

Manajemen Pemberdayaan Dan Pengorganisasian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Persis Lempong – Garut)

Fahri Sahrul Ramadhan

Pascasarjana, UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Korespondensi : ramadhanfahrisahrul@gmail.com

Abstract : *One of the successes of educational institutions lies in the precision of an educational manager in empowering and placing educators and educational staff according to their competencies. This research aims to obtain comprehensive information about the empowerment and organization of educators and educational staff at Persis Lempong Islamic Junior High School in Garut. This qualitative descriptive research involves data sources such as the School Principal, Educators (Teachers), Educational Staff, and other sources supporting the research. Data collection procedures include observation, in-depth and structured interviews, and documentation. Data analysis is carried out through the processes of reduction, display, and verification. The research results indicate that the empowerment and organization of educators and educational staff are divided into: (a) Management of Educators and Educational Staff at MTs Persis Lempong – Garut, including: 1) Planning of Educators and Educational Staff, 2) Organization of Educators and Educational Staff, 3) Empowerment of Educators and Educational Staff, 4) Evaluation of Educators and Educational Staff. And (b) Empowerment or Development Programs for Educators and Educational Staff at MTs Persis Lempong – Garut.*

Keywords: *Empowerment, Organization, Educators, Educational Staff*

Abstrak : Salah satu keberhasilan lembaga pendidikan adalah ketepatan seorang manajer pendidikan dalam memberdayakan dan menempatkan pendidik dan tenaga kependidikannya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi secara komprehensif mengenai pemberdayaan dan pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Persis Lempong – Garut. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, sumber datanya terdiri dari Kepala Sekolah, Pendidik (Guru), Tenaga Kependidikan, dan sumber yang mendukung terhadap penelitian. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara mendalam dan terstruktur, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi, display, dan verifikasi. Sehingga hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberdayaan dan pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan terbagi kepada : (a) Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan di MTs Persis Lempong – Garut yang meliputi: 1) Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2) Pengorganisasian Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 3) Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 4) Evaluasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Serta (b) Program Pemberdayaan atau Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Persis Lempong – Garut.

Kata Kunci : Pemberdayaan, Pengorganisasian, Pendidik, Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Kata pendidik berasal dari kata didik, artinya memelihara, merawat dan memberi latihan agar seseorang memiliki ilmu pengetahuan seperti yang diharapkan (tentang sopan santun, akal budi, akhlak dan sebagainya).¹ Tidak hanya itu, kata Guru sendiri merupakan kata yang paling sering digunakan untuk mewakili profesi pendidik dalam dunia pendidikan di Indonesia. Kata guru berasal dari bahasa Indonesia yang berarti orang yang mengajar. Dalam bahasa Inggris dijumpai kata *Teacher* yang berarti pengajar, *Tutor* yang berarti guru pribadi yang mengajar di

¹ Rahmat Hidayat, *Ilmu pendidikan Islam: menuntun arah pendidikan Islam Indonesia* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2016), hlm, 47.

Received Oktober 13, 2023; Revised Desember 20, 2023; Accepted Februari 28, 2024

* Fahri Sahrul Ramadhan, ramadhanfahrisahrul@gmail.com

Rumah, mengajar ekstra, memberi les tambahan pelajaran, *Educator* yang berarti pendidik atau ahli didik dan *Lecture* yaitu pemberi kuliah/dosen, penceramah.²

Menurut Abu Dinata, pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT, dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.³ Selanjutnya Ahmad Marimba, memandang bahwa pendidik sebagai orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik, yaitu manusia dewasa yang karena hak dan kewajiban bertanggungjawab tentang pendidikan si terdidik.⁴

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Bab XI pasal 39, pendidikan 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.⁵

Dalam pengertian yang lebih luas pendidik dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya pertumbuhan jasmani dan perkembangan rohani peserta didik agar ia mampu menunaikan tugas-tugas kemanusiaanya (baik sebagai *khalifah fil ardh* maupun *abd*) sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam. oleh karena itu pendidik dalam konteks ini bukan hanya terbatas pada orang-orang yang bertugas di sekolah tetapi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan anak mulai sejak alam kandungan hingga ia dewasa, bahkan sampai meninggal dunia.⁶

Dalam literatur kependidikan Islam pendidik atau guru biasa disebut sebagai *Ustadz*, *Mu'allim*, *Murabby*, *Mursyid*, *Mudarris*, dan *Mu'addib*.

Kata *Ustadz*, biasa digunakan untuk memanggil seorang profesor, ini mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk komitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugas.⁷ Kata *Mu'allim* artinya telah mengajar, sedang mengajar, dan pengajaran. Maka dengan demikian *Mu'allim* merupakan orang yang menguasai ilmu dan mampu mengembangkannya serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi

² Muhaemin, *Ilmu Pendidikan Islam* (Sulawesi Selatan: Read Institute Press, 2014), hlm 57.

³ Candra Wijaya, et.al, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: LPPPI, 2019), hlm 35.

⁴ Rahmat Hidayat, *Ilmu Pendidikan Islam; Menuntun Arah Pendidikan Indonesia, ...*, hlm 47

⁵ UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 BAB XI Pasal 39 Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, hlm 21

⁶ Rahmat Hidayat, *Ilmu Pendidikan Islam; Menuntun Arah Pendidikan Indonesia*, hlm 48-49

⁷ Muhaemin, *Ilmu Pendidikan Islam, ...*, hlm 57

teoritis dan praktisnya, sekaligus melakukan transfer ilmu pengetahuan, internalisasi, dan implementasi.⁸

Kata *Murabby* berasal dari kata dasar *Rabb*. Tuhan adalah sebagai *Rabb al'alam* dan *Rabb al-nas* yakni menciptakan, mengatur, dan memelihara alam seisinya termasuk manusia. Dilihat dari pengertian ini, jelas tugas guru adalah mendidik dan menyiapkan peserta didik agar mampu berkreasi, sekaligus mengatur dan memelihara hasil kreasinya untuk tidak menimbulkan malapetaka bagi dirinya, masyarakat, dan alam sekitarnya.⁹

Kata *Mursyid* memiliki arti bahwa guru harus berusaha menularkan penghayatan (*transinternalisasi*) akhlak/kepribadiannya kepada peserta didiknya, baik yang berupa etos ibadah, etos kerja, etos belajar, maupun dedikasinya untuk mengharapkan ridha Allah semata. Dalam konteks ini mengandung makna bahwa guru merupakan model atau sentral identifikasi diri, yaitu pusat panutan dan teladan bahkan konsultan bagi peserta didiknya.¹⁰

Kata *Mudarris* adalah orang yang mengajarkan suatu ilmu kepada orang lain dengan metode-metode tertentu dalam upaya membangkitkan usaha peserta didik agar sadar dalam upaya meningkatkan potensinya. Atau merupakan orang yang memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan, dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka, serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.¹¹

Kata *Mu'addib* merupakan bentuk *mashdar* dari kata *adaba* yang artinya memberi adab, mendidik. Maka secara makna adalah seorang pendidik yang bertugas untuk menciptakan suasana belajar yang dapat menggerakkan peserta didik untuk berperilaku atau beradab sesuai dengan norma-norma, tata susila dan sopan santun yang berlaku dalam masyarakat. *Mu'addib* merupakan orang yang mampu menyiapkan peserta didik untuk bertanggung jawab dalam membangun peradaban yang berkualitas dimasa depan.¹²

Sedangkan tenaga kependidikan menurut Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.¹³ Tenaga kependidikan juga merupakan seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya

⁸ Rahmat Hidayat, *Ilmu Pendidikan Islam; Menuntun Arah Pendidikan Indonesia*, hlm 50-52

⁹ Muhaemin, *Ilmu Pendidikan Islam*, hlm 57

¹⁰ *Ibid.*, hlm 58

¹¹ Rahmat Hidayat, *Ilmu Pendidikan Islam; Menuntun Arah Pendidikan Indonesia*, hlm 54

¹² *Ibid.*, hlm 52-53

¹³ UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 BAB XI Pasal 39 Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, hlm 21

mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dilihat dari jabatannya tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga, yaitu :

(1) Tenaga Struktural, merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. (2) Tenaga Fungsional, merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis pendidikan. (3) Tenaga Teknis Kependidikan, merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.¹⁴ Berdasarkan paparan tersebut tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun tidak secara langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya : tata usaha, tenaga administratif, laboran, pustakawan, pelatih ekstrakurikuler, dan petugas keamanan.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi dalam keberlangsungan suatu lembaga pendidikan. Edy Sutrisno (2014:5) menyatakan bahwa setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.¹⁵ Sedangkan Triwiyanto (2016) menyatakan bahwa untuk mencapai kebermaknaan sumber daya yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat personal (*personal objective*), naik ke tingkat yang lebih tinggi, yaitu tujuan fungsional (*function objective*), dilanjut ke tujuan organisasional (*organizational objective*), dan puncaknya untuk tujuan layanan masyarakat secara nasional ataupun internasional (*society objective*).¹⁶

Tujuan personal (Personal Objective) yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri individunya. Menurut Sofyan Tsauri, tujuan personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.¹⁷ Sedangkan *Tujuan fungsional (Function*

¹⁴ Candra Wijaya, et.al, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan,* , hlm 38

¹⁵ Edy Sutrisno dalam *Ibid.*, hlm 49

¹⁶ Triwiyanto dalam *Ibid.*, hlm 49

¹⁷ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), hlm 9

Objective) manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki makna fungsional jika manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian tujuan manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia dapat berkontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankan. Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah menjaga agar guru tidak terlambat di kelas dan guru dapat membuat persiapan secara baik. Dengan kata lain, tujuan fungsional adalah memelihara dan memfasilitasi agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai tugas dan fungsinya.¹⁸

Adapun *Tujuan organisasional (Organizational Objective)* manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Jika organisasi itu Sekolah, tujuan organisasionalnya adalah tingkat dan kualitas lulusan sekolah. Tingkat dan kualitas lulusan sekolah sangat tergantung pada kinerja dan produktivitas pada pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah, disamping itu juga tergantung kepada sumber-sumber yang lain. Sebagai contoh tujuan organisasional para pendidik dan tenaga kependidikan adalah melayani dan mengoptimalkan bagian-bagian dalam organisasi (misalnya manajemen peserta didik) untuk mencapai tujuan sekolah.¹⁹

Sementara *Tujuan masyarakat (Society Objective)* adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Dalam pengertian lain adalah tujuan sosial yang ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.²⁰ Pencapaian tujuan masyarakat merupakan dampak (outcomes) yang ditimbulkan dari pencapaian tujuan sebelumnya, yaitu tujuan organisasional. Pencapaian tujuan masyarakat pendidikan tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas dari masyarakat pada generasi sebelumnya.²¹

¹⁸ *Ibid.*, hlm 50-51

¹⁹ *Ibid.*, hlm 51

²⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*, hlm 8-9

²¹ Candra Wijaya, et.all, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, hlm 51

Secara umum, tugas pendidik adalah mendidik. Akan tetapi dalam operasionalnya, mendidik merupakan rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, membiasakan dan lain sebagainya. Batasan ini memberi arti bahwa tugas pendidik bukan hanya sekedar mengajar sebagaimana pendapat kebanyakan orang. Disamping itu, pendidik juga bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses pendidikan, sehingga seluruh potensi peserta didik dapat teraktualisasi secara baik dan dinamis.²²

Menurut Marimba, tugas pendidik dalam pendidikan Islam adalah membimbing dan mengenal kebutuhan atau kesanggupan peserta didik. Menciptakan situasi yang kondusif bagi berlangsungnya proses kependidikan, menambah dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki guna ditransformasikan kepada peserta didik, serta senantiasa membuka diri terhadap seluruh kelemahan atau kekerungannya.²³ Sedangkan menurut Al-Ghazali, tugas pendidik yang utama adalah menyempurnakan, membersihkan, menyucikan, serta membawakan hati manusia untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Karena tujuan pendidikan Islam yang utama adalah upaya untuk mendekatkan diri kepada-Nya.²⁴

Dari beberapa pendapat diatas bahwa tugas pendidik mempunyai kesamaan yaitu terletak pada proses berjalannya pendidikan itu sendiri. Sementara tugas dari tenaga kependidikan adalah bagian yang tidak terlepas dalam suatu mekanisme pendidikan. Karena, sebagaimana kita pahami bahwa tenaga kependidikan dalam arti lembaga pendidikan biasanya bertugas diluar dari pembelajaran atau pengajaran. Akan tetapi lebih bertugas kepada hal-hal teknis, administratif, dan oprasional lainnya seperti mengolah database pendidik, peserta didik (tata usaha), penjaga sekolah, dan lain sebagainya.

Secara etimologi, kata “pemberdayaan” bentuk kata kerja berasal dari kata dasar “daya” berawalan pe- dan akhiran –an “daya” artinya kemampuan untuk melakukan sesuatu atau bertindak; kekuatan; tenaga (yang menyebabkan sesuatu bergerak dsb); diartikan pula sebagai ikhtiar; upaya. Secara harpiah pemberdayaan adalah upaya membangun daya atau potensi manusia dengan upaya mendorong, memotivasikan dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya.²⁵

Menurut Robinson pemberdayaan adalah suatu proses pribadi dan sosial suatu pembebasan kemampuan pribadi, kompetensi, kreatifitas, dan kebebasan bertindak. Sementara

²² Didin Jamaluddin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Depok: Rajawali Press, 2022), hlm 96

²³ *Ibid.*, hlm 97

²⁴ Rahmat Hidayat, *Ilmu Pendidikan Islam;*, hlm 59

²⁵ Ahmad Rusdiana, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan*, (Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023), hlm 180

Sedarmayanti, memandang bahwa pemberdayaan memiliki dua kecenderungan yakni, pemberdayaan pada proses pemberian atau menjalankan sebagian kekuasaan, kekuatan atau kemampuan (power) kepada masyarakat atau individu agar lebih berdaya, proses ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan.²⁶

Dalam dunia pendidikan, pemberdayaan merupakan salah satu strategi atau cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari manajer (Kepala Sekolah), para guru dan para pegawai, guru sebagai bagian dari sumberdaya pendidikan Sekolah memegang peranan yang sangat dominan dalam menentukan peningkatan mutu pendidikan, perlu diberdayakan semaksimal mungkin agar mencapai harapan dan tujuan pendidikan.²⁷

Sedangkan istilah *Organizing* berasal dari perkataan *organism* yang mempunyai arti menciptakan suatu struktur dengan bagian-bagian yang terintegrasi, sehingga mempunyai hubungan yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Pengorganisasian berarti penyusunan tugas kerja dan tanggung jawab. Pengorganisasian merupakan keseluruhan proses pengelompokan semua tugas, tanggung jawab, wewenang, dan komponen dalam proses kerjasama sehingga tercipta sebuah sistem kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁸

Adapun menurut Winadi (1990) istilah pengorganisasian adalah suatu proses dimana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan tertentu. sedangkan Terry (1973) menjelaskan bahwa pengorganisasian adalah membangun hubungan perilaku yang efektif diantara semua orang, karena mereka akan dapat bekerjasama secara efisien dan mencapai kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan dalam konteks pengaruh lingkungan untuk mencapai tujuan dan sasaran.²⁹

Pengorganisasian dalam pendidikan biasanya lebih ditekankan kepada pembagian kerja atau spesialisasi kerja di dalam organisasi, dimana seorang manajer (Kepala Sekolah) dalam menjalankan sistem pendidikannya selalu mengutamakan kinerja dari sumber daya yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, pemberdayaan dan pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan mampu

²⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011) dalam *Ibid.*, hlm 181

²⁷ Ahmad Rusdiana, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan,*, hlm 181-182

²⁸ Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: CV. Building Nusantara, 2020), hlm 53-54

²⁹ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta : PT. Ciputat Press, 2005), hlm 70-71

mencapai visi dan misi lembaga pendidikan tersebut, sehingga aktivitas manajerial antara *stakeholder* pendidikan berjalan secara beriringan.

Sebagaimana kita ketahui bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan Sekolah. Keberlangsungan pembelajaran yang berkualitas ditentukan oleh pendidik yang berkualitas juga. Tidak hanya itu, tenaga kependidikan juga tidak dapat dikesampingkan dalam penyelenggaraan Sekolah. Mereka menjadi pilar utama pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Tidak hanya pada aspek administratif, tetapi juga perlu dilibatkan dalam pengambilan keputusan-keputusan strategis. Pengalaman berbagai sekolah menunjukkan bahwa peran serta secara aktif tenaga kependidikan dapat menjadi faktor penting dalam kemajuan sekolah. Karenanya diperlukan sekali pengelolaan yang baik terhadap kedua entitas tersebut. Kepala Sekolah memegang peran penting dalam tugas-tugas pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam konteks inilah, MTs Pesis Lempong menarik untuk diperhatikan, sebagai salah satu sekolah di Kabupaten Garut dengan pengelolaan baik. Predikat akreditasi “A” pada sekolah ini dapat menjadi indikator bahwa berbagai aspek telah terkelola sesuai standar. Penelitian ini berupaya menggambarkan tentang manajemen pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Persis Lempong Garut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menitik beratkan pada penalaran yang berdasarkan realitas sosial secara objektif. Atau penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik. Dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.³⁰ Jika ditinjau dari sudut kemampuan dan kemungkinan penelitian dapat memberikan informasi atau penjelasan, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan mengenai unit sosial tertentu yang meliputi individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah; (1) *Observasi*, dilakukan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat,

³⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), Cet ke 34, hlm 6

benda, serta rekaman dan gambar.³¹ Atau dengan cara melibatkan diri/berinteraksi pada kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian dalam lingkungannya, selain itu juga mengumpulkan data secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan. (2) *Wawancara*, metode wawancara atau interview untuk penelitian ini digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian. Dalam hal ini peneliti memakai teknik wawancara mendalam (*indepth interview*), yaitu dengan menggali informasi mendalam sesuai dengan fokus penelitian.³² Wawancara bisa disebut pula percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak dengan maksud mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain.³³

(3) *Dokumentasi*, metode ini digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda atau lain sebagainya.³⁴ Pada sebuah penelitian, teknik dokumentasi digunakan sebagai sumber data pendukung. Sementara teknik analisis data yang digunakan adalah: (a) reduksi data (*data reduction*), (b) penyajian data (*data displays*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Guna memperoleh kesimpulan yang tepat dan obyektif diperlukan kredibilitas data yang dimaksud untuk membuktikan bahwa apa yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan apa yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Persis Lempong – Garut

1. Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Secara teori bahwa kegiatan perencanaan dalam pendidikan itu ditentukan dengan cara, sifat, dan proses pengambilan keputusan, sehingga nampaknya dalam hal ini terdapat banyak komponen yang memproses. Pada kegiatan penentuan kebijakan sampai kepada pelaksanaan perencanaan pendidikan ada beberapa garis besar yang perlu diperhatikan, yaitu: siapa yang memegang kekuasaan, siapa yang menentukan keputusan, dan faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam pengambilan keputusan. Terutama dalam hal pemegang kekuasaan sebagai sumber lahirnya keputusan, perlu memperoleh perhatian, misalnya pada lembaga pendidikan

³¹ Syopian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif; dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm 22

³² Agus Zaenul & Haryati, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Malang: Madani Media, 2020) dalam JURNAL JISPENDIORA Vol 1 No. 2 (Agustus 2022) – E-ISSN : 2829-3886 P-ISSN : 2829-3479. (17/10/2023)

³³ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif, , Cet ke 34*, hlm 186

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016) dalam JURNAL JISPENDIORA Vol 1 No. 2 (Agustus 2022) – E-ISSN : 2829-3886 P-ISSN : 2829-3479. (17/10/2023)

yaitu menganalisa bagaimana dan kepada siapa tugas-tugas yang terkandung dalam kebijakan tersebut.³⁵

Proses perencanaan pendidikan yang efektif dan efisien secara mutlak harus ditopang dengan analisis yang matang. Analisis dalam kebijakan di intern Sekolah/Madrasah menjadi salah satu kunci dalam menetapkan program secara berkelanjutan. Pelaksanaan analisa kebijakan di Sekolah/Madrasah dapat dilaksanakan oleh stake holder yang berperan penting melalui kegiatan rapat di MTs Persis Lempong – Garut. Hal ini sebagaimana hasil wawancara dengan kepala Sekolah/Madrasah yaitu:

“Sebelum menetapkan program kerja untuk dilaksanakan di kemudian hari, biasanya dilakukan terlebih dahulu analisa terhadap program tersebut didalam rapat yang diadakan dengan pendidik/guru dan tenaga kependidikan lainnya. Pada rapat tersebut kami menentukan program-program yang secara garis besar dapat terlaksana dengan menganalisis kemampuan sumber daya yang ada, keuangan, dan waktu yang di sesuaikan dengan kalender pendidikan”.³⁶

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa MTs Persis Lempong – Garut dalam melakukan pelaksanaan program baik yang berkaitan dengan pendidik dan tenaga kependidikan selalu mengutamakan perencanaan terlebih dahulu. Bahkan, sebelum menetapkan program dilakukan analisis yang akurat berdasarkan segala aspek yang ada untuk merealisasikan program-program yang sudah direncanakan. Hal tersebut senada dengan informan selanjutnya yang menyatakan bahwa:

“Selain mengevaluasi program-program baik yang berkaitan dengan kurikulum/pembelajaran dan program lainnya. Setiap memasuki ajaran baru, hasil evaluasi tersebut biasanya menjadi poin penting untuk menetapkan program di tahun ajaran mendatang. Seperti dalam penetapan jadwal pelajaran, pergantian guru biasanya disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki”.³⁷

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa di MTs Persis Lempong Garut, dalam merencanakan sesuatu selalu mengutamakan perencanaan, apalagi dalam masalah kurikulum dan pembelajaran. Pemberdayaan yang dilakukan biasanya berkaitan dengan kesiapan guru dalam mengelola pembelajaran, atau pergantian guru setiap tahunnya diukur dengan hasil evaluasi serta kompetensi yang dimilikinya.

³⁵ Syahrul & Nurmayanti, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Shautut Tarbiyah, Volume 25 Nomor 2, November 2019) di unduh pada 20/10/2023

³⁶ Saeful Rahman, (Kepala Madrasah), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

³⁷ Abdurrohimi, (Waka Kurikulum), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

Dalam konteks pendidikan manajemen perencanaan merupakan salah satu langkah awal dalam menentukan arah kebijakan pendidikan. di MTs Persis Lempong sendiri sebelum mengorganisasikan atau memberdayakan sumber daya yang ada, proses pertama yang sering dilakukan adalah adanya rapat diantara stake holder pendidikan dan tenaga kependidikan.

2. Pengorganisasian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengorganisasian merupakan kegiatan pengelompokan setiap wewenang atau pembagian tugas (*Job description*) setiap guru dan staff. Sekolah atau Madrasah harus mampu memilah dan memilih setiap pekerjaan sesuai dengan kapasitas masing-masing unsur. Seorang guru yang profesional maka harus melaksanakan tugas sesuai dengan ilmu yang dimilikinya. Begitu pula tenaga dan staff pendidikan harus menjalankan tugas sesuai dengan skil yang dimilikinya.³⁸

Di MTs Persis Lempong Garut dalam pengelolaannya selalu memperhatikan pelaksanaan pengorganisasian. Hal itu dilakukan agar program kerja yang dibuat dapat terealisasi secara menyeluruh. Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Madrasah bahwa:

“Pengorganisasian di MTs Persis Lempong Garut memiliki dua cara diantaranya pengorganisasian program, dan pengorganisasian sumber daya manusia. Untuk pengorganisasian program biasanya berisi tentang program-program yang disesuaikan atau dikelompokkan dengan tupoksi struktur di lembaga pendidikan yang ada. Misalnya program yang berkaitan dengan pembelajaran bisa dilaksanakan oleh Waka Kurikulum, program yang berkaitan dengan siswa bisa dilaksanakan secara garis besarnya oleh Waka Kesiswaan. Selanjutnya untuk pengorganisasian sumber daya manusia yaitu menentukan pendidikan (guru) atau tenaga kependidikan yang ditugaskan, hal tersebut bisa juga dilakukan oleh Waka Kurikulum dan Waka Kesiswaan dengan menunjuk anggota/panitia secara langsung, atau merekomendasikan langsung kepada kepala madrasah sehingga nantinya kepala madrasah yang akan menentukan”.³⁹

Maka dari uraian diatas bahwa di MTs Persis Lempong Garut, sebagai upaya dalam merealisasikan program yang sudah direncanakan. Atau rencana-rencana program yang sudah di organisasikan. Tindakan yang dilakukan berikutnya adalah mengorganisasikan staff atau menentukan sumber daya yang ada. Sehingga dalam pelaksanaannya bisa berjalan secara efektif dan efisien. Tidak hanya itu, hasil temuan di lapangan diketahui bahwa pengorganisasian di MTs Persis Lempong Garut salah satunya bisa dilihat dari proses pembagian tugas dan pengorganisasian kompetensi guru, seperti dibentuknya team penyusunan jadwal pembelajaran, kemudian satu minggu setelah ditugaskan jadwal telah dirampungkan oleh team yang dipimpin Waka Kurikulum. Tentunya sebelum ditetapkan jadwal, maka ada kesepakatan terlebih dahulu tentang mata pelajaran dan jam yang akan diajarkan. Sebagaimana

³⁸ Syahrul & Nurmayanti, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Shautut Tarbiyah, Volume 25 Nomor 2, November 2019) di unduh pada 20/10/2023

³⁹ Saeful Rahman, (Kepala Madrasah), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Waka Kurikulum yang menyebutkan bahwa:

“Proses pemberian tugas atau penetapan pendidikan terhadap mata pelajaran yang ada selalu berubah setiap tahunnya. Walaupun secara umum tidak berubah secara total, namun perubahan yang dilakukan hanya sekedar untuk mengetahui efektifitas mata pelajaran dengan kompetensi yang dimilikinya”.⁴⁰

Agar sistem pembelajaran berjalan lancar maka perlu pengelompokan kemampuan dan keterampilan guru sesuai bidangnya masing-masing. Selain bertujuan untuk mudah mengontrol kinerja guru dengan pembagian tugas juga dapat memetakan kemampuan berdasarkan tingkatan keserjanaan. Jika pengorganisasian ini dilaksanakan dengan baik dan benar maka tujuan pembelajaran mudah untuk diwujudkan. Adapun prosesnya dengan mengundang guru untuk hadir dalam rapat pembagian tugas, peserta rapat adalah guru. Secara bersama-sama guru mengajukan usul dan saran terhadap mata pelajaran dan pengajarnya. Tentunya dalam memutuskan hasil rapat melalui pertimbangan saran guru dan analisis yang panjang.

3. Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

• Pemberdayaan Pendidikan

Pemberdayaan pendidikan merupakan hasil dari rencana penetapan tugas dan fungsi yang sudah disepakati sebelumnya. Dalam hal ini pendidik atau guru selalu diidentikan dengan tugas mengajar dan tugas-tugas lainnya seperti tugas administratif. Dari hasil observasi pemberdayaan pendidik di MTs Persis Lempong Garut dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada umumnya yaitu berkaitan dengan kurikulum pendidikan; menyiapkan bahan ajar, menyusun silabus atau RPP, mengadakan evaluasi pembelajaran dan lain sebagainya.

Hal tersebut sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 20 Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru yang diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017, yakni : (a) Merencanakan pembelajaran, (b) Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, (c) Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (d) Melatih dan membimbing peserta didik/siswa, (e) Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok yang sesuai, (f) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.⁴¹

⁴⁰ Abdurrohim, (Waka Kurikulum), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

⁴¹ Siti Nurjaningsih, et.all, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan, 2019), hlm 11

Lebih lanjut tugas guru diperjelas secara terperinci berdasarkan Permendiknas No. 35 Tahun 2010 tentang Juknis Jabatan Fungsional Guru diantaranya:⁴² (1) Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan, (2) Menyusun silabus pembelajaran, (3) Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), (4) Melaksanakan kegiatan pembelajaran, (5) Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran, (6) Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran di kelasnya, (7) Menganalisis hasil penilaian pembelajaran, (8) Melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi, (9) Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggungjawabnya (khusus guru kelas), (10) Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah/madrasah dan nasional, dan lain sebagainya.

Selain itu, tugas dari pendidik itu sendiri setidaknya harus memperhatikan pengaturan beban belajar. Beban belajar di MTs Persis Lempong Garut menggunakan sistem paket. Dalam hal ini mata pelajaran dan alokasi waktu untuk setiap mata pelajaran pada semester ganjil dan genap dalam satu tahun pelajaran mengacu pada KMA 184 Tahun 2019. Beban belajar pada sistem paket terdiri atas pembelajaran tatap muka, penugasan terstruktur, dan kegiatan mandiri.

Penugasan terstruktur adalah kegiatan pembelajaran yang berupa pendalaman materi pembelajaran oleh peserta didik yang dirancang oleh pendidik untuk mencapai standar kompetensi. Waktu penyelesaian penugasan terstruktur ditentukan oleh pendidik. Sementara kegiatan mandiri tidak terstruktur adalah kegiatan pembelajaran yang berupa pendalaman materi pembelajaran oleh siswa yang dirancang oleh pendidik untuk mencapai standar kompetensi. Waktu penyelesaiannya diatur sendiri oleh peserta didik.⁴³

Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pemberdayaan pendidik diatur oleh kepala madrasah dengan mengedepankan kompetensi yang dimilikinya. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah bahwa;

“Pendidik atau guru di MTs Persis Lempong Garut harus mempunyai sekurang-kurangnya tiga aspek kompetensi diantaranya; Kompetensi Paedagogik, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional”.⁴⁴

Kompetensi paedagogik, merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi; pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus dan lain sebagainya. Sementara

⁴² Dalam *Ibid.*, hlm 12

⁴³ Buku Dokumen 1 MTs Persis Lempong Garut 2023-2024

⁴⁴ Saeful Rahman, (Kepala Madrasah), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

Kompetensi Sosial, merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang meliputi kompetensi untuk; berkomunikasi lisan, tulis, dan/isyarat secara santun, atau bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Sedangkan *Kompetensi Profesional* merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/ seni dan budaya yang diampunya meliputi penguasaan; (a) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu, (b) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.⁴⁵

- **Pemberdayaan Tenaga Kependidikan**

Tenaga kependidikan biasanya selalu identik dengan staff tata usaha, menurut para ahli menyatakan bahwa secara umum wakil-wakil yang terlibat dalam struktural pendidikan seperti waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarana prasarana, dan lain-lain termasuk juga kedalam struktur tenaga kependidikan, karena mengatur urusan dan kepentingan didalam lembaga pendidikan. Akan tetapi dalam pembahasan kali ini analisis terhadap pemberdayaan tenaga kependidikan di MTs Persis Lempong Garut terbagi kedalam beberapa bahasan diantaranya;

- a) **Pengelolaan Tenaga Administrasi**

Sebagai sumber daya pendidikan, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, dan pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. dari hasil wawancara dengan kepala madrasah menyatakan bahwa:

“Tenaga Kependidikan harus mempunyai kualitas dalam mengelola administrasi, memberikan pelayanan terbaik kepada stake holder Madrasah atau kepada peserta didik sekalipun”.⁴⁶

Hal ini dipertegas langsung oleh kepala tenaga administrasi madrasah yang menyatakan bahwa:

“Tugas dari kepala administrasi Madrasah di MTs Persis Lempong Garut, berjalan sebagaimana tugas dan fungsinya yaitu membuat administrasi bagi kepentingan lembaga, seperti surat menyurat, membuat surat intruksi dari Kepala Madrasah, dan administrasi lainnya”.⁴⁷

⁴⁵ Siti Nurjaningsih, et.all, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, hlm 9-11

⁴⁶ Saeful Rahman (Kepala Madrasah), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

⁴⁷ Agus Nugraha (Kepala Tenaga Administrasi), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

Maka dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelolaan tenaga administrasi di MTs Persis Lempong berjalan sesuai dengan yang semestinya. Secara ringkas tugas masing-masing tenaga administrasi bisa dicermati dari Buku Panduan Kerja Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah yang diterbitkan Kemendikbud (2017) sebagai berikut:⁴⁸

Tabel.1: Tugas Administrasi Sekolah/Madrasah

Program Pelayanan Harian :	<ul style="list-style-type: none"> • Mengisi buku kegiatan harian • Membuat surat intruksi kepala sekolah • Membuat surat kuasa • Mengkoordinasi pengadministrasian kepegawaian • Mengoordinasikan persuratan dan pengarsipan • Memberikan pelayanan kepada masyarakat/ instansi lain
Program Pelayanan Mingguan	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat surat keputusan kepala sekolah
Program Pelayanan Bulanan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengoordinasikan pengadmistrasian keuangan sekolah • Mengoordinasikan pengadministrasian kehumasan • Mengoordinasikan pengadministrasian kesiswaan • Mengoordinasikan pengadministrasian kurikulum • Dll
Program Pelayanan Tri Wulan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkoordinasikan pengadministrasian sarana prasarana
Program Pelayanan Semesteran	<ul style="list-style-type: none"> • Menkoordinasikan pelaksanaan kegiatan sekolah (US, UN, UTS, UAS, RAKER dll) • Melaksanakan pengawasan dan evaluasi kinerja pegawai • Membina dan mengembangkan karier pegawai
Program Pelayanan Tahunan	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat program kerja • Menyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) bersama tim • Menyusun pembagian tugas pelaksana urusan • Peraturan sekolah • Menegkoordinasi kegiatan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) • Melakukan penilaian kinerja pegawai • Membuat laporan

Tidak hanya itu, dalam tugasnya kepala tenaga administrasi juga dibantu oleh beberapa tenaga administrasi lainnya. Seperti pelaksana urusan administrasi kepegawaian, pelaksana urusan administrasi keuangan, pelaksana administrasi sarana dan prasarana, pelaksanaan urusan administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat, pelaksana urusan administrasi persuratan dan pengarsipan, pelaksana urusan administrasi kesiswaan, pelaksana urusan administrasi kurikulum, dan lain sebagainya.⁴⁹ Namun, di MTs Persis Lempong sendiri pengangkatan atau pemberdayaan tenaga administrasi tidak dilakukan secara rincian penempatan kerja. Akan tetapi, lebih menekankan keefektifan kerja administrasi kepada sumber daya yang ada serta ditugaskan, misalnya; pelaksana urusan administrasi kepegawaian yang berkaitan dengan tugas administrasi pendidik,

⁴⁸ Siti Nurjaningsih, et.all, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, hlm 30-31

⁴⁹ *Ibid*, hlm 23-24

peserta didik, atau sarana prasarana dengan pengelolaan sistem/aplikasi yang berlaku (baca: Operator).

b) Pengelolaan Tenaga Perpustakaan

Tenaga perpustakaan sekolah adalah tenaga kependidikan yang memiliki peran penting dan sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Tenaga perpustakaan juga memberikan pada misi dan tujuan sekolah. Tenaga perpustakaan bertanggungjawab atas perencanaan dan pengelolaan perpustakaan sekolah. Oleh karena itu, tenaga perpustakaan harus memiliki kemampuan yang memadai, bermotivasi tinggi, jumlah yang mencukupi, dan dapat melayani pengunjung dengan baik.⁵⁰

Dalam pengangkatan atau pemberdayaan tenaga perpustakaan sekolah. Menurut aturan yang ada bahwa kepala perpustakaan sekolah/madrasah harus memenuhi syarat diantaranya; berkualifikasi serendah-rendahnya diploma empat (D4) atau Sarjana (S1), Memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah. Akan tetapi, dari hasil observasi yang dilakukan di MTs Persis Lempong Garut sendiri tenaga perpustakaan diangkat dan ditugaskan berdasarkan SDM yang ada, tentunya dengan kriteria yang meliputi; kompetensi manajerial dalam perpustakaan, kompetensi pengelolaan informasi, kompetensi kepribadian, sosial, dan pengembangan profesi. Serta dianggap gemar membaca, dan paham terhadap dunia jurnalistik/kepenulisan.

c) Pengelolaan Tenaga Laboratorium

Unsur-unsur tenaga Laboratorium biasanya disesuaikan dengan kondisi sekolah/madrasah. Dalam hal ini, unsur pengelolaan laboratorium sekolah/madrasah terdiri dari Kepala, Teknisi, dan Laboran. Dari hasil wawancara yang dilaksanakan di MTs Persis Lempong Garut tertuma dalam pengelolaan Lab. Komputer bahwa:

“Laboratorium komputer di MTs Persis Lempong Garut dikelola dengan baik dan benar, pemakaian ruangan biasanya sudah diatur terlebih dahulu, kecuali pemakaian bersifat urgen bisa memberikan terlebih dahulu informasi/laporan kepada kepala atau teknisi yang ada, serta yang paling utama adalah mentaati peraturan yang sudah ditentukan”.⁵¹

Dari uraian diatas bahwa pengelolaan tenaga laboratorium di MTs Persis Lempong sangat baik dibuktikan dengan adanya unsur manajerial. Disatu sisi lain, Kepala, teknisi, dan laboran mempunyai tugas yang harus diperhatikan diantaranya: *Kepala Laboratorium*, bertugas merencanakan kegiatan dan mengembangkan laboratorium, mengelola kegiatan dan membagi tugas teknisi dan laboran. *Teknisi*, bertugas untuk merencanakan pemanfaatan laboratorium Sekolah/madrasah, mengatur penyimpanan barang, peralatan, dan perkakas lainnya. *Laboran*, bertugas untuk menginventarisasi dan mencatat kegiatan-kegiatan praktikum dan lain sebagainya.

d) Pengelolaan Guru BK/Konselor

Guru BK/Konselor adalah tenaga pendidik profesional yang telah menyelesaikan pendidikan akademik strata satu (S1) program studi bimbingan dan konseling dan program pendidikan profesi konselor dari perguruan tinggi penyelenggara program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.⁵² Di MTs Persis Lempong sendiri pemberdayaan terhadap Guru BK atau Konselor sangat baik walaupun secara kualifikasi pendidikan bukan jurusannya. Akan tetapi, pengangkatan yang dilakukan berdasarkan

⁵⁰ *Ibid.*, hlm 47

⁵¹ Rohadi Yusup (Kepala Lab. Komputer), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

⁵² Siti Nurjaningsih, et.all, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, hlm 68

kompetensi dan pemahaman guru tersebut terhadap fungsi layanan bimbingan dan konseling seperti; membantu peserta didik/konseli agar memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap dirinya dan lingkungannya, atau memberikan kemudahan kepada konseli dalam mencapai pertumbuhan dan perkembangan peserta didik.

4. Evaluasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Evaluasi pendidikan dan tenaga kependidikan biasanya dilakukan sebagai upaya untuk mengontrol kegiatan atau melihat keefektifan dari program yang sudah direncanakan sebelumnya. Dalam hal ini, pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan semakin terbuka, mengingat bahwa hasil dari program yang direncanakan akan senantiasa menjadi acuan yang jelas dalam pengembangan lembaga pendidikan kedepannya. Di MTs Persis Lempong sendiri evaluasi selalu dilaksanakan dengan baik oleh Kepala Madrasah. Kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah selalu terintegrasi dalam instrumen supervisi yang sudah disusun sebelumnya. Hal tersebut di uraikan secara singkat oleh kepala madrasah yang menyatakan bahwa:

“Salah satu faktor penting dalam rangkaian upaya pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah tersebut adalah perlu disusunnya sebuah Program Supervisi untuk mencermati, memantau, serta evaluasi melekat terhadap beberapa titik vital kehidupan sekolah antara lain: supervisi KBM, supervisi perpustakaan, supervisi administrasi sekolah, supervisi laboratorium, serta supervisi kegiatan kesiswaan/ ekstrakurikuler”.⁵³

Maka dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa, evaluasi melalui supervisi selalu digunakan tak terkecuali di MTs Persis Lempong. Mengingat bahwa evaluasi yang dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan pendidikan yang efektif. Tentunya pencapaian visi dan misi suatu lembaga pendidikan menjadi cita-cita yang harus terus diupayakan.

B. Program Pemberdayaan dan Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Persis Lempong – Garut

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya manajer (kepala sekolah) harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru. Strategi pemberdayaan guru merupakan salah satu manajemen tenaga pendidikan di sekolah yang harus dilaksanakan secara efektif dan efisien guna untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.⁵⁴ Adapun, program pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan harus diarahkan kepada upaya yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan layanan yang prima kepada siswa serta mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari masyarakat. Secara khusus, dikarenakan Guru/pendidik sebagai pihak yang memberikan

⁵³ Saeful Rahman (Kepala Madrasah), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

⁵⁴ E. Mulyasa, Kurikulum yang disempurnakan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006) hlm 103

berbagai hal yang dibutuhkan siswa seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Ini menunjukkan bahwa keberadaan guru sangat penting sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam mendewasakan siswa baik untuk dirinya maupun untuk pihak lain kelak. Maka pemberdayaan Guru menjadi sasaran dan menjadi prioritas utama dalam menjadikan pendidikan yang berkualitas.⁵⁵

Di MTs Persis Lempong Garut program pemberdayaan dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan selalu dikaitkan dengan tugas pengelolaan guru khususnya pengembangan kompetensi guru secara optimal yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru dengan maksimal. Beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan sekaligus profesionalisme guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah melalui pelatihan/training, IHT, lokakarya, mentoring, workshop, seminar, atau kegiatan ilmiah lainnya.

KESIMPULAN

Kata pendidik berasal dari kata didik, artinya memelihara, merawat dan memberi latihan agar seseorang memiliki ilmu pengetahuan seperti yang diharapkan. Sementara itu, tenaga kependidikan menurut Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Dalam pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Persis Lempong Garut sangat terstruktur sekali berjalan sesuai dengan tupoksinya, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan yang dilakukan dimulai dari tahap awal terlebih dahulu seperti; (1) Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih identik dengan persiapan dalam proses rapat antar stake holder. (2) Pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan sumber daya yang ada. (3) Pemberdayaan/pelaksanaan pendidik diantaranya berkaitan dengan pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan berkaitan dengan pemberdayaan pengelolaan tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga Guru BK/Konselor. Selanjutnya (4) evaluasi pendidik dan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan hasil dari pemberdayaan yang sudah dilaksanakan sebelumnya.

⁵⁵ Ahmad Rusdiana, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan*, (Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023), hlm 187

Adapun dalam upaya menjaga stabilitas kinerja di MTs Persis Lempong Garut pemberdayaan dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan selalu dikaitkan dengan tugas pengelolaan guru khususnya pengembangan kompetensi guru secara optimal yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru dengan maksimal. Beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan sekaligus profesionalisme guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah melalui pelatihan/training, IHT, lokakarya, mentoring, workshop, seminar, atau kegiatan ilmiah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, Rahmat. *Ilmu pendidikan Islam: menuntun arah pendidikan Islam Indonesia*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2016.
- Muhaemin, *Ilmu Pendidikan Islam* (Sulawesi Selatan: Read Institute Press, 2014)
- Candra Wijaya, et.al, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: LPPPI, 2019)
- UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 BAB XI Pasal 39 Tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), Cet ke 34
- Syopian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif; dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2017)
- Agus Zaenul & Haryati, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Malang: Madani Media, 2020) dalam JURNAL JISPENDIORA Vol 1 No. 2 (Agustus 2022) – E-ISSN : 2829-3886 P-ISSN : 2829-3479. (17/10/2023)
- Suharsimi Arikunto, *Presedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016) dalam JURNAL JISPENDIORA Vol 1 No. 2 (Agustus 2022) – E-ISSN : 2829-3886 P-ISSN : 2829-3479. (17/10/2023)
- Syahrul & Nurmayanti, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Shautut Tarbiyah, Volume 25 Nomor 2, November 2019)
- Siti Nurjaningsih, et.all, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan, 2019)
- E. Mulyasa, *Kurikulum yang disempurnakan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)
- Ahmad Rusdiana, *Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan*, (Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023)
- Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013)
- Didin Jamaluddin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Depok: Rajawali Press, 2022)
- Suhadi Winoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: CV. Building Nusantara, 2020)
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta : PT. Ciputat Press, 2005)
- Buku Dokumen 1 MTs Persis Lempong Garut 2023-2024

Saeful Rahman, (Kepala Madrasah), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

Abdurrohman, (Waka Kurikulum), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

Agus Nugraha (Kepala Tenaga Administrasi), Wawancara pada tanggal 19/10/2023

Rohadi Yusup (Kepala Lab. Komputer), Wawancara pada tanggal 19/10/2023