

## **Pengembangan Tenaga Kependidikan Di Ma Asih Putera**

Badrudin<sup>1</sup>, Ari Daryani<sup>2</sup>, Desi Safitri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Jalan A.H Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat 40614

[dr.badrudin\\_@uinsgd.ac.id](mailto:dr.badrudin_@uinsgd.ac.id)

### **Abstract**

Educational human resources, including educators and education personnel, must continue to keep up with developments in order to be able to provide modern, high-quality education and learning that is not outdated compared to other nations. Quality education will produce quality educational output, which is able to compete with other nations. Educators and teaching staff must develop sustainably. Education and training can be used to develop teaching and educational staff. Through development, the potential resources of teaching and educational staff can be guided, nurtured and developed to improve their knowledge, skills and quality of performance in carrying out learning, so that educational professionalism can be realized.

**Keywords:** Development, Educators and Education Personnel

### **Abstrak**

Sumber daya manusia pendidikan, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan, harus terus mengikuti perkembangan zaman agar mampu menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang modern, berkualitas, dan tidak ketinggalan dari bangsa lain. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan output pendidikan yang berkualitas pula, yang mampu bersaing dengan bangsa lain. Pendidik dan tenaga pendidik harus berkembang secara berkelanjutan. Pendidikan dan pelatihan dapat digunakan untuk mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan. Melalui pengembangan, potensi sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan dapat dibimbing, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kualitas kinerja mereka dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga terwujud profesionalisme pendidik.

**Kata kunci:** Pengembangan, Tenaga pendidik, dan Tenaga Kependidikan

Copyright (c) 2024 Badrudin, Ari Daryani, Desi Safitri

□ Corresponding author: Badrudin

Email Address: [dr.badrudin\\_@uinsgd.ac.id](mailto:dr.badrudin_@uinsgd.ac.id) (Jalan A.H Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat 40614)

Received 30 December 2023, Accepted 04 January 2024, Published 08 January 2024

## **PENDAHULUAN**

Dalam hal perencanaan pendidikan, terdapat berbagai macam aspek yang sangat penting untuk dipertimbangkan. Seperti perencanaan dari segi visi dan misi, kurikulum, lingkungan, sarpras, dan lain sebagainya. Ada satu aspek yang juga sangat penting untuk dibuat perencanaannya ialah terkait perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Dalam dunia pendidikan, kedua profesi tersebut saling bersinergi meskipun memiliki tugas dan perannya masing-masing. Namun keduanya sama-sama memiliki peran penting dalam upaya membentuk karakter bangsa serta dalam peningkatan kualitas SDM yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Maka dari itulah, dengan mempertimbangkan peran tenaga pendidik dan kependidikan yang sangat penting tersebut, sudah selayaknya dibuat suatu mekanisme perencanaan dan pengelolaan bagi dua profesi tersebut agar dapat mengembangkan kompetensi di bidang pendidikan demi peningkatan kualitas mutu pendidikan.

Suatu lembaga pendidikan memerlukan tahapan perencanaan SDM pendidikan dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Banghart dan Trull mengemukakan bahwa: *The need for planning arose with the intensified complexities of modern technological society. Problems such as population, manpower needs, ecology, decreasing natural resources and haphazard application of scientific developments all place demand on educational institutions for solution* (Banghart, 1973:5).

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di MA Asih Putera yang berada di Kel. Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Asih Putera Kota Cimahi adalah pendekatan Kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan berusaha untuk memaparkan suatu keadaan, gejala individu dan kelompok tertentu secara analisis yang dalam mengelolah dan menganalisis datanya. Sedangkan yang menjadi fokus penelitian ini yaitu pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan

## **HASIL DAN DISKUSI**

### ***Manajemen Tenaga Kependidikan Di MA Asih Putera***

#### **1. Proses perekrutan**

##### **a. Pemetaan kebutuhan tenaga kependidikan**

Pemetaan kebutuhan tenaga kependidikan dilakukan untuk mengetahui jumlah dan jenis tenaga kependidikan yang dibutuhkan di madrasah.

##### **b. Pengajuan kebutuhan tenaga kependidikan madrasah ke Yayasan**

Pengajuan kebutuhan tenaga kependidikan madrasah ke Yayasan dilakukan untuk mendapatkan persetujuan dan dukungan dari pihak Yayasan dalam merekrut tenaga kependidikan.

##### **c. Menentukan kriteria tenaga kependidikan yang dibutuhkan**

Menentukan kriteria tenaga kependidikan yang dibutuhkan dilakukan untuk memastikan bahwa calon tenaga kependidikan memenuhi persyaratan yang sesuai dengan kebutuhan madrasah.

##### **d. Penyebaran informasi rekrutmen tenaga kependidikan sesuai kebutuhan**

Penyebaran informasi rekrutmen tenaga kependidikan sesuai kebutuhan dilakukan untuk mendapatkan calon tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan madrasah.

##### **e. Proses seleksi Administrasi**

Proses seleksi Administrasi dilakukan untuk melakukan pengecekan administrasi dan persyaratan calon tenaga kependidikan.

##### **f. Proses seleksi Tes potensi Akademik**

Proses seleksi Tes potensi Akademik dilakukan untuk menguji kemampuan akademik calon tenaga kependidikan.

g. Psikotes

Psikotes dilakukan untuk menguji kemampuan psikologis dan kepribadian calon tenaga kependidikan.

h. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengetahui lebih dalam tentang calon tenaga kependidikan dan memastikan kesesuaian dengan kebutuhan madrasah.

i. Kontrak kerja

Kontrak kerja dilakukan untuk menetapkan kesepakatan antara madrasah dan tenaga kependidikan yang akan direkrut.

2. Kriteria tenaga kependidikan di MA Asih Putra

Beberapa kriteria umum untuk tenaga kependidikan di MA Asih Putera meliputi:

- a. Kualifikasi pendidikan: Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang atau posisi yang diinginkan, seperti pendidikan formal, pelatihan khusus, atau sertifikasi tertentu.
- b. Pengalaman: Memiliki pengalaman kerja yang relevan dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan sekolah.
- c. Komunikasi: Mampu berkomunikasi dengan baik dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa.
- d. Keterampilan interpersonal: Mampu bekerjasama dalam tim, membangun hubungan yang baik dengan siswa dan rekan kerja, serta menunjukkan kepemimpinan yang efektif.
- e. Keterampilan teknologi: Mampu menggunakan teknologi pendidikan secara efektif untuk mendukung proses pembelajaran.
- f. Keterampilan manajerial: Mampu mengelola waktu, sumber daya, dan tugas-tugas administratif dengan efisien

***Pengembangan Kompetensi Profesional Tenaga Kependidikan Di MA Asih Putera***

1. Perencanaan Program Pengembangan Tenaga Kependidikan Di Ma Asih Putera

a. Penentuan kebutuhan

Tahap ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kependidikan untuk memastikan bahwa program pengembangan yang akan disusun sesuai dengan kebutuhan yang ada.

b. Penentuan sasaran

Setelah kebutuhan ditentukan, langkah selanjutnya adalah menetapkan sasaran yang ingin dicapai melalui program pengembangan tenaga kependidikan.

c. Penetapan isi program

Pada tahap ini, isi program pengembangan tenaga kependidikan ditetapkan, termasuk materi pelatihan, metode pembelajaran, dan sumber daya yang akan digunakan.

d. Prinsip-prinsip belajar

Prinsip-prinsip belajar yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kependidikan ditetapkan untuk memandu proses pengembangan. Dengan demikian, proses pengembangan tenaga kependidikan melibatkan serangkaian tahapan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Pelaksanaan Pengembangan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di MA Asih Putera dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas profesi dan memberikan kesempatan pengembangan diri melalui berbagai kegiatan.

Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan secara terencana dan tertuang di dalam rencana kegiatan tahunan (RKT) MA Asih Putera. Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di MA Asih Putera dilaksanakan melalui berbagai kegiatan :

a. Kegiatan Peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan

- 1) Pelatihan Tenaga Pendidik yang dilaksanakan secara berkala (setiap semester minimal satu kegiatan)
- 2) Kelompok kerja guru, baik kelompok internal antar guru selevel atau eksternal bekerjasama dengan kelompok kerja guru sekota Cimahi.
- 3) Pelatihan mandiri melalui berbagai platform berbasis online, yang difasilitasi oleh madrasah.
- 4) Kegiatan internal madrasah melalui kegiatan teamwork, rekreatif edukatif, lokakarya, rapat rutin bulanan dan pembinaan dari pengawas dan Yayasan.

b. Kegiatan Supervisi dan Evaluasi Kinerja

Kegiatan supervisi tenaga pendidik dan kependidikan di MA Asih Putera dimaksudkan untuk menjadi kualitas pelayanan dan menjadi standar minimal yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Kegiatan supervisi ini dilakukan dua kali dalam satu tahun pelajaran yakni di bulan Oktober dan April. Sasaran kegiatan supervisi ini adalah supervisi administrasi dan supervisi proses.

Hasil supervisi dapat dijadikan sebagai salah satu elemen evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan satu tahun sekali yakni diakhir tahun pelajaran di bulan Juni. Hasil evaluasi kinerja dipergunakan sebagai bahan penyusunan strategi pengembangan tenaga pendidik kependidikan tahun berikutnya dan sebagai salah satu bahan penyusunan program madrasah.

c. Pemberian Kompensasi dan pengembangan karir

Pemberian kompensasi bagi tenaga pendidikan dan kependidikan dilakukan selain sebagai hak pegawai juga diberikan sebagai penghargaan atas kinerja dan prestasi yang diraih.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa di MA Asih Putera terdapat perencanaan yang terstruktur dalam pengembangan tenaga kependidikan, termasuk pemetaan kebutuhan, penetapan sasaran, dan penetapan isi program. Adanya kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara berkala, kelompok kerja guru, dan pelatihan mandiri melalui platform online. Kegiatan supervisi dan evaluasi kinerja dilakukan secara terjadwal dan berkala, yang dapat membantu dalam peningkatan kualitas tenaga kependidikan. Lalu adanya pemberian kompensasi dan pengembangan karir sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan prestasi yang diraih

Dengan demikian, Madrasah Asih Putera telah memiliki langkah-langkah yang terstruktur dan terencana dalam pengembangan tenaga kependidikan, namun masih perlu memperhatikan aspek-aspek tertentu seperti pengembangan keterampilan teknologi, akses terhadap pelatihan mandiri, dan penekanan pada pengembangan keterampilan manajerial

## **REFERENSI**

- Amiruddin Siahaan, d. (2013). *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Jauhar, A. S. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Lazwardi, D. (2017). *Implementasi Evaluasi Program Pendidikan di Tingkat Sekolah Dasar dan Menengah*.
- Jurnal Al-Idarah , 142. Siagian, S. P. (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triwiyanto, N. U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Rajagrafindo Persada. Usman, H. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- YKM Publishing. Moh. Sulhan (2020). *Hadis Manajemen Pendidikan*.
- Alfabeta Bandung. Badrudin (2020). *Dasar-dasar Manajemen*