

## **Analisis Kompetensi Tenaga Kependidikan dalam Mendukung Operasional Pendidikan**

Suparman<sup>1</sup>, Kol Caj (K) Julia Astuti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pusdiklatjemen Badiklat Kemhan, parmansuparman555@gmail.com

<sup>2</sup>Pusdiklatjemen Badiklat Kemhan, Astutiarmy0@gmail.com

### **ABSTRAK**

Dalam dunia pendidikan, baik Tenaga Pendidik (Gadik) maupun Tenaga Kependidikan (Gapendik) memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diharapkan. Profesi ini memerlukan kualifikasi dan kompetensi yang selaras dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Gadik sebagai pengajar membutuhkan dukungan dari Gapendik yang berperan penting dalam kelancaran operasional pendidikan. Oleh karena itu, standar kompetensi yang mencakup kepribadian, sosial, teknis, dan manajerial menjadi kebutuhan mendesak bagi Gapendik di Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan sebagai salah satu lembaga pendidikan di lingkungan Badiklat Kemhan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kondisi personel Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan baik dari segi kuantitas maupun kualitas, belum sepenuhnya memenuhi standar tenaga administrasi sekolah yang diperlukan. Jumlah Gapendik saat ini hanya mencapai 66% dari kebutuhan 106 orang sesuai Daftar Susunan Personel dan Peralatan (DSPP) Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan. Sebagian personel dalam waktu dekat akan memasuki usia pensiun, selain itu jumlah personel dengan kualifikasi teknologi informasi (IT) dan tenaga *outsourcing* juga masih terbatas. Kurangnya jumlah dan kompetensi tenaga kebersihan (OB) juga menjadi kendala dalam mendukung operasional Pendidikan. Untuk mengatasi hal tersebut, perlunya penambahan jumlah personel sesuai kompetensi yang dibutuhkan dan membekali pendidikan dan pelatihan kepada Gapendik yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi aktual kompetensi Gapendik dan mengidentifikasi langkah-langkah strategis guna mendukung kelancaran operasional pendidikan di Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Sedangkan teori yang digunakan adalah teori kompetensi berdasarkan Sutrisno dan Zuhri (2019) serta Standar kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah berdasarkan Permendiknas RI Nomor 24 Tahun 2008. Informan penelitian ini melibatkan berbagai pemangku kepentingan diantaranya sejumlah widyaiswara, peserta didik, pejabat struktural, koordinator siswa, tenaga IT, tim kebersihan serta tenaga administrasi lainnya.

Kata kunci : Gapendik, kualifikasi, standar kompetensi, operasional pendidikan

### **ABSTRACT**

In the world of education, both Educators (Gadik) and Education Personnel (Gapendik) have a very important role in shaping the character of the nation through the development of personality and expected values. This profession requires qualifications and competencies that are in line with their respective duties and responsibilities. Gadik as teachers need support from Gapendik which plays an important role in the smooth operation of education. Therefore, competency standards that include personality, social, technical, and managerial are urgent needs for Gapendik at Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan as one of the educational institutions within the Badiklat Kemhan environment. From the results of the study, it was found that the condition of Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan personnel, both in terms of quantity and quality, has not fully met the standards of school administration personnel required. The number of Gapendik currently only reaches 66% of the need for 106 people according to the List of Personnel and Equipment (DSPP) of Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan. Some personnel will enter retirement age in the near future, in addition, the number of personnel with information technology (IT) qualifications and outsourcing workers is still limited. The lack of number and competence of cleaning staff (OB) is also an obstacle in supporting education operations. To overcome this, it is necessary to increase the number of personnel according to the required competencies and provide education and training to the existing gapendik. This study aims to analyze the actual conditions of gapendik competency and identify strategic steps to support the smooth operation of education at Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan. This study uses a qualitative descriptive method with data collection techniques through observation, interviews, documentation, and literature studies. While the theory used is the competency theory based on Sutrisno and Zuhri (2019) and the School Administration Personnel Competency Standards based on the Indonesian Minister of Education and Culture Regulation Number 24 of 2008. The informants for this study involved various stakeholders including a number of widyaiswara, students, structural officials, student coordinators, IT staff, cleaning teams and other administrative staff.

Keywords: educational staff, qualifications, competency standards, educational operations

## PENDAHULUAN

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Pertahanan yang disingkat (Pusdiklat Jemenhan), merupakan bagian dari pelaksana tugas dan fungsi Badiklat Kemhan, yang dipimpin oleh Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Pertahanan (Kapusdiklat Jemenhan). Pusdiklat Jemenhan memiliki tugas utama menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen pertahanan, serta melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang tersebut. Selain itu, Pusdiklat Jemenhan juga berkontribusi dalam pelatihan kader sistem pertahanan semesta, serta dalam penilaian dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan terkait manajemen pertahanan dan sistem pertahanan semesta. Sebagai salah satu penyelenggara Pendidikan dan latihan di bawah Badiklat Kemhan, Pusdiklat Jemenhan juga bertugas mendidik calon pemimpin, pimpinan, dan staf di Kementerian Pertahanan dan TNI. Sesuai Keputusan Kabadiklat Dephan Nomor: Kep/61/XII/2003 tanggal 3 Desember 2003, terdapat motto yang tertera pada lambang Pusdiklatjemen, yaitu "TATAWIDYA WICAKSANA ABHIPRAYA", yang bermakna "Pusdiklat Jemenhan bertugas untuk menyelenggarakan ilmu manajemen pertahanan dan diberikan kepada peserta didik, dengan harapan mereka akan menjadi pemimpin yang bijaksana dalam menjalankan tugas."<sup>1</sup>

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting, dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan Pusdiklat Jemenhan, karena mereka adalah aktor utama dalam operasionalnya. SDM merupakan elemen kunci dalam organisasi, termasuk di Pusdiklat Jemenhan. Dalam konteks ini, SDM di lembaga pendidikan disebut dengan tenaga pendidik (Gadik) dan tenaga kependidikan (Gapendik). Tenaga pendidik, atau Gadik mencakup widyaiswara, guru, instruktur, dosen, pamong pelajar, atau tutor. Sementara itu, tenaga kependidikan atau Gapendik meliputi tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga administrasi akademik, pengelola kelompok belajar, pengelola keuangan, teknisi, tim IT, pengelola dapur, satuan keamanan, dan tenaga kebersihan. Kedua komponen ini memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran proses belajar mengajar di Lembaga pendidikan. Hubungan

antara Gadik dan Gapendik dapat diibaratkan dua sisi dari sebuah koin, di mana Gadik berfokus pada penyampaian materi pembelajaran, sementara Gapendik menyediakan dukungan operasional. Tanpa dukungan Gapendik, tugas Gadik dalam menyampaikan materi pembelajaran tidak akan berjalan lancar, sehingga proses belajar mengajar berpotensi mengalami hambatan.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) No. 20 Tahun 2003, dalam Bab XI Pasal 39 ayat 1 dan 2, dijelaskan bahwa: Tenaga Kependidikan bertugas untuk melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang mendukung proses pendidikan di satuan Pendidikan. Sedangkan Pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi pendidik dan perguruan tinggi.<sup>2</sup> Berdasarkan isi Undang-Undang tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran Gapendik di lembaga pendidikan sangat penting, karena mereka tidak hanya memberikan "bimbingan, pengujian, pelatihan, dan bantuan, tetapi juga melakukan pengawasan, dukungan, koordinasi, penelitian, dan pengembangan perencanaan di bidang Pendidikan" agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, di dalam Undang-Undang tersebut juga mengklasifikasikan tenaga kependidikan menjadi empat kategori, yaitu: Tenaga Pendidik yang meliputi pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih; Tenaga Fungsional Kependidikan, yang mencakup penilik, pengawas, peneliti, pengembang pendidikan, dan pustakawan; Tenaga Teknis Kependidikan, terdiri dari laboran dan teknisi sumber belajar; dan Tenaga Pengelola Satuan Pendidikan, meliputi kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah; serta tenaga lain yang bertanggungjawab.

Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan sebagai lembaga pendidikan memiliki visi dan misi yang jelas untuk mendukung pencapaian tujuannya sebagai penyelenggara pendidikan.

<sup>1</sup> Keputusan Kabadiklat Dephan Nomor : Kep/61/XII/2003 tanggal 3 Desember 2003 tentang lambing Pusdiklatjemen.

<sup>2</sup> Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat 1 dan 2.

Visi Pusdiklat Jemenhan adalah “Menjadi Pusat Unggulan Pendidikan dan Pelatihan SDM yang Profesional, dengan kemampuan Bela Negara untuk mendukung Sistem Pertahanan Negara yang Tangguh”. Misi yang diemban adalah “menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Pertahanan”. Selain itu, motto “Jeli dan Peduli” mencerminkan komitmen Pusdiklat Jemenhan terhadap kualitas dan perhatian dalam setiap aspek kegiatannya.

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Pusdiklat Jemenhan berupaya menghasilkan output pendidikan yang unggul di bidang manajemen, penelitian, dan pengembangan pertahanan. Salah satu faktor kunci keberhasilannya adalah tersedianya tenaga pendidik (Gadik) dan tenaga kependidikan (Gapendik) yang kompeten. Namun, saat ini terdapat kendala dalam memenuhi standar kuantitas dan kualitas gapendik di Pusdiklat Jemenhan, yang berdampak pada kelancaran operasional pendidikan. Meskipun gadik telah memenuhi syarat baik dari segi jumlah maupun kompetensi, kekurangan gapendik tetap menjadi hambatan signifikan. Beberapa permasalahan yang dihadapi adalah:

1. Keterbatasan jumlah dan kompetensi Tenaga Pustakawan, saat ini hanya terdapat satu tenaga pustakawan baru dengan status P3K, sehingga pelayanan dan pengembangan perpustakaan belum bisa dilaksanakan secara optimal.
2. Tidak adanya staf kosis menghambat pelaksanaan kegiatan siswa dan penilaian kepribadian secara berkala.
3. Tim Teknologi informasi masih terbatas baik dari segi jumlah maupun kompetensi, sehingga dalam mendukung kegiatan berbasis teknologi belum maksimal.
4. Minimnya jumlah dan kualifikasi Tenaga Kebersihan (*Office Boy*) dalam melaksanakan tugas kebersihan mengakibatkan penumpukan tugas pada beberapa personel dan hasil yang kurang optimal.

Dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi yang pesat, Pusdiklat Jemenhan telah melengkapi fasilitasnya dengan ruang *Podcast*. Fasilitas ini dirancang untuk mendukung kegiatan dialog, berbincang bersama dengan para pembicara atau *quest speaker* serta sebagai sarana bagi widyaiswara untuk melaksanakan latihan praktek mengajar (*microteaching*) sebelum masuk ke ruang kelas. Namun, Untuk mendukung kelancaran kegiatan

tersebut, diperlukan tenaga yang kompeten di bidang teknologi informasi (IT). Hingga saat ini, personel yang bertanggungjawab mengelola ruang dan peralatannya belum terpenuhi dan terwadahi, sehingga masih memanfaatkan personel yang ada tanpa adanya formasi khusus. Selain itu mekanisme evaluasi pendidikan yang dilakukan melalui saran dan tanggapan oleh peserta didik yang disalurkan melalui PO Box belum dapat terwadahi dan dimanfaatkan secara maksimal. Hal ini mengindikasikan kurangnya pengelolaan yang terfokus pada sistem umpan balik (*feedback*) untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tim kebersihan yang bertugas di ruang makan, dapur, mess dan kelas yang dilaksanakan oleh tenaga *outsourcing* berupa *Office Boy*, juga masih terbatas jumlahnya. Kondisi ini menyebabkan pengelolaan kebersihan belum berjalan secara optimal, yang berpotensi mengganggu kenyamanan lingkungan belajar dan operasional pendidikan. Permasalahan ini menyoroti pentingnya perhatian lebih terhadap pemenuhan tenaga kependidikan (Gapendik), baik dari segi kuantitas maupun kualitas, untuk mendukung kelancaran operasional pendidikan di Pusdiklat Jemenhan.

Berangkat dari permasalahan tersebut diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan oleh Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan dalam mengatasi kekurangan dan kualifikasi gapendik sekaligus meningkatkan kontribusinya terhadap penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Adapun teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian ini adalah teori kompetensi berdasarkan Sutrisno dan Zuhri (2019) serta Standar kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah berdasarkan Permendiknas RI Nomor 24 Tahun 2008.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang memanfaatkan data kualitatif untuk dijelaskan secara deskriptif. Metode ini digunakan untuk memecahkan permasalahan penelitian dengan menggambarkan kondisi subjek atau objek penelitian, baik individu, lembaga, maupun masyarakat, berdasarkan fakta-fakta yang tampak dan aktual. Data yang dihasilkan berupa kata-kata (baik lisan maupun tertulis) dan perilaku yang dapat diamati dari responden. Penjelasan mendalam mengenai permasalahan penelitian disajikan dalam kaitannya dengan

teori dan data yang relevan, sehingga dapat ditarik kesimpulan (Lexy J. Moelong, 2016).<sup>3</sup> Penelitian ini difokuskan pada kompetensi tenaga kependidikan (Gapendik) di bidang Teknologi Informasi (IT), staf koordinator siswa (korsis), dan tenaga kebersihan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Metode Observasi. Peneliti akan melakukan observasi langsung terhadap fenomena yang terjadi dan mencatat informasi yang diperoleh selama observasi dilingkungan Pusdiklatjemen. Pengamatan ini dilakukan terhadap responden, yaitu para Gapendik, baik saat melaksanakan tugas maupun dalam kegiatan lainnya sesuai dengan dinamika yang ada di lapangan.
2. Wawancara/Interview. Peneliti menggunakan metode wawancara/interview untuk mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung kepada informan terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Penulis melakukan wawancara dengan teknik sampling kepada beberapa narasumber yang relevan dengan penelitian ini, di antaranya lima orang pejabat struktural, sepuluh orang widyaiswara, dua orang staf kursus, tiga orang tim IT, lima orang tenaga kebersihan (OB) dan lima orang peserta didik.
3. Dokumentasi. Peneliti menggunakan metode ini dengan menganalisis dokumen-dokumen seperti referensi, peraturan, regulasi, serta foto kegiatan yang terkait dengan topik penelitian.
4. Studi Pustaka. Selain menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, peneliti juga mengumpulkan data sekunder berupa buku, jurnal, atau artikel sebagai data pendukung.

Penelitian ini dilaksanakan di Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk Gadik dan Gapendik

seperti widyaiswara, peserta didik, pejabat struktural, koordinator siswa, tim IT, tim kebersihan (Office Boy), staf perpustakaan, satuan keamanan, dan Gapendik lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam laporan *\*Education for All\* (EFA) Global Monitoring Report*, UNESCO (2005)<sup>4</sup> menyatakan bahwa “keberhasilan hasil pendidikan secara fundamental bergantung pada kualitas pendidikan.” Pernyataan ini menegaskan bahwa kualitas pendidikan menentukan hasil yang dicapai dalam proses pendidikan. Definisi dari kualitas pendidikan menurut UNESCO (2005) terus berkembang seiring waktu. Pada awalnya pada tahun 1990-an, UNESCO belum memiliki definisi yang jelas terkait dengan kualitas pendidikan. Namun dalam pertemuan *\*Table on Quality of Education\** yang diselenggarakan di Paris pada tahun 2003, UNESCO menyimpulkan bahwa “kualitas pendidikan adalah hak asasi manusia” (Pigozzi, 2004 dalam UNESCO, 2005). Pandangan ini menggambarkan bahwa kualitas pendidikan tidak hanya terkait dengan aspek teknis pendidikan, tetapi juga dengan hak setiap individu untuk memperoleh pendidikan yang layak. Selain itu, kualitas pendidikan juga dipahami sebagai modal manusia (*human capital*), yang menyatakan bahwa “pendidikan memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, sehingga hasil pendidikan dianggap sebagai bentuk investasi” (Olanivan & Okemakinde, 2008).<sup>5</sup> hal ini menggarisbawahi pentingnya pendidikan dalam mendukung kemajuan ekonomi suatu negara, serta menunjukkan bahwa kualitas pendidikan dapat memengaruhi daya saing individu di pasar tenaga kerja. Selanjutnya, Hargreaves (2001) mengintegrasikan berbagai konsep tersebut ke dalam sebuah model yang terdiri dari empat konsep utama: “*outcome, leverage, modal intelektual, dan modal sosial*”. Model ini memberikan gambaran tentang dimensi-dimensi yang berperan dalam membentuk kualitas pendidikan. Dalam hal ini, mutu

<sup>3</sup> Metode Penelitian Kualitatif Lexy, J. Moelong, 2016 [https://www.researchgate.net/profile/Anita-Maharani/publication/359652702\\_Metodologi\\_Penelitian\\_Kualitatif/links/6246f08b21077329f2e8330b/Metodologi-Penelitian-Kualitatif.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Anita-Maharani/publication/359652702_Metodologi_Penelitian_Kualitatif/links/6246f08b21077329f2e8330b/Metodologi-Penelitian-Kualitatif.pdf)

<sup>4</sup> EFA Global Monitoring Report 2005, education for all <https://www.right-to-education.org/resource/efa-global-monitoring-report-2005-education-all-%E2%80%93quality-imperative>

<sup>5</sup> Olanivan, D. A., & Okemakinde, T. (2008). Human Capital Theory: Implications for Educational Development. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 5, 479-483. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2632866>

pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang, baik dalam aspek ekonomi maupun kualitas hidup secara keseluruhan.

Ukuran mutu pendidikan di tingkat sekolah merujuk pada sejauh mana setiap komponen yang ada mencapai tingkat keunggulan yang diinginkan. Kualitas suatu lembaga pendidikan tidak hanya diukur dari kesempurnaan dan kekuatan komponen yang dimilikinya, tetapi juga dari kemampuannya dalam mengantisipasi kelemahan, perubahan, dan konflik yang terjadi. Dengan demikian, kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada faktor internal, tetapi juga pada kemampuan lembaga pendidikan untuk beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tantangan yang ada.

Kementerian Pendidikan Nasional menyatakan bahwa “paradigma mutu dalam pendidikan mencakup input, proses, dan output pendidikan” (Kemendiknas, 2006).<sup>6</sup> Lebih lanjut, dijelaskan bahwa input pendidikan mencakup segala hal yang diperlukan untuk mendukung berlangsungnya sebuah proses pendidikan, meliputi sumber daya dan perangkat lunak, serta harapan-harapan yang menjadi pedoman bagi kelancaran proses tersebut. Input dari sumber daya mencakup sumber daya manusia yaitu pimpinan lembaga, widyaiswara, peserta didik dan sumber daya lainnya yaitu perlengkapan, peralatan, uang, bahan-bahan, dan sebagainya. Sementara itu, input perangkat mencakup “struktur organisasi, deskripsi tugas, rencana, peraturan perundang-undangan, program, dan lain-lain”. Input harapan berupa visi dan misi, tujuan serta sasaran yang ingin dicapai. Kesiapan input sangat penting untuk kelancaran proses pendidikan, karena semakin tinggi kesiapan input, semakin baik pula mutu yang dapat dicapai.

Pendidikan adalah suatu proses perubahan yang mengarah pada perbaikan. Unsur yang memengaruhi kelancaran proses ini disebut sebagai input, sedangkan hasil dari proses tersebut disebut output/keluaran. Proses

pendidikan dapat dikatakan bermutu tinggi apabila keselarasan dan keserasian antara input dilakukan secara harmonis, sehingga tercipta situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*) bagi peserta didik. Keselarasan ini dapat meningkatkan semangat dan minat belajar, serta memberdayakan peserta didik secara efektif. Kompetensi, menurut etimologi, adalah “kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan, yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.” Kompetensi mencakup pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Sutrisno dan Zuhri (2019), “kompetensi merupakan kemampuan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, yang didukung dengan sikap kerja dan penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja dengan berpedoman pada standar dan persyaratan kerja yang telah ditetapkan”.<sup>7</sup> Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 2 Ayat (1) menyebutkan bahwa “Standar Nasional Pendidikan diterapkan pada pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat, baik di jalur pendidikan formal, nonformal, maupun informal.” Pada Ayat (3), disebutkan bahwa “Standar Nasional Pendidikan mencakup: a. standar kompetensi lulusan; b. standar isi; c. standar proses; d. standar penilaian pendidikan; e. standar tenaga kependidikan; f. standar sarana dan prasarana; g. standar pengelolaan; h. standar pembiayaan”.<sup>8</sup> Dengan demikian, standar tenaga kependidikan menjadi salah satu faktor penting dalam penilaian kualitas pendidikan. Pusdiklat Jember, sebagai lembaga pendidikan di bawah Badiklat Kementerian Pertahanan, mengikuti Standar Nasional Pendidikan yang berlaku di semua lembaga pendidikan. Standar ini digunakan sebagai pedoman dalam pengembangan kurikulum dan penyelenggaraan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Lembaga pendidikan yang mengikuti standar

<sup>6</sup> Permendiknas RI No. 24 tahun 2006 tentang pelaksanaan Permendiknas nomor 22 tahun 2006 tentang standar isi satdik dasar dan menengah <https://www.regulasip.id/book/4777/read>

<sup>7</sup> PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas.

[https://www.researchgate.net/publication/335428728\\_PKM\\_Peningkatan\\_Kompetensi\\_Guru\\_Melalui\\_Pelatihan\\_Penulisan\\_Artikel\\_Iliah\\_Penelitian\\_Tindakan\\_Kelas](https://www.researchgate.net/publication/335428728_PKM_Peningkatan_Kompetensi_Guru_Melalui_Pelatihan_Penulisan_Artikel_Iliah_Penelitian_Tindakan_Kelas)

<sup>8</sup> Peraturan Pemerintah nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada pasal 2 ayat (1) dan (3).

ini dapat terus dikembangkan dan disempurnakan secara terarah dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seiring dengan tuntutan perubahan yang ada.

Selanjutnya, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah<sup>9</sup>, dijelaskan bahwa berbagai posisi dalam tenaga administrasi sekolah, seperti Kepala Tenaga Administrasi, Pelaksana Urusan Administrasi Kepegawaian, Keuangan, Sarana dan Prasarana, Hubungan Sekolah dengan Masyarakat, Persuratan dan Pengarsipan, Kesiswaan, Kurikulum, serta layanan khusus seperti penjaga sekolah, tukang kebun, petugas kebersihan, pengemudi, dan pesuruh, seharusnya memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi kepribadian, sosial, teknis, dan manajerial, yang disesuaikan dengan tingkatannya. Kompetensi kepribadian mengacu pada integritas dan akhlak mulia, etos kerja yang baik, kedisiplinan, pengendalian diri, fleksibilitas, rasa percaya diri, ketelitian, kreativitas dan inovasi, serta tanggung jawab. Kompetensi sosial berarti tenaga kependidikan

mampu bekerja dalam tim, berkomunikasi dengan efektif, memberikan pelayanan yang prima, memiliki kemampuan berorganisasi, dan membina hubungan kerja yang baik. Sedangkan kompetensi teknis mencakup kemampuan untuk melaksanakan berbagai tugas administratif, seperti administrasi kepegawaian, sarana dan prasarana, keuangan, persuratan, pengarsipan, hubungan sekolah dengan masyarakat, administrasi kesiswaan dan kurikulum, serta layanan khusus, selain juga mampu mengaplikasikan teknologi informasi dan komunikasi. Kompetensi manajerial mengharuskan gapendik untuk memiliki kemampuan dalam mengelola standar nasional pendidikan, menyusun program dan laporan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membina dan mengelola staf serta konflik, mengorganisir dan mengembangkan staf, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, membuat keputusan, serta menyusun laporan secara efektif.

Berdasarkan Keputusan Menhan Nomor: Kep/1425/M/XI/2021 tanggal 25 November 2021 tentang Organisasi Tata Kelola Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan<sup>10</sup>, daftar Susunan Personel Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan adalah sebagai berikut :

| No | Nama Bag           | Jlh Pers Sesuai Dspp | Jumlah Nyata | Jumlah Kurang |
|----|--------------------|----------------------|--------------|---------------|
| 1. | Staf Rendiklat     | 10                   | 7            | 3             |
| 2. | Staf Ren Opsdiklat | 11                   | 9            | 2             |
| 3. | Staf Evkat         | 10                   | 7            | 3             |
| 4. | Bagian TU          | 29                   | 15           | 14            |
| 5. | Jabfung WI         | 30                   | 29           | 1             |
| 6. | Jabfung lainnya    | 15                   | 3            | 12            |
|    | Jumlah             | 106                  | 71           | 35            |

Tabel 1. daftar Susunan Personel Pusdiklat Jemenhan

<sup>9</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah

<sup>10</sup> Keputusan Menhan Nomor: Kep/1425/M/XI/2021 tanggal 25 November 2021 tentang Organisasi Tata Kelola Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan

Adapun Jumlah kekuatan personel *Officeboy* (OB) disertai dengan penugasan dan kualifikasi pendidikannya saat ini adalah sbb :

| No | Bagian                                   | Jumlah | Dik |
|----|------------------------------------------|--------|-----|
| 1. | Petugas kebersihan Mess Sisingamangaraja | 1      | SD  |
| 2. | Petugas kebersihan Mess J.D. Prasanto    | 1      | SMA |
| 3. | Petugas kebersihan Mess Muhartono        | 1      | SMA |
| 4. | Petugas kebersihan kelas L. Malau        | 1      | SMP |
| 5. | Petugas kebersihan perkantoran           | 1      | SMP |
| 6. | Petugas kebersihan dapur/R. makan        | 1      | SMP |
| 7. | Petugas kebersihan taman/ tanaman        | 1      | SMP |

Tabel 2. Jumlah kekuatan personel Officeboy (OB) disertai dengan penugasan dan kualifikasi pendidikannya

Berikut ini Kualifikasi Pendidikan Umum para Gapendik (pejabat struktural) di Pusdiklat Jemenhan adalah sbb:

| No | Nama Bagian         | Jumlah Pers | Kualifikasi Dik |     |     |     |
|----|---------------------|-------------|-----------------|-----|-----|-----|
|    |                     |             | SMP             | SMA | S-1 | S-2 |
| 1. | Staf Ren Diklat     | 7           | -               | 4   | 1   | 2   |
| 2. | Staf Ren Opsdik lat | 9           | -               | 8   | 1   | -   |
| 3. | Staf Evkat          | 7           | -               | 3   | 3   | 1   |
| 4. | Bagian Tata Usaha   | 15          | 1               | 9   | 3   | 2   |
|    | Jumlah              | 38          | 1               | 24  | 8   | 5   |

Tabel 3. Kualifikasi Pendidikan Umum para Gapendik (pejabat struktural)

Jumlah kekuatan personel Pusdiklat Jemenhan sesuai DSPP adalah 106 orang, namun jumlah personel yang ada saat ini hanya mencapai 71 orang, bila diprosentasikan maka jumlah kekuatan personel Pusdiklatjemen baru mencapai 66% artinya 33% jabatan masih belum terisi dan perlu dipenuhi untuk mengisi jabatan tersebut. Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa hampir 50% dari jumlah kekuatan personel Bagian Tata Usaha (Subbagtu) masih kosong. Selain itu terdapat pemisahan personel yaitu sejumlah personel telah mencapai usia dinas (pension) saat ini dan juga di tahun depan mengalami pengurangan personel secara alami di Pusdiklat Jemenhan. Untuk memenuhi tenaga IT dalam mendukung operasional Pendidikan dan kegiatan *podcast*, pada umumnya menggunakan Staf Bagian Tata Usaha (Bag TU), Staf Operasional Pendidikan

(Staf Opsdik) dan memanfaatkan satu tenaga *outsourcing*. Namun penggunaan tenaga *outsourcing* masih sangat terbatas karena membutuhkan dukungan anggaran tersendiri. Sesuai arahan pimpinan, untuk mendukung kegiatan operasional Pendidikan dan kegiatan lain terkait dengan fungsi IT, maka dibentuklah tim IT untuk mendukung kegiatan operasional Pendidikan maupun kegiatan lainnya, dimana mereka merupakan staf dari beberapa bagian yang memiliki kemampuan IT terbatas. Ketika dinamika pekerjaan dilaksanakan pada waktu bersamaan, hal ini mengakibatkan terjadinya penumpukan tugas dan tanggung jawab, sehingga terjadi saling tarik menarik personel dalam melaksanakan pekerjaan. Di satu sisi personel IT juga memiliki tugas dan tanggung-jawab jabatannya sendiri selain penugasan sebagai tim IT.



Gambar 1. Tim IT saat mendukung kegiatan PBM siswa

Tenaga kebersihan yang selama ini dilakukan oleh *office boy* yang dikelola melalui Perusahaan Terbatas (PT) bekerja sama dengan satuan komando atas bertanggung jawab dalam hal kebersihan seluruh instansi, mulai dari ruangan kantor, kelas, mess, tanaman serta tugas tambahan lainnya terkait dengan masalah kebersihan. Selain hal itu, *officeboy* juga merangkap sebagai pesuruh apabila ada pekerjaan tambahan. Pusdiklat Jemenhan memiliki dua gedung bertingkat yang difungsikan sebagai kantor dan ruang widyaiswara, terdapat 3 gedung mess bertingkat untuk akomodasi siswa yaitu Gedung JD. Prasanto, Gedung Sisingamangaraja, dan Gedung Muhartono. Sementara itu, jumlah personel *office boy* yang merupakan *given* dari satuan atas hanya berjumlah 7 orang dengan kualifikasi latar belakang Pendidikan dan kualifikasi yang berbeda. Jumlah *Office Boy* (OB) ini pada awalnya berjumlah 21 orang kemudian berkurang menjadi 15 orang pada saat pandemi Covid, kemudian berkurang lagi sehingga berjumlah 7 orang sejak tahun 2021 hingga sekarang. Jumlah tersebut dirasakan kurang mendukung untuk melakukan pemeliharaan dan kebersihan di setiap gedung

perkantoran, ruang kelas, mess, taman maupun kesatrian. Tidak adanya pelatihan dan pembekalan khusus yang diberikan oleh PT kepada para OB tentang tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga kebersihan. Selain itu mekanisme dukungan sarana dan prasarana untuk kebersihan dan pemeliharaan Gedung dari PT sangat terbatas dan belum dilaksanakan secara prosedural. Dukungan saran dan prasarana sesuai kesepakatan akan didukung oleh PT dan disalurkan ke Pusdiklat Jemenhan untuk digunakan oleh para OB dalam rangka pemeliharaan kebersihan, namun hal ini belum dapat dilakukan secara optimal. Penerimaan upah para OB saat ini juga belum sesuai dengan standar UMR wilayah Jakarta yang sudah mencapai Rp. 5 jutaan. Jumlah personel OB satuan tetangga juga lebih banyak dari jumlah OB yang ada di Pusdiklat Jemenhan dan dengan upah yang lebih tinggi. Hal ini tentunya mengakibatkan kecemburuan sosial antar sesama OB meskipun pengelola berasal dari PT yang sama. Penerimaan upah yang tidak sama dengan OB di satuan tetangga berpengaruh terhadap semangat dan motivasi kerja para OB di Pusdiklat Jemenhan.



Gambar 2. Wawancara dengan anggota OB

Staf Kursus merupakan satuan bentukan ketika akan dilaksanakan pembukaan pendidikan, dimana staf kursus ini terdiri dari dua orang WI yang ditunjuk sebagai Kakursus berpangkat kolonel dan Wakakursus berpangkat kolonel. Kakursus dan Wakakursus bertanggung jawab terhadap siswa, mengoordinasikan kegiatan serta melaporkan kegiatan siswa kepada pimpinan Lembaga secara periodik. Laporan kegiatan siswa

dilakukan melalui *whatssapp* setiap pagi dan malam selesai kegiatan apel pagi dan malam hari. Kakursus dan Wakakursus berperan sebagai penghubung antara siswa dan pimpinan Lembaga Pendidikan serta staf. Selain itu staf kursus juga memiliki hak dan kewajiban dalam memberikan penilaian terhadap kepribadian siswa yang berpengaruh terhadap nilai evaluasi di akhir pendidikan.



Gambar 3. Wakakursus saat mengambil apel pagi siswa

Penilaian kepribadian idealnya dilakukan secara periodik untuk merepresentasikan penilaian kepribadian secara berkala, namun saat ini hanya dilakukan menjelang akhir pendidikan. Jumlah satuan kursus yang hanya dikelola oleh Kakursus dan Wakakursus dirasakan kurang mendukung kegiatan operasional Pendidikan sehingga diperlukan staf dan tenaga administrasi yang memiliki kualifikasi dan kompetensi dalam menghimpun nilai kepribadian secara periodik serta menyelesaikan masalah administrasi siswa lainnya.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah<sup>11</sup>, disebutkan bahwa petugas layanan khusus, seperti tenaga administrasi, kebersihan, dan satuan kesiswaan, harus memiliki kompetensi kepribadian, sosial, dan teknis. Untuk kompetensi kepribadian, seorang tukang kebun dan petugas kebersihan harus memiliki integritas dan akhlak yang baik, mengikuti kode etik, konsisten dengan nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki, bersikap jujur, dan menunjukkan

komitmen terhadap tugas. Selain itu, mereka juga harus memiliki etos kerja yang baik, seperti mengikuti prosedur yang ada, menghasilkan pekerjaan berkualitas, bertindak tepat, fokus pada tugas, meningkatkan kinerja, serta melakukan evaluasi diri secara berkala. Kemampuan untuk mengendalikan diri juga penting, yakni kemampuan mengelola emosi, tetap tenang, mengatasi stres, dan berpikir positif. Selain itu, mereka harus memiliki pemahaman diri yang baik, yang mencakup rasa percaya diri, tanggung jawab, dan kesediaan untuk belajar dari kesalahan. Kompetensi lainnya termasuk fleksibilitas, yang berarti keterbukaan, menghargai pendapat orang lain, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan serta orang lain, serta ketelitian dalam melaksanakan tugas sesuai pedoman yang berlaku.

Sedangkan kompetensi sosial mencakup beberapa hal, antara lain: pertama, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, menghargai pendapat orang lain, membangun semangat tim, dan berpartisipasi aktif dalam kelompok. Kedua, memberikan layanan prima, yang mencakup kemudahan dalam memberikan

<sup>11</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah

layanan kepada peserta didik, menjalankan prosedur standar, memiliki empati, berpenampilan baik, menepati janji, dan bersikap ramah serta mudah dihubungi. Ketiga, memiliki kesadaran berorganisasi, yaitu memahami struktur organisasi, menciptakan iklim kerja yang kondusif, menghargai perbedaan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi dan berpartisipasi dalam organisasi profesi tenaga administrasi sekolah. Keempat, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, menjadi pendengar yang baik, serta mampu menyampaikan pesan dengan jelas, baik secara verbal maupun nonverbal. Kelima, membangun hubungan kerja yang harmonis, menjaga hubungan internal dan eksternal, serta memposisikan diri sesuai dengan peran dalam organisasi.

Adapun **kompetensi teknis** yang perlu dimiliki tenaga kependidikan (gapendik) sesuai dengan tugas dan jabatan mereka, berfokus pada beberapa aspek: pertama, tenaga kebersihan harus menguasai teknik kebersihan, termasuk penggunaan dan perawatan peralatan kebersihan, serta menjaga kebersihan sekolah secara keseluruhan. Kedua, staf kursus harus menguasai administrasi kesiswaan, seperti membantu penerimaan siswa baru, orientasi siswa, pengenalan Lembaga, mengelola data prestasi akademik dan nonakademik, serta mendokumentasikan program pembinaan dan pengembangan siswa. Ketiga, untuk tenaga administrasi, khususnya yang bertanggung jawab atas Teknologi Informasi (IT), kompetensi yang dibutuhkan sangat terkait dengan kemampuan teknis di bidang IT.

Menurut *Proxis Leadership Center*<sup>12</sup>, kompetensi yang diperlukan oleh tim IT antara lain: pertama, penguasaan teknologi digital, termasuk pemahaman mendalam tentang alat produktivitas dasar dan pemahaman dasar mengenai komputer atau platform yang digunakan, serta kemampuan berkomunikasi secara digital dan beradaptasi dengan teknologi baru. Kedua, kemampuan analisis data, yang sangat penting untuk pengambilan keputusan di era digital ini. Tim IT perlu mengembangkan keterampilan mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data dengan alat yang tepat. Ketiga, keterampilan dalam bahasa pemrograman, seperti *Python*, *Java*, dan *JavaScript*, yang sangat berguna dalam pembuatan perangkat lunak, pengembangan situs web, serta analisis data besar (big data) dan analisis prediktif. Keempat, keterampilan desain grafis dengan perangkat lunak seperti *Adobe Creative Cloud*, yang dibutuhkan untuk menghasilkan materi visual yang menarik. Kelima, keahlian dalam keamanan siber, karena dunia digital saat ini rentan terhadap ancaman. Keahlian dalam enkripsi data dan perlindungan dari serangan siber menjadi hal yang sangat penting. Terakhir, pemahaman mengenai kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin, serta pengelolaan *cloud computing*, yang semakin relevan dalam dunia teknologi dan dapat meningkatkan efisiensi operasional pendidikan, termasuk dalam penyelenggaraan podcast dan pengelolaan perangkat terkait.



<sup>12</sup> Kompetensi yang perlu dimiliki oleh tenaga IT.

<https://hr.proxisgroup.com/>

Penerapan Standar Nasional Pendidikan diterapkan di semua lembaga pendidikan, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 Pasal (3), yang menyatakan bahwa setiap penyelenggara pendidikan wajib mengikuti standar tenaga administrasi yang diatur dalam peraturan tersebut. Untuk mengatasi hal ini, Pusdiklat Jemenhan sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen pertahanan bagi para pemimpin dan staf di lingkungan Kementerian Pertahanan dan TNI berupaya meningkatkan kualitas personelnya melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat merupakan serangkaian kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas. Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga dapat mempercepat peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baik bagi Prajurit maupun PNS. Dengan demikian, peran pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, karena melalui proses ini kemampuan kinerja Prajurit dan PNS dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan juga sangat diperlukan bagi personel gapendik, khususnya di bidang Teknologi Informasi (IT).

Selain pendidikan dan pelatihan, peningkatan jumlah personel dengan kualifikasi tertentu atau penyesuaian organisasi sesuai kebutuhan sangat diperlukan untuk mengikuti dinamika dan perkembangan situasi di dalam organisasi. Penumpukan tugas pada beberapa personel dalam satu bidang tertentu dapat menyebabkan peningkatan beban kerja, karena mereka harus menangani tugas-tugas lain yang tidak tercakup dalam deskripsi pekerjaan. Hal ini menyebabkan personel yang harus menangani banyak tugas akan menghabiskan lebih banyak waktu dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi hasil pekerjaan. Kadang-kadang, tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jumlah yang memadai, tetapi kualitasnya bisa terabaikan, atau sebaliknya. Semakin banyak tugas yang

diberikan di luar deskripsi pekerjaan, semakin rendah tingkat produktivitas dan kualitas hasil kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk memenuhi kebutuhan personel sesuai dengan DSPP (Daftar Susunan Pejabat dan Personel), agar tugas dapat dilaksanakan oleh personel yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengajukan permohonan untuk penambahan personel kepada pihak terkait melalui prosedur yang berlaku, serta melakukan komunikasi antara pimpinan mengenai kebutuhan mendesak akan personel untuk memastikan bahwa organisasi tidak kekurangan tenaga yang akan menghambat pelaksanaan tugas pokok.

Proses pengajuan kekurangan personel tidak hanya dilakukan melalui surat resmi, mengingat masalah ini bersifat prioritas. Oleh karena itu, pengajuan kekurangan personel harus diikuti dengan laporan lisan yang memberikan penjelasan lebih rinci tentang kebutuhan tersebut. Penambahan jumlah personel di bidang tertentu, seperti di Subbag TU untuk mengisi jabatan kosong, atau penambahan tenaga OB untuk pemeliharaan kebersihan, perlu dilakukan melalui koordinasi dengan satuan komando dan pihak terkait. Selain itu, permintaan untuk penambahan gaji atau upah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) juga diajukan untuk memberikan semangat dan motivasi kerja. Dukungan jaminan kesehatan bagi tenaga kerja juga sangat penting untuk menjaga kondisi fisik mereka selama bekerja. Penambahan personel di unit seperti staf kesiswaan (Korsis) juga diperlukan untuk mendukung operasional pendidikan, terutama dalam bidang administrasi kesiswaan.

Untuk menjamin kuantitas dan kualitas tenaga kependidikan, pengadaan personel harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Proses ini tidak hanya mengutamakan kualifikasi pendidikan, tetapi juga kompetensi yang sesuai dengan standar nasional di bidang manajerial, kepribadian, sosial, dan teknis. Penempatan personel harus mengacu pada prinsip "*the right man in the right place*," yaitu menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pengembangan

kemampuan pegawai dalam rangka meningkatkan mutu dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, keterampilan teknis, serta pemberian promosi jabatan dan penghargaan bagi yang berprestasi. Hal ini diharapkan dapat memotivasi kerja dan meningkatkan tanggung jawab personel dalam melaksanakan tugasnya. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan tujuan lembaga dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen pertahanan untuk para pemimpin dan staf di lingkungan Kementerian Pertahanan dan TNI dapat tercapai sesuai harapan.

## **KESIMPULAN**

Peran tenaga kependidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan keluaran hasil pendidikan. Kualifikasi dan kompetensi pada aspek manajerial, kepribadian, sosial, dan teknis harus dijadikan dasar dalam seleksi dan pengadaan personel di lembaga pendidikan. Tanpa adanya standar yang jelas, hal ini akan mempengaruhi kualitas hasil pendidikan yang ingin dicapai. Selain peran widyaiswara dalam menyampaikan pengetahuan dan keterampilan, kualitas dan kompetensi tenaga pendukung seperti tim IT, petugas kebersihan, dan staf kursus juga memiliki kontribusi signifikan terhadap keberhasilan proses pendidikan. Kompetensi kepribadian, sosial dan teknis adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh para

gapendik untuk mendukung jalannya operasional pendidikan. Tanpa dilandasi oleh kompetensi tersebut, maka akan berdampak pada hasil keluaran Pendidikan. Dengan kata lain, kualitas input pendidikan dapat diukur melalui tingkat kesiapan setiap komponen input tersebut; semakin tinggi kesiapan input, maka semakin baik pula kualitas output yang dihasilkan. Dukungan personel gapendik perlu mempertimbangkan Kompetensi yang dimiliki karena akan mempengaruhi kelangsungan proses Pendidikan. Tuntutan kompetensi perlu diimbangi dengan kompensasi yang sesuai sehingga terjadi keseimbangan antara hak dan kewajiban sekaligus mendorong motivasi gapendik dalam bekerja.

Proses pendidikan yang berkualitas tinggi tercermin pada adanya keselarasan yang harmonis antara input dan output, yang pada gilirannya menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan mengurangi hambatan dalam proses belajar mengajar (PBM). Dengan suasana yang kondusif, peserta didik dapat belajar dengan nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, minat belajar, serta memberdayakan serdik secara maksimal. Apabila hasil pendidikan sesuai dengan harapan, maka visi, misi, dan tujuan Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kemhan sebagai lembaga pelatihan dan pendidikan unggulan akan terwujud, menghasilkan SDM yang profesional dan kemampuan Bela Negara yang baik

## **DAFTAR PUSTAKA**

Kemendiknas (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kabadiklat Dephan (2003). Keputusan Kabadiklat Dephan Nomor : Kep/61/XII/2003 tanggal 3 Desember 2003 terdapat motto pada lambang Pusdiklatjemen.

Kemendiknas (2005). Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Kemendiknas RI (2006). Permendiknas RI No. 24 tahun 2006 tentang tentang standar isi satdik dasar dan menengah .

Kemendiknas RI (2008). Permendiknas RI Nomor 15 tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah.

Kemendiknas RI (2008). Permendiknas RI Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah.

Kemendiknas (2008). Permendiknas RI Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Nasional Pendidikan tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah

- Kemendiknas RI (2018). Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah
- Peraturan Pemerintah (2021). PP nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 2 ayat (1) dan (3).
- Hargreaves, David H. 2001. *A Capital Theory of School Effectiveness and Improvement*. *British Educational Research Journal*, Volume 27(4).
- EFA *Global Monitoring Report 2005, education for all* <https://www.right-to-education.org/resource/efa-global-monitoring-report-2005-education-all-%E2%80%93-quality-imperative>
- Olaniyan, D. A., & Okemakinde, T. (2008). *Human Capital Theory: Implications for Educational Development*. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 5, 479-483. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2632866>
- Rahayu. Rento. I. (2015) Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Harapan Nusantara Denpasar Bali. Artikel Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD Harapan Nusantara Denpasar Bali
- Lexy,. J. Moelong. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rordakarya.
- Najwa. L. (2017). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini. Prodi Administrasi Pendidikan, FIP IKIP Mataram Vol NO 2 No 2.
- Lanjarsih. (2018). Peran Tenaga Kependidikan dalam Pengembangan Unit Pendidikan Unggulan Fakultas Peternakan Istitut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis Vol NO 4 No 2*.
- Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Universitas PGRI Palembang, Vol 5. No. 1, 38*.
- Muhammad, K. (2018). Pengelolaan Administasi Madrasah Tsanawiyah Negeri dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Nurziah.
- Setiawan, D. (2019). Pengaruh Kinerja Tata Usaha Terhadap Kualitas Layanan di Madrasah Aliya Mat'ul Anwar Gisting.
- Universitas Islam Negeri 1 Raden Intan Lampung, 4. *ACADEMIA : Jurnal Inovasi Riset Akademik Vol 2. No 4. November 2022 e-ISSN : 2807-1808 P-ISSN : 2807-2294*
- Researchgate.net (2019) Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. [https://www.researchgate.net/publication/335428728\\_PKM\\_Peningkatan\\_Kompetensi\\_Guru\\_Melalui\\_Pelatihan\\_Penulisan\\_Artikel\\_Ilmiah\\_Penelitian\\_Tindakan\\_Kelas](https://www.researchgate.net/publication/335428728_PKM_Peningkatan_Kompetensi_Guru_Melalui_Pelatihan_Penulisan_Artikel_Ilmiah_Penelitian_Tindakan_Kelas)
- Haq. Tamassaka. Dinul (2019) Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Tarbawi*. Vol. 16. No. 2
- Aminy, E. (2020). Efektivitas Pelayanan Administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sarolangun. Universitas Islam Negeri Sultan Thana Saifuddin Jambi.
- Proxis Leadership Center (2024). PLC tentang kompetensi teknis di era digital <https://hr.proxisgroup.com/10-kompetensi-teknis-yang-harus-dimiliki-oleh-pencari-kerja-di-era-digital/>