

Analisis Pelaksanaan Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SDN 2 Sukamaju (Penelitian di SDN 2 Sukamaju Tasikmalaya)

Aryana Dinoor Putra

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Cece Rakhmat

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Febri Fajar Pratama

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Abstract: *The standards for educators and education staff are standards that regulate the qualifications that must be possessed by educators and education staff, both academic and non-academic qualifications. the standards of educators and educational staff at SDN 2 Sukamaju still do not meet the standards in accordance with PP No. 57 of 2021 Article 20 paragraph 1 and Article 23 paragraph 1. Therefore this research was conducted to find out the educational standards contained in SDN 2 Sukamaju based on some indicator. The research method used is a qualitative method with a SWOT analysis which is divided into Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats. The results show that educators and education staff at SDN 2 Sukamaju have met the standards of educators and education staff, but at the point of recruiting teaching staff there are a few obstacles where these obstacles are caused by the education moratorium, more precisely as stated in the Tasik City Regional Regulation No. 4 of 2007 concerning the Implementation of Education, so that there is a need for adjustments.*

Keywords: *Educators, Education Personnel, Qualitative Analysis*

Abstrak: Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan standar yang mengatur kualifikasi yang harus dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan, baik kualifikasi akademis maupun non akademis. standar pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju masih belum memenuhi standar yang sesuai dengan PP No 57 Tahun 2021 Pasal 20 ayat 1 dan Pasal 23 ayat 1. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui standar pendidikan yang terdapat pada SDN 2 Sukamaju berdasarkan beberapa indikator. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan analisis SWOT yang terbagi menjadi Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats. Hasil menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju sudah memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan, namun pada poin rekrutmen tenaga pendidik ada sedikit kendala yang dimana kendala tersebut disebabkan oleh moratorium pendidikan, lebih tepatnya yang tertuang pada Peraturan Daerah Kota Tasik No. 4 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan, sehingga perlu adanya penyesuaian.

Kata Kunci: Pendidik, Tenaga Kependidikan, Analisis Kualitatif

PENDAHULUAN

Standar nasional pendidikan (SNP) merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia (Alawiyah, 2017). Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar nasional pendidikan terdiri dari 8 komponen yang salah satunya standar pendidik dan tenaga kependidikan (Raharjo, 2014). Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan standar yang mengatur kualifikasi yang harus dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan, baik kualifikasi akademis maupun non akademis. Berdasarkan Undang – Undang No. 19 Tahun 2005, dijelaskan bahwa “Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.” Artinya standar itu meliputi sejumlah kriteria yang harus dipenuhi sebelum dan setelah menjalani jabatan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan (Lestari, 2018). Pendidik adalah guru sebagai pemegang peran penting dalam kegiatan pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan pada tingkat pendidikan dasar dan menengah terdiri dari pengawas sekolah, kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium (Alawiyah, 2017). Menurut Mulyasa E (2006) pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penilaian. Penerapan standar pendidik dan tenaga kependidikan diperlukan karena berperan penting dalam menciptakan lingkungan dan masyarakat belajar di satuan pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi di salah satu sekolah yaitu SDN 2 Sukamaju yang berlokasi di Jl. Parakanhonje Kel. Sukamajukaler, Kec. Indihiang, Kota Tasikmalaya, terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan pelaksanaan standar pendidik dan tenaga kependidikan, diantaranya kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga siswa kurang merasakan kinerja seorang tenaga pendidik sebagai teladan, perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivator peserta didik. Fenomena lainnya yaitu di SDN 2 Sukamaju terdapat dua bangunan sekolah yang terpisah sehingga mempengaruhi kinerja seorang tenaga kependidikan dalam pelaksanaan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

KAJIAN PUSTAKA

Standar Nasional Pendidikan

Pendidikan nasional Indonesia harus sejalan dengan amanat Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 tentang Pendidikan dan Kebudayaan. Secara operasional pelaksanaan pendidikan merupakan realisasi (Depdiknas, sistem pendidikan nasional, 2003) tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Melalui pendidikan nasional setiap warga negara Indonesia diharapkan menjadi manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, cerdas, produktif, berdaya saing tinggi, dan bermartabat di tengah pergaulan internasional. Dalam hubungan ini segala upaya perlu dilakukan agar pelaksanaan pendidikan nasional dapat berhasil sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai (Handayani, 2016).

Menurut Handayani Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 : SNP adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. SNP bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Fungsi SNP sebagai dasar dalam perencanaan, terarah dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional, dan global. Untuk penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan sesuai SNP dilakukan evaluasi, akreditasi dan sertifikasi. Selanjutnya, SNP disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global (Handayani, 2016).

Pendidik

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (Depdiknas, sistem pendidikan nasional, 2003).

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik (Aliyyah R. R., 2017).

Tenaga pendidik meliputi guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. (Depdiknas, sistem pendidikan nasional, 2003)

Tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan menurut UU (Depdiknas, sistem pendidikan nasional, 2003) Adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan. Menurut Hasbulloh, yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan atau sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai (Aliyyah R. R., 2017).

Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi (Mulyasa E. , 2013).

Manajemen tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (Rugaiyah. 2010: 99) adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugastugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif (Mustari, 2014).

Kualifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kualifikasi guru adalah persyaratan minimal yang harus dimiliki oleh guru mulai dari guru yang bertugas pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/Taman Kanak-Kanak/ Raudatul Atfal (PAUD/TK/ RA), guru SD/MTs, guru SMA/MA, guru SDLB/SMPLB/SMALB dan guru sekolah menengah kejuruan/SMK/MAK. (Sunhaji, 2014)

Sertifikat Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidikan untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. (Darmawan, 2020)

Guru juga dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Atau dengan demikian sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik. (Sunhaji, 2014)

Mengacu pada permendiknas nomor 18 tahun 2007, persyaratan utama peserta sertifikasi bagi guru dalam jabatan adalah guru yang telah memenuhi kualifikasi 27 akademik sarjan (S-1) atau diploma empat (D-4). Selain itu, peserta sertifikasi tiap tahun dibatasi oleh kuota dan jumlah guru yang memenuhi persyaratan kualifikasi akademik lebih besar dari pada kuota , maka dinas pendidikan provinsi atau dinas pendidikan kabupaten/kota dalam menetapkan peserta sertifikasi juga mempertimbangkan kriteria: 1) Masa kerja/ pengalaman mengajar; 2) Usia; 3) Pangkat / golongan (bagi PNS); 4)Beban mengajar; 5). Jabatan / tugas tambahan; dan 6) Prestasi kerja. (Depdiknas, 2007)

Kompetensi Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 8 Pasal 13 (Komara, 2007) bahwa sertifikasi guru akan mengujikan beberapa aspek, diantaranya kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (Aliyyah R. R., 2018)

Kompetensi Kepala Sekolah

Kebijakan pengangkatan kepala sekolah menjadi makin jelas, dengan di keluarkannya PP No. 38 Tahun 1992 Pasal 20 ayat (3) yang pada intinya menyebutkan bahwa calon tenaga kependidikan yang akan menduduki jabatan sebagai penilik, pengawas, kepala sekolah dan sebagainya perlu dipersiapkan melalui pendidikan khusus. Salah satu menindak lanjuti PP 38 Tahun 1992, di keluarkan keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 085/U /1994 tanggal 14 April 1994 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Sekolah di lingkungan Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. (Afroni)

Kepmendikbud ini antara lain menetapkan mengenai (1) Syarat-syarat pengangkatan kepala sekolah, (2) masa jabatan kepala sekolah, (3) proses identifikasi lowongan kepala sekolah, pengadaan calon dan pengangkatannya. Kepmen dikbud juga menetapkan: (1) tata cara penilaian kepala sekolah, (2) tata cara pemberhentian dan perpanjangan masa jabatan kepala sekolah, (3) kegiatan pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah. (Afroni)

Tujuan Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tujuan Pendidikan pada hakekatnya merupakan pengejawantahan berbagai aspek kehidupan suatu bangsa dalam bidang agama, ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, hokum, teknologi, dan lain lain. Tujuan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi (Bakar, 2015).

Republik Indonesia mempunyai satu lembaga yang mengurus pendidik dan tenaga kependidikan, yakni Direktorat Tenaga Pendidik di bawah Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (PMPTK) yang memiliki wewenang untuk mengatur, mengelola tenaga pendidik dan kependidikan (Aliyyah R. R., 2017).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Menurut Sukartono (2020), penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitasentitas kuantitatif. Jadi dapat

disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami.

Metode yang akan digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan analisis SWOT. Menurut Nisak (2013), Analisis SWOT (SWOT analysis) yakni mencakup upaya-upaya untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang menentukan kinerja perusahaan. Fungsi dari analisis SWOT adalah untuk menganalisa mengenai kekuatan, kelemahan serta keunggulan yang dimiliki perusahaan/usaha yang dilakukan melalui analisa terhadap kondisi internal perusahaan, serta analisa mengenai peluang dan ancaman yang dihadapi perusahaan yang dilakukan melalui analisa terhadap kondisi eksternal perusahaan.

PEMBAHASAN

Ketentuan Pengelolaan Pendidik

Pengelolaan pendidik di SDN 2 Sukamaju dilihat dari penetapan norma, pembinaan, penata laksanaan, kesejahteraan, pemberhentian dapat dikatakan telah sesuai terhadap standar pendidik dan tenaga kependidikan meskipun terdapat faktor penghambat yang ada di SDN 2 Sukamaju. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu :

1. Penetapan norma terhadap standar pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju telah sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dengan terstrukturanya sistem kependidikan dari mulai penetapan norma melalui pembentukan visi misi sekolah serta beberapa aturan yang berkaitan dengan pengelolaan pendidik yang diatur oleh kepala sekolah. Sehingga sekolah memiliki suasana yang nyaman serta tertib.
2. Pembinaan terhadap standar pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju telah sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dengan mengadakan rapat mingguan yang dilaksanakan setiap hari senin sesudah dilaksanakan upacara. Sehingga segala bentuk kinerja yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju berjalan dengan baik.
3. Penata laksanaan terhadap standar pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju telah sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dengan pembagian jobdesk yang merata, alur birokrasi yang jelas, sistem administrasi yang tersusun. Sehingga kinerja setiap struktur tidak ada yang terhambat.
4. Kesejahteraan terhadap standar pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju telah sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dengan pemenuhan gaji guru serta tenaga kependidikan yang selalu di perhatikan dan selalu diupayakan untuk menjadi PNS oleh

sekolah. Sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dapat melakukan kinerja mereka dengan baik dan hak mereka juga terpenuhi dengan baik.

5. Pemberhentian terhadap standar pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju telah sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dengan tidak ada pendidik dan tenaga kependidikan yang diberhentikan dari tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga sistem pemberhentian yang telah dibuat tidak perlu digunakan karena tidak ada pemberhentian kinerja.
6. Pengangkatan terhadap standar pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju tidak sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dengan prosedur pengangkatan belum dapat dilaksanakan dengan baik dikarenakan sekolah tidak diberikan wewenang untuk merekrut tenaga pendidik serta tenaga kependidikan dikarenakan hal tersebut diatur oleh Dinas Pendidikan di Kota Tasikmalaya, maka dari itu hal tersebut yang menjadi faktor penghambat yang ada di SDN 2 Sukamaju.

Ketentuan Kualifikasi

Kualifikasi di SDN 2 Sukamaju dapat dikatakan telah sesuai terhadap standar pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 BAB XI Pasal 42 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa :

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional;
2. Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi terakreditasi;
3. Ketentuan mengenai kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan ayat 2 diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, sehat jasmani dan rohani telah sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan dibuktikan dengan adanya ijazah dan bukti pelatihan PPG dan bukti surat keterangan berbagai tes lainnya.

Sertifikasi

Sertifikasi di SDN 2 Sukamaju dapat dikatakan telah sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan para guru yang ada di SDN 2 Sukamaju telah memiliki sertifikasi pendidikan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan, dan

diakui kelayakannya sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada telah memenuhi kriteria atau ketentuan yang berlaku sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Kompetensi

kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial telah memenuhi kriteria sehingga pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju sudah memenuhi standar hal ini terbukti dengan terstrukturnya pengelolaan kelas, pengetahuan yang tinggi, kreatifitas sekolah yang baik, serta pendidik dan tenaga kependidikan memiliki pribadi yang baik dan sudah sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Hak dan Kewajiban

Hak dan kewajiban di SDN 2 Sukamaju yang meliputi penghasilan, penghargaan, pembinaan karir, perlindungan hukum, dan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, fasilitas Pendidikan, menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, logis, berkomitmen secara professional, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sudah memenuhi standar pendidik dan kependidikan. Hal ini di buktikan dengan kenyamanan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dikarenakan hak nya terpenuhi serta tertibnya pembelajaran dikarenakan pemenuhan kewajiban yang sudah sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab di SDN 2 Sukamaju mengenai administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini buktikan dengan tersrtukturnya sistem pendidikan dan sistem admistrasi yang sudah baik dan sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga kualitas pendidikan di SDN Sukamaju terstruktur dengan baik.

Ruang Lingkup

Ruang lingkup di SDN 2 Sukamaju mengenai rekrutmen, pembinaan dan pemberhentian dapat dikatakan telah sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dibuktikan dengan terstrukturnya jobdesk yang diberikan kepada setiap sumber daya manusia yang ada di SDN 2 Sukamaju, namun mengenai rekrutmen pendidik belum dapat dilaksanakan

dengan maksimal dikarenakan lambatnya respon dari Dinas Pendidik tentang pengangkatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

KESIMPULAN

Penulis dapat menarik kesimpulan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan, pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju sudah memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan, hal tersebut dapat dilihat dari pengelolaan pendidik, kualifikasi, sertifikasi, kompetensi, hak, kewajiban, tugas, tanggung jawab, dan ruang lingkup yang terpenuhi, namun ada sedikit kendala yang dimana kendala tersebut adalah kurangnya sumber daya manusia, hal ini disebabkan oleh pensiun massal yang dialami oleh guru di SDN 2 Sukamaju.

SARAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis mengenai pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 2 Sukamaju, maka penulis dapat menarik saran sebagai berikut:

1. Selalu mempertahankan kriteria untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki value yang memenuhi standar.
2. Segera melakukan rekrutmen pendidik agar pemenuhan SDM dapat berjalan dengan baik.
3. Selalu menjaga alur komunikasi yang baik kepada instansi terkait agar pemenuhan SDM bisa terpenuhi dan berjalan dengan efektif.
4. Saran penulis untuk peneliti yang akan melanjutkan penelitian agar lebih memperhatikan setiap indikator yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afroni, A. (n.d.). KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR PEMBELAJARAN DALAM UPAYA. 81–97.
- Alawiyah, F. (2017). STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH. Aspirasi Vol. 8.
- Alawiyah, F. (2017). STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH. Jurnal Aspirasi Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, 84.
- Aliyyah, R. R. (2017). PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK PADA SEKOLAH DASAR. JURNAL PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR.
- Aliyyah, R. R. (2018). Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Issue August.
- Bakar, R. d. (2015). Ilmu dan Paradigma Tauhid. bogor: Universitas Djuanda Press.
- Darmawan. (2020). Dasar Memahami Rasio Laporan Keuangan. Yogyakarta: UNY Press.
- Depdiknas. (2003). sistem pendidikan nasional. Undang-undang RI No.20.
- Depdiknas. (2007). Pedoman Pembelajaran Permainan Berhitung Permulaan Di. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Hadi, A. (2013). KONSEP ANALISIS SWOT DALAM PENINGKATAN MUTU LEMBAGA MADRASAH. Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA .
- Handayani. (2016). The Implementation Of Multicultural Character Education. International Conference on Ethics of Business, Economics, and Social Science.
- Lestari, S. (2018). ANALISIS STANDAR PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (Studi di SDN 3 Tamanagung Banyuwangi). Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Nidhomul Haq.
- Mulyasa, E. (2006). Menjadi kepala sekolah profesional. Remaja Rosdakarya, 152.
- Mulyasa, E. (2013). Pengembangan dan Implementasi Kurikulum. Bandung: Rosda.
- Mustari, M. (2014). Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan. jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nisak, Z. (2013). ANALISIS SWOT UNTUK MENENTUKAN STRATEGI KOMPETITIF. Jurnal Ekbis.
- Raharjo, S. B. (2014). KONTRIBUSI DELAPAN STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN TERHADAP PENCAPAIAN PRESTASI BELAJAR. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan.
- Sunhaji. (2014). Konsep Manajemen Kelas dan Implikasinya Dalam Pembelajaran. Jurnal Kependidikan.