upah. Kompensasi bisa diberikan dapat berbagai macam bentuk misalnya hadiah uang, materi dan fasilitas serta bentuk hadiah kesempatan mengembangkan karir. Pemberian uang secara pribadi misalnya honor , tunjangan dan insentif. hadiah kompensasi sudah diatur pemerintah yaitu bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berstatus menjadi pegawai negeri sipil (PNS) pemerintah sudah mengatur hadiah kompensasi ini dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan PP Nomor 12 Tahun 2006. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus menjadi non-PNS kebijakan hadiah kompensasi ini didasarkan pada kebijakan lembaga atau yayasan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011: 246).⁸

Penilaian kinerja merupakan suatu metode formal buat mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam interaksi dengan tujuan yang diberikan (Wibowo, 2017: 188). Dikatakan pula bahwa evaluasi prestasi atau penilaian kinerja adalah evaluasi yg dilakukan secara sistematis buat mengetahui output pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Disamping itu, pula buat memilih kebutuhan pembinaan kerja secara tepat, menaruh tanggung jawab yang sinkron pada pegawai sebagai akibatnya bisa melaksanakan pekerjaan yang lebih baik pada masa mendatang dan menjadi dasar buat memilih kebijakan pada hal kenaikan

⁷ *Ibid.*, hal 44.

⁸ *Ibid.*, hal 45.

pangkat jabatan atau penentuan imbalan (Kasmawati, 2012: 55). Untuk bisa menjadi tenaga pendidik yang profesional maka tidak lepas dari upaya sekolah buat menaruh dukungan secara terus menerus dengan selalu memerhatikan kinerja tenaganya. Hal ini membutuhkan supervisi dan evaluasi terhadap kinerja supaya permanen bekerja sinkron dengan yang diharapkan.⁹ Pemberhentian tenaga pendidik di sekolah adalah pemutusan hubungan kerja di suatu sekolah terhadap tenaga pendidik sehingga pemberhentian ini adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2011: 250).¹⁰

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan cara mengumpulkan data, pendekatan kualitatif suatu pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara deskripsi dalam bentuk kata.¹¹ Maka dari itulah saya memilih penelitian manajemen tenaga pendidik di SDN Rambigundam 01, Kec. Rambipuji, Kab. Jember Jawa Timur dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode dimana penelitian dilakukan dengan menggambarkan fakta-fakta yang ada yang nampak dilapangan. Adapun alasan kenapa memilih metode deskriptif karena masalah penelitian ini masih belum jelas atau belum ada data yang cocok tentang masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu saya terjun langsung ke lapangan untuk melakukan eksplorasi terhadap objek penelitian.¹² Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang manajemen tenaga pendidik di SDN Rambigundam 01, Kec. Rambipuji, Kab. Jember Jawa Timur.

Jenis dan sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Maka jenis dan sumber data penelitian ini yaitu jenis sumber data primer dan jenis sumber data sekunder. Data primer adalah data yang didapat dan dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang melakukan penelitian. Jadi dengan melakukan wawancara langsung di SDN Rambigundam 01, Kec. Rambipuji, Kab. Jember Jawa Timur. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung melainkan dari pihak atau sumber lain yang telah

⁹ *Ibid.*, hal 46.

¹⁰ *Ibid.*, hal 47.

¹¹ Wahyudin Darmalaksana, *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020, hal 2.

¹² Mohammad Mulyadi, "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Penggabungannya", *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*. Vol. 15, No. 1, Januari-Juni 2011, hal 133.

ada. Jadi selain terjun langsung ke lapangan juga mengumpulkan data dari penelitian terdahulu.¹³

Pengumpulan data merupakan kegiatan mengumpulkan data dengan cara mendatangi langsung ke lingkungan yang akan di teliti, dengan melakukan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Observasi adalah suatu cara dalam pengambilan data dengan cara terjun langsung dilapangan. Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan mendatangi langsung SDN Rambigundam 01, Kec. Rambipuji, Kab. Jember Jawa Timur, untuk mengetahui secara langsung apa yang terjadi di sekolah tersebut.

Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang yang saling bertukar informasi dengan cara melakukan tanya jawab sehingga diperoleh data yang berguna. Dalam wawancara ini, penulis mewawancarai Bapak Su'id S.Pd selaku kepala sekolah di Rambigundam 01, Kec. Rambipuji, Kab. Jember Jawa Timur, sebagai narasumber untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan manajemen tenaga pendidik yang ada di sekolah ini.

Studi dokumentasi adalah salah satu metode dengan melihat dan menganalisis dokumen. Dokumen diperoleh dengan izin dari kepala sekolah Bapak Su'id S. Pd baik untuk dokumen yang tersimpan di tata usaha maupun yang terpampang disekitar area sekolah. Dokumen ini diharapkan mampu melengkapi dan memperkuat data yang telah didapatkan dari observasi dan juga wawancara yang telah ada sebelumnya.¹⁴

Penelitian ini memakai teknik analisis data kualitatif yg mempunyai 4 tahan yaitu : pengumpulan data, reduksi data (memilah data), display data (penyajian data), menciptakan konklusi dan verifikasi. Maka tujuan menurut penelitian kualitatif deskriptif merupakan buat menggambarkan yang sebenar-benarnya manajemen tenaga pendidik pada Sekolah Dasar Negeri Rambigundam 01, Kec. Rambipuji, Kab. Jember Jawa Timur menggunakan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya.¹⁵

Hasil Dan Pembahasan

Sekolah : SD Negeri Rambigundam 01
Tahun pelajaran : 2020-2021

¹³ *Ibid.*, hal 134.

¹⁴ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif", Jurnal Alhadharah. Vol. 17, No. 33, Januari-Juni 2018, hal 84.

¹⁵ *Ibid.*, hal 85.

SD Negeri Rambigundam 01 berdiri tahun 1944, sudah berganti 8 kepala sekolah dan sekarang yang menjadi kepala sekolah di SD Negeri Rambigundam 01 yaitu Pak Su'id, S.Pd. dulu beliau menjadi guru di SD Negeri Rambigundam 01, dari November 2020 diangkat menjadi kepala sekolah karena kepala sekolah yang dulu sudah pensiun maka diangkatlah pak Su'id menjadi kepala sekolah.

Penelitian ini dilakukan di SDN Rambigundam 01 yang berada di Kecamatan Rambipuji, beralamat di Jl. Argopuro No.193, Rambigundam, Kec. Rambipuji, Kab. Jember Prov. Jawa Timur. Tahun 1944 telah berdiri SD Negeri Rambigundam 01 yang berlokasi di Jl. Argopuro No.193, Rambigundam, Kec. Rambipuji, Kab. Jember Prov. Jawa Timur. Secara geografis terletak kurang lebih 3 Km dari pusat kota kecamatan. SD Negeri Rambigundam 01 ini sudah terakreditasi B dengan nomor npsn 20523175. Di Kecamatan Rambipuji mempunyai 32 Sekolah Dasar (SD) terbaik menurut Akreditasinya dan telah terdaftar di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SD Rambigundam 01 merupakan salah satunya dari 32 Sekolah Dasar terbaik menurut Akreditasinya.

STRUKTUR ORGANISASI KOMITE SEKOLAH

| | |
|----------------------------|-----------------------------|
| Kepala Sekolah | Su'id, S. Pd |
| Ketua Komite Dewan Sekolah | Pak Joko Purwanto |
| Wakil Ketua | Drs. Bambang |
| Sekretaris I | Hj. Siti Aminah, S.Pd. MS i |
| Sekretaris II | Dra. Hj. Danu Winiarti |
| Bendahara I | Bu Wita |
| Bendahara II | Bu Ida Nur Santi |
| Seksi Kurikulum | Bu Sri Puji Astutik |
| Seksi Humas | Bu Tiurlan A |
| Seksi Sarana Prasarana | Bu Emi |
| Seksi Ketenagaan | Pak Hendrik |

| | |
|------------------|-----------|
| Seksi Keuangan | Bu Tutus |
| Seksi Inventaris | Bu Noorma |

STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH

| | |
|----------------------------|------------------------|
| Kepala Sekolah | Su'id, S. Pd |
| Ketua Komite Dewan Sekolah | Pak Joko Purwanto |
| Bendahara | Bu Sri Puji Astutik |
| Tata Usaha | Pak Edy Suryanto |
| Unit Perpustakaan | |
| Jabatan | |
| Guru Kelas 1A | Bu Atin Khobira |
| Guru Kelas 1B | Bu Sri Puji Astutik |
| Guru Kelas 2A | Bu Minuk A |
| Guru Kelas 2B | Bu Lely |
| Guru Kelas 3B | Bu Try Palupi |
| Guru Kelas 4A | Bu Tiurlan Adeline |
| Guru Kelas 4B | Pak Su'id S. Pd |
| Guru Kelas 5A | Dra. Hj. Danu Winiarti |
| Guru Kelas 5B | Hj. Siti Aminah |
| Guru Kelas 6A | Bu Eka Rulik |
| Guru Kelas 6B | Bu Ida Noor Santi |
| Guru SBK | Pak Edy Suryanto |

| | |
|---------------------|--------------------------|
| Guru Penjaskes | Pak Hendrik |
| Guru Bahasa Jawa | Bu Uswatun |
| Guru Bahasa Inggris | Bu Noorma Putri |
| Opratur | Bu Minuk A |
| Penjaga Sekolah | Pak Yayan dan Pak Slamet |
| Siswa | |
| Masyarakat | |

Keadaan Fisik Sekolah

1. Ruang kelas

Ruang kelas sebanyak 10 ruang, masing-masing sebagai berikut:

Kelas 1 terdiri dari 1 ruang kelas.

Kelas 2 terdiri dari 2 ruang kelas.

Kelas 3 terdiri dari 1 ruang kelas.

Kelas 4 terdiri dari 2 ruang kelas.

Kelas 5 terdiri dari 2 ruang kelas.

Kelas 6 terdiri dari 2 ruang kelas.

Masing-masing kelas telah memiliki kelengkapan fasilitas yang menunjang proses kegiatan belajar mengajar. Fasilitas yang tersedia di setiap kelas diantaranya meja, kursi, papan tulis, dsb.

2. Ruang perpustakaan

Perpustakaan di SD Negeri Rambigundam 01 sudah cukup baik. Dalam penataan tempat yang rapi dan buku-bukunya sudah cukup lengkap.

3. Ruang kepala sekolah

Ruang kepala sekolah SD Negeri Rambigundam 01 berfungsi untuk menyelesaikan tugas kepala sekolah dan untuk menerima tamu dari luar. Selain itu juga digunakan untuk menyimpan piala yang pernah diraih siswa dan menyimpan dokumen-dokumen milik sekolah. Selain itu juga digunakan untuk konsultasi antara Kepala Sekolah dengan seluruh pegawai sekolah.

4. Ruang guru

Ruang guru digunakan sebagai ruang transit ketika guru akan pindah jam mengajar maupun pada waktu istirahat. Di ruang guru terdapat sarana dan prasarana seperti meja, kursi, almari, komputer, printer.

5. Ruang unit kesehatan siswa (UKS)

Ruang UKS SD Negeri Rambigundam 01 telah dikelola dengan baik selain itu juga perlengkapan P3K cukup lengkap. Sehingga jika ada siswa yang membutuhkan pertolongan pertama mendadak segera dapat mendapatkan pertolongan.

6. Laboratorium

Ruang laboratorium di SD Negeri Rambigundam 01 masih gabung dengan perpustakaan.

7. Ruang koperasi

Di Koperasi sekolah menjual alat tulis, buku, makanan ringan, dll.

8. Sarana Penunjang, Mushalla, Tempat Parkir, Koperasi sekolah, Toilet, Gudang.

KEADAAN NON FISIK SEKOLAH

1. Keadaan Siswa-Siswa SD Negeri Rambigundam 01 semuanya 231 baik siswa laki-laki maupun siswa perempuannya.
2. Tenaga pengajar SD Negeri Rambigundam 01 memiliki tenaga pengajar sebanyak 16 rata-rata SI (Sarjana) dan beberapa guru berkualifikasi D2. Jumlah tenaga pengajar atau guru yang berstatus PNS sebanyak 1 orang, sedangkan yang berstatus D2 sebanyak 2 orang. Masing-masing guru mengajar sesuai dengan bidang keahliannya.
3. Karyawan sekolah Karyawan di SD Negeri Rambigundam 01 sebagai penjaga sekolah terdapat 2 orang yaitu pak Yayan dan pak Slamet.

KEADAAN GURU DAN PEGAWAI

Di SD Negeri Rambigundam 01 terdapat 16 seorang guru, guru laki-laki 3 orang sedangkan guru perempuan 13.

Sarana Dan Prasarana

Sarana dan prasarana di SD Negeri Rambigundam 01 yaitu sebagai berikut :

| | |
|--------------------------------|--------------------|
| Ruang Kepala Sekolah | Ruang Kelas |
| Ruang Kantor (Guru) | Ruang Perpustakaan |
| Tempat Tinggal Penjaga Sekolah | Ruang Laboratorium |

| | |
|------------------|--|
| Gedung | Ruang Aula |
| Gudang | Lapangan |
| Tempat ibadah | UKS (Unit Kesehatan Sekolah) |
| Koperasi Sekolah | Kantin Sekolah dan Infrastruktur penunjang (kamar mandi guru, WC guru, dan kamar mandi murid). |

KURIKULUM

Di SD Rambigundam 01 pernah menggunakan kurikulum KTSP akan tetapi sekarang sudah menggunakan kurikulum K13

Kurikulum K13 di SD Rambigundam 01

Komponen-komponen nya

1. Pendidikan agama dan Budi pekerti
2. Pendidikan kewarganegaraan
3. Bahasa Indonesia
4. Matematika
5. Ilmu pengetahuan alam
6. Ilmu pengetahuan sosial
7. Seni budaya dan prakarya
8. Pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan
9. Bahasa daerah (Jawa)

Pembahasan

Manajemen Tenaga Pendidik di SDN Rambigundam 01 Untuk perencanaan Tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01 ini sudah lengkap, terdapat 16 guru, 2 guru laki-laki dan 14 guru perempuan serta 2 orang penjaga sekolah. Mengenai perencanaan jangka panjang tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01. Untuk saat sudah lengkap, nah pada tahun 2022 akan ada guru yang pensiun karena sudah mencapai usia maksimal pensiun yaitu 60 tahun untuk mengantisipasi sekolah SD Negeri Rambigundam 01 bekerjasama dengan dinas daerah

dan dinas kabupaten jadi mengajukan tambahan guru sesuai dengan kebutuhan sekolah SD Negeri Rambigundam 01.

Pengadaan Tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01. Selama ini belum ada guru yang melanjutkan S2, rata-rata guru di SD Rambigundam 01 sarjana S1, hanya 2 guru yang belum S1 masih D2, sebenarnya untuk tahun ini sudah harus S1 PGSD bagi guru sekolah dasar, karena 2 guru yang masih D2 itu usianya sudah hampir pensiun jadi tidak melanjutkan ke S1, Syarat-syarat menjadi guru SD Negeri Rambigundam 01 diutamakan guru yang S1 PGSD dan juga sesuai dengan aturan dinas daerah soalnya meminta bantuan dinas daerah untuk mencarikan seorang guru yang profesional.

Untuk tahun ini di SD Negeri Rambigundam 01 belum pernah melakukan pengangkatan guru. Juga pengangkatan guru PNS juga belum ada, tahun kemaren di SD Negeri Rambigundam 01 terdapat 2 pegawai yang pensiun yaitu kepala sekolah dan 1 guru perempuan, sebagai gantinya ada 2 orang guru mutasi dari sekolah lain.

Pembinaan Tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01 ini dilakukan pembinaan secara pribadi oleh kepala sekolah, jadi kepala sekolah melakukan monitoring kelas, 1 Minggu atau 2 Minggu sekali melakukan pembinaan kepada guru kelas masing-masing secara pribadi serta dipanggil secara khusus. Serta juga diadakan rapat 1 bulan sekali, di luar dari itu jika terdapat sesuatu yang harus disampaikan tidak harus menunggu rapat 1 bulan sekali kalo memang dibutuhkan pembinaan khusus untuk tenaga pendidik, setiap rapat siswa akan diberikan tugas, maka satu hari sebelum diadakan rapat kepala sekolah akan memberitahukan sebuah undangan rapat agar guru-guru sudah menyiapkan tugas kepada siswa.

Pengembangan tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01, biasanya setiap ada kesempatan semacam pelatihan/penataran, kepala sekolah akan mengirim salah satu atau beberapa guru untuk mengikuti pelatihan/penataran baik yang diadakan kecamatan maupun yang diadakan kabupaten, kalo nanti ada pelatihan di tingkat provinsi kepala sekolah akan mengirim beberapa guru untuk mengikutinya.

Selama ini pelatihan/penataran di tingkat provinsi itu sudah di atur dinas daerah siapa saja yang dapat mengikuti pelatihan/penataran di tingkat provinsi. Pada pelatihan tingkat kecamatan itu biasanya selama ini setiap sekolah dasar harus mengirim beberapa guru untuk mengikutinya, sedangkan pelatihan/penataran di tingkat kabupaten nanti akan ditunjuk oleh pengawas setempat sebagai perwakilan, setiap perwakilan akan menyampaikan kepada rekan-rekan se kecamatan materi apa saja yang di dapatkan selama mengikuti pelatihan/penataran.

Kesejahteraan tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01 berasal dari pemerintah yaitu berupa tunjangan hidup, kalo kesejahteraan dari sekolah sendiri yaitu berupa hasil koperasi sekolah nanti hasil koperasi sekolah dibagi kepada guru-guru untuk kesejahteraannya.

Pemberhentian dan pensiun tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01, selama ini guru-guru tidak ada yang diberhentikan, guru PNS juga sampai pensiun, jika ada yang berhenti itu karena akan dimutasi ke sekolah lain. Mengenai pensiun di SD Negeri Rambigundam 01 ini maksimal usia 60 tahun baru bisa pensiun Jadi apabila guru tersebut belum sampai usia 60 tahun maka tidak dilakukan penetapan pensiun seorang guru tersebut.

Adapun Faktor-faktor Pendukung pengembangan mutu tenaga pendidik di SD N Rambigundam 01 Jember :

1. Gaji dan kesejahteraan guru yang cukup

Gaji guru di SD Negeri Randigunam 01 sudah sesuai standar kompensasi. Sumber dana gaji guru berasal dari pemerintah. Selain itu sekolah juga memeberikan kesejahteraan untuk guru berupa dana tambahan dari hasil koperasi sekoah yang dibagi sesuai kesepakatan bersama.

2. Penempatan tenaga pendidik

Tidak terjadi penumpukan tenaga pendidik di SD Negeri Randigunam 01, hanya saja kepala sekolah yang masih mengajar di salah satu kelas. Namun hal ini tidak mempengaruhi profesionalitas beliau dalam menjalani sebagai kepala sekolah

Adapun Faktor penghambat pengembangan mutu tenaga pendidik di SDN Rambigundam 01 Jember :

1. Latar belakang guru yang berbeda

Kendala dalam mengelola tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01 ini dikarenakan para gurunya berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, sehingga menyebabkan ada beberapa kendala, seperti terkadang salah satu guru ada selisih paham dengan guru yang lain

2. Tingkat disiplin guru yang rendah

Ketidaksiplinan guru di SD Negeri Rambigunam 01 ini terjadi karena akses ke sekolah yang masih belum lancar sehingga masih ada beberapa guru yang datang terlambat.

Kendala dalam mengelola tenaga pendidik

Kendala dalam mengelola tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01 ini dikarenakan para gurunya berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, mesti ada saja kendalanya, terkadang salah satu guru ada selisih paham. Langkah kepala sekolah di SD Negeri Rambigundam 01 setiap hari melakukan komunikasi dengan para guru-guru, berkumpul dengan guru-guru untuk selalu mengingatkan dan menasehati agar slalu kompak serta selalu saling bekerjasama. Jika ada masalah segera mengkomunikasikan kepada kepala sekolah agar permasalahan cepat terselesaikan dengan baik-baik, selama ini guru-guru di SD Negeri Rambigundam 01 dapat bekerja sama dengan baik, tidak ada yang sampai setres, kalo salah paham biasa tapi semua itu bisa diatasi dan diselesaikan sendiri oleh guru-guru sehingga masalah tersebut tidak sampai ke kepala sekolah, mengenai jiwa sosial guru-guru SD Negeri Rambigundam 01 ini sangat besar, jadi kalo ada teman yang lagi kesusahan yang lain ikut membantu. Terkadang ada guru yang tidak di siplin datangnya terlambat langsung diingatkan oleh kepala sekolah agar tidak terulang kembali dimohon untuk berangkat lebih pagi. Kepala sekolah SDN Rambigundam 01 memaklumi, karena di perjalanan menuju sekolah tidak selalu lancar walaupun harapan kepala sekolah tidak boleh ada yang terlambat, apa boleh buat kalo ada suatu kendala maupun hambatan di jalan, terkadang macet, tetapi guru yang terlambat tetap harus ditegur supaya disiplin tepat waktu datang ke sekolah.

Kesimpulan

Selama ini belum ada guru yang melanjutkan S2, rata-rata guru di SD Rambigundam 01 sarjana S1, hanya 2 guru yang belum S1 masih D2, sebenarnya untuk tahun ini sudah harus S1 PGSD bagi guru sekolah dasar, karena 2 guru yang masih D2 itu usianya sudah hampir pensiun jadi tidak melanjutkan ke S1, Syarat-syarat menjadi guru SD Negeri Rambigundam 01 diutamakan guru yang S1 PGSD dan juga sesuai dengan aturan dinas daerah soalnya pihak sekolah meminta bantuan ke dinas daerah untuk mencarikan seorang guru yang profesional. Serta juga diadakan rapat 1 bulan sekali, di luar dari itu jika terdapat sesuatu yang harus disampaikan tidak harus menunggu rapat 1 bulan sekali kalo memang dibutuhkan pembinaan khusus untuk tenaga kependidikan, setiap rapat siswa akan diberikan tugas, maka satu hari sebelum diadakan rapat kepala sekolah akan memberitahukan sebuah undangan rapat agar guru-guru sudah menyiapkan tugas kepada siswa.

Pengembangan tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01, biasanya setiap ada kesempatan semacam pelatihan/penataran, kepala sekolah akan mengirim salah satu atau beberapa guru untuk mengikuti pelatihan/penataran baik yang diadakan kecamatan maupun yang diadakan kabupaten, kalo nanti ada pelatihan di tingkat provinsi kepala sekolah akan mengirim beberapa guru untuk mengikutinya. Kesejahteraan tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01 berasal dari pemerintah yaitu berupa tunjangan hidup, kalo kesejahteraan dari sekolah sendiri yaitu berupa hasil koperasi sekolah nanti hasil koperasi sekolah dibagi kepada guru-guru untuk kesejahteraannya.

Kendala dalam mengelola tenaga pendidik di SD Negeri Rambigundam 01 ini dikarenakan para gurunya berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, mesti ada saja kendalanya, terkadang salah satu guru ada selisih paham. Kepala sekolah SDN Rambigundam 01 memaklumi, karena di perjalanan menuju sekolah tidak selalu lancar walaupun harapan kepala sekolah tidak boleh ada yang terlambat, apa boleh buat kalo ada suatu kendala maupun hambatan di jalan, terkadang macet, tetapi guru yang terlambat tetap harus ditegur supaya disiplin tepat waktu datang ke sekolah.

Refences

- Amanah Ima Muslimatul, dkk. 2021. Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. *Jurnal Isema*, Vol. 6, No. 1.
- Darmalaksana Wahyudin. 2020. Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Holistika Ainun Mardiah. 2020. Fungsi Manajemen SDM Pada Kepala Sekolah Di SD Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal EducanduM*, Vol. X, No.1, hal 2-3.
- Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, Vol. IV, No. 1.
- Muhammadiyah Condongcatur. *Jurnal Ilmiah PGSD*, Vol. IV, No. 2.
- Mulyadi Mohammad. 2011. Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Penggabungannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, Vol. 15, No. 1.
- Nurlindah, dkk. 2020. Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Pendais, Vol. 2, NO. 1.
- Rijali Ahmad. 2018. Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah*, Vol. 17, No. 33, hal 84-85.
- Siregar Astri Novia dan Wildansyah Lubis. 2017. Manajemen Pendidik Dan Tenaga Sudiartono. 2020. Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri Satap Tira. *Jurnal*