

Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik Di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan

Nana Suryapermana^{*1}, Rosidah^{*2}, and Maelan Ajima^{*3}

¹Dosen UIN SMH Banten

¹Dosen UIN SMH Banten

¹Mahasiswa UIN SMH Banten

e-mail: nana.suryapermana@uinbanten.ac.id, rosidah@uinbanten.ac.id,
maelanajima.student@uinbanten.ac.id

Submitted: 15-06-2020

Revised : 15-06-2020


Accepted: 15-06-2020

ABSTRACT. *This study aims to describe the management of the development of educators, starting from the planning of the management of the development of educators, the implementation of the development of educators, barriers and solutions for the development of educators and the outputs or results of the development of teaching staff. This research was conducted at MAN 1 Jakarta Campus B Pulau Harapan. This study uses a qualitative approach through a descriptive approach with data collection techniques by means of observation, interviews and documentation. The informants of this research are the deputy head of the location, curriculum staff and administrative staff. The research instrument of the researcher, interview guide, and observation guide. Research data analysis includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of data analysis that have been found from this research are as follows: Management of Educator Development at MAN 1 Jakarta Campus B Pulau Harapan, namely 1) Planning the management of teaching staff development which have been carried out or arranged in accordance with existing regulations. 2) Implementing the development of teaching staff at MAN 1 Jakarta Campus B Pulau Harapan running as planned. 3) There are several obstacles or problems in managing the development of educators at MAN 1 Jakarta Campus B Pulau Harapan. 4) The existence of problems in the management of the development of educators at MAN 1 Jakarta Campus B Pulau Harapan found solutions in dealing with existing obstacles. 5) There are desired results in managing the development of teaching staff at MAN 1 Jakarta Campus B Pulau Harapan. From the explanation above, it can be concluded that the management of the development of educators at Madrasah Aliyah Negeri 1 Jakarta Campus B Pulau Harapan is going well, both from planning and implementation, as well as problems in managing the development of educators, there is a solution for the school in developing educators.*

Keywords: *Management, development of educators*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pengembangan tenaga pendidik, mulai dari perencanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik, pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik, hambatan dan solusi pengembangan tenaga pendidik serta output atau hasil pengembangan tenaga pendidik. Penelitian ini dilakukan di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui pendekatan deskriptif dengan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan penelitian ini wakasek pimpinan lokasi, staff kurikulum dan staff tata usaha. Instrumen penelitian peneliti, pedoman wawancara, dan pedoman observasi. Analisis data peneliti meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.. Hasil analisis data yang telah ditemukan dari penelitian ini sebagai berikut: Manajemen Pengembangan Tenaga Pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan yaitu 1) Melakukan perencanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik yang dimana sudah terjaln maupun tersusun sesuai dengan ketentuan yang ada. 2) Melakukan pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan berjalan sesuai yang telah direncanakan. 3) Terdapat beberapa kendala atau masalah didalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan. 4) Adanya permasalahan yang ada didalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan ditemukan solusi dalam menghadapi kendala-kendala yang ada. 5) Terdapat hasil yang diinginkan dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam Manajemen pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan berjalan dengan baik, baik dari perencanaan dan pelaksanaan, serta adanya masalah dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik terdapat solusi untuk sekolah tersebut dalam melakukan pengembangan tenaga pendidik.

Kata Kunci. *Manajemen, Pengembangan Tenaga Pendidik*

 <https://dx.doi.org/10.32678/tarbawi.vxx0x.xxxx>

How to Cite Name of Authors. (Year). Title of article. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Volume (Issue), 63-74. doi:10.32678/tarbawi.v5i01.1852.

PENDAHULUAN

Semakin cepat masyarakat berkembang, baik itu ilmu pengetahuan dan teknologi modern, atau kehidupan beragama dan budaya masyarakat, semakin semua pihak mementingkan pendidikan berkelanjutan. hal ini didasarkan pada pengakuan bahwa pendidikan merupakan upaya untuk menumbuhkan kembangkan manusia seutuhnya, yang tentunya membutuhkan waktu yang relatif lama, bahkan berlangsung seumur hidup. untuk mencapai dan membentuk manusia seutuhnya, diperlukan tenaga pendidik yang berkompeten untuk menjalankan lembaga pendidikan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Tenaga pendidik merupakan komponen utama dalam sekolah formal, yaitu dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan. hal ini disebabkan karena tenaga pendidik merupakan posisi barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. dengan demikian tenaga pendidik merupakan komponen sangat berpengaruh dalam dunia pendidikan. oleh karena itu pihak sekolah dan pemerintah harus memperhatikan perkembangan tenaga pendidiknya di lembaga pendidikan yang ditempatinya. Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan yang sangat pesat, sehingga semua pihak yang ada dalam dunia pendidikan dituntut lebih keras untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya supaya tidak tertinggal oleh kemajuan zaman yang semakin canggih, termasuk tenaga pendidiknya dalam memberikan pelajaran di kelas.

Pengajaran yang disebutkan disini adalah sebuah proses peserta didik dalam menerima pelajaran, bimbingan, arahan serta teladan dari seorang tenaga pendidik yang baik. Pada hakekatnya pendidikan itu adalah pematangan kualitas hidup. Pendidikan adalah suatu proses menjadi, yaitu menjadikan dirinya sendiri yang tumbuh sesuai dengan bakat, watak, kemampuan dan hati nuraninya secara utuh.

Pengembangan tenaga pendidik bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja pendidik guna mencapai hasil kerja tertentu, merupakan sarana efektif bagi lembaga pendidikan untuk menghadapi berbagai tantangan, seperti: keusangan tenaga kerja, perubahan dan penggantian sosial dan teknologi (pendidik). Kegiatan pengembangan merupakan bagian dari manajemen personalia, dan kualitas personel dapat ditingkatkan melalui rencana pengembangan karyawan.

Setiap lembaga pendidikan perlu menyadari bahwa pengembangan kualitas tenaga pendidik merupakan upaya yang paling penting, karena dengan perkembangan tersebut dapat maju dan berkembang lebih jauh. Pengembangan mutu pendidik bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pendidik dan mencapai hasil kerja yang dipersyaratkan. Peningkatan ini dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dan meningkatkan sikap mereka terhadap tugas. Pendidik yang telah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan serta keterampilan kerjanya melalui program pelatihan guru umumnya mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya, baik di lingkungan pendidikan maupun di masyarakat.

Mengkaji secara khusus manajemen pengembangan tenaga pendidik di Madrasah dalam hubungannya dengan fungsi manajemen, dapat dilihat dari implementasinya terutama dalam perencanaan, dan pelaksanaan yang masih perlu dipertanyakan. Hal ini muncul dari suatu fenomena dimana beberapa madrasah tertentu dalam kegiatan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik belum melaksanakan prinsip-prinsip pengelolaan secara profesional, seperti perencanaan tenaga pendidik yang belum efektif, dan pengawasan ketenagaan yang belum mendapat perhatian yang cukup. Padahal tenaga pendidik yang telah dimiliki lembaga pendidikan harus diberi wahana untuk proses pengembangan yang lebih berorientasi pada pengembangan mutu dan karier para tenaga pendidik, dalam buku yang di tulis Qomar menuangkan bahwa upaya kepala madrasah untuk 2 *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Volume 6, Issue. 01, 2020, pp. xx-4

memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai status yang lebih tinggi lagi.¹ “Dilihat dari fungsi manajemen secara umum, Usman berpendapat bahwa: manajemen pengembangan tenaga pendidik memerlukan lima fungsi yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan/pelaksanaan (*actuating*), dan pengontrolan (*controlling*).² Kelima fungsi tersebut dapat disederhanakan menjadi tiga, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan, karena kelima fungsi manajemen tersebut sudah tercakup didalam-Nya.”³

Menurut Siagian bahwa sehubungan dengan itu, maka pengembangan tenaga pendidik mutlak diperlukan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik di madrasah tersebut.⁴ Hal ini sejalan dengan pendapat Saud yang mengatakan bahwa upaya pengembangan tenaga pendidik menjadi tugas pengguna jasa guru yakni satuan pendidikan yang berada dalam lingkup kewenangannya. Sebagaimana dinyatakan dalam PP No. 38 tahun 1992 pasal 30 sebagai berikut :Pengelola satuan pendidikan (Sekolah, Perguruan, SKB, PUSDIKLAT, dsb.) bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan yang bekerja di satuan pendidikan yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya masing-masing.⁵ Dengan demikian, jelaslah bahwa satuan pendidikan harus memperhatikan program-program pengembangan tenaga pendidik minimal memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan bidang yang diembannya.

Namun pada kenyataannya di MAN 1 Jakarta Kampus B kurangnya profesionalisme dalam tenaga pendidik dan kualitas guru yang rendah dan tidak mendapat perhatian yang serius dari kepala madrasah bahkan cenderung terabaikan, baik dari perencanaan, koordinasi, maupun penganggarannya. Pengembangan tenaga pendidik dianggap kurang penting sehingga jarang sekali mengadakan kegiatan pengembangan, kemudian guru di madrasah tersebut jarang mendapat kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar pendidikan, ataupun kegiatan lain seperti melakukan penelitian, berpartisipasi dalam kegiatan ilmiah.

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang dianggap penting untuk dijelaskan pada penelitian ini, yaitu: 1) Bagaimana perencanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN I Jakarta Kampus B Pulau Harapan? 2) Bagaimana pelaksanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN I Jakarta Kampus B Pulau Harapan? 3) Apa masalah dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus Pulau Harapan B Pulau Harapan? 4) Bagaimana cara mengatasi masalah dalam manajemen pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan? 5) Bagaimana output/hasil dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan?

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* serta *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), bersifat induktif/kualitatif, dan hasil lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini yang bertujuan untuk memahami fenomena/kejadian yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lainnya secara holistik menggunakan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata atau bahasa pada suatu konteks khusus secara alamiah serta

¹ Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga. 2007), 134

² Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2000), 44

³ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media. 2008), 7

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2008), 183

⁵ Udin Staefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 126

dengan menggunakan berbagai metode ilmiah.⁶ untuk mempermudah dalam memperoleh informasi dan mengelola informasi peneliti menggunakan metode deskriptif analisis melalui penelitian studi kasus dengan teknik observasi, wawancara/interview dan dokumentasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari masalah yang peneliti temui pada penelitian ini, maka instrument yang akan digunakan yaitu instrument berupa wawancara, dengan melaksanakan kegiatan tanya jawab bersama informan yang dirasa perlu untuk diwawancarai tentang masalah yang diteliti oleh peneliti pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data adalah cara atau metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data/informasi, dimana cara tersebut menunjukkan suatu yang abstrak karena tidak dapat ditunjukkan dengan bentuk yang kasap mata tetapi dapat diperlihatkan dan digunakan.⁷ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif yaitu analisis yang berdasarkan penelitian lapangan dengan pengumpulan data/informasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis konsep Milles dan Huberman yaitu analisis data dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data yang dihasilkan bersifat jenuh. Aktivitas analisis data menurut Milles dan Huberman meliputi *data reduction*, *data display*, dan yang terakhir tahap *conclusion drawing/verification*.⁸ Analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Reduksi Data (*Data Reduction*), Data yang didapat peneliti di lapangan sifatnya masih kompleks, jadi diperlukan pencatatan secara rinci. Data yang diperoleh harus segera dianalisis melalui reduksi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok atau inti, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya. 2) Penyajian Data (*Data Display*) Langkah selanjutnya setelah reduksi data adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Namun Miles dan Huberman mengungkapkan bahwa, yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah penyajian data dengan teks yang bersifat naratif. 3) Penarikan Kesimpulan (*Conclusion drawing/verification*), Setelah melakukan reduksi pada data yang terkumpul kemudian disajikan, langkah terakhir adalah menganalisis data dari hasil reduksi data dan display data kemudian dapat disimpulkan serta peneliti masih berpeluang untuk memberikan saran.

Dari uraian tersebut, maka pada penelitian ini peneliti melakukan tahapan analisis data sebagai berikut: 1) Mengumpulkan data dari proses observasi, wawancara serta dokumentasi dari sumber yang dapat dipercaya. Data yang diperoleh kemudian dikumpulkan, dipelajari secara mendalam kemudian dimasukkan kedalam catatan peneliti untuk diproses pada tahap selanjutnya. 2) Membuat sajian data serta mereduksi data—data yang dirasa perlu. 3) Menarik kesimpulan data terkait majamenen pengembangan suber daya manusia dalam upaya peningkatan kompetensi guru selama penelitian agar lebih utuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

⁶ Tohirin, *Metode Penelitian Kualitaitaf dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012), 3.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 134.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantittif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta 2009), 270.

4 Tarbawi: *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, Volume 6, Issue. 01, 2020, pp. xx-4*

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian, maka akan di uraikan data-data tentang manajemen pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan. Kemudian pembahasan disini meliputi perencanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik, pelaksanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik, masalah dalam pengelolaan pengembangan pengembangan tenaga pendidik, solusi untuk mengatasi masalah dalam manajemen pengembangan tenaga pendidik, dan hasil dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik.

perencanaan pengembangan merupakan suatu kegiatan yang telah di tentukan tujuan dan sasarannya serta proses pemberian kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan organisasi atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya tenaga pendidik. Tujuan kegiatan pembinaan atau pengembangan tenaga pendidik adalah untuk menumbuhkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berfikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehingga produktifitas tenaga pendidik dapat ditingkatkan.

Pelaksanaan pengelolaan pengembangan Tenaga pendidik di MAN 1 JAKARTA Kampus B bahwa untuk sebuah pelaksanaan yaitu dilaksanakan dari apa yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka diadakannya Pelaksanaan untuk melakukan pengembangan tenaga pendidik. Untuk pelaksanaannya sesuai apa yang telah direncanakan, dan untuk metode pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan dengan beberapa metode yaitu: *on the job training* dengan teknik pelatihan dan *off the job training* dilakukan dengan beberapa teknik, diantaranya adalah: kursus, pendidikan, seminar, dan MGMP, karena sistem di MAN 1 Jakarta Kampus B jika salah satu yang bermasalah maka akan berpengaruh kesemua tenaga pendidik.

Adanya Permasalahan seorang tenaga pendidik yang paling menonjol, muncul dari aspek pribadi tenaga pendidik itu sendiri. Pertama dari kompetensi pedagogis, yaitu masih lemahnya kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola kelasnya. Pemanfaatan teknologi informasi (TI), walaupun sudah ada tenaga pendidik yang memanfaatkan teknologi pembelajaran, namun disisi lain masih banyak juga yang ragu-ragu bahkan merasa takut kalau alat itu rusak karena mereka salah menggunakan/gaptek. Berhubungan dengan kompetensi profesional, yakni kurang siapnya tenaga pendidik dalam menguasai materi pelajaran (pengelolaan pembelajaran). Tenaga pendidik ini belum bersertifikasi profesional, ada beberapa tenaga pendidik yang sudah mengikuti syarat untuk program pendidikan profesi guru (PPG) tetapi harus mundur dikarenakan jarak tempuh yang sangat jauh dan memerlukan biaya yang sangat besar.

Cara mengatasi masalah dalam manajemen pengembangan tenaga pendidik yaitu melakukan supervisi setiap enam bulan sekali, kemudian melakukan pelatihan dalam memahami teknik informasi agar tidak gaptek, dan mendukung peningkatan pengetahuan dan pemahaman guru dalam kegiatan pembelajaran dan madrasah juga memberi kesempatan para tenaga pendidik untuk selalu proaktif dalam kegiatan di luar KBM, seperti KKG/MGMP dan sejenisnya. hasil dari pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B seorang tenaga pendidik memang di tuntut untuk menjadi seorang yang lebih profesional dan hasilnya tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B lebih profesional dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pendidik, dalam permasalahan sertifikasi tenaga kependidikan adanya jalan untuk mengikuti pelatihan profesi tenaga pendidik dengan pembelajaran jarak jauh, dengan adanya sertifikasi ini tenaga pendidik akan dapat melatih dirinya untuk lebih berkembang dikalangan tenaga pendidik itu sendiri.

Pembahasan

Perencanaan Pengelolaan Pengembangan Tenaga Pendidik

Perencanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di man 1 jakarta kampus b ini didasarkan dengan merencanakan tenaga pendidik yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Kemudian tenaga pendidik ini disesuaikan dalam mengajar dengan latar belakang pendidikannya. Selanjutnya tenaga pendidik di man 1 jakarta kampus b akan melakukan pengembangan tenaga pendidik dengan mengikuti profesi guru agar bersertifikasi, dan adanya perkembangan zaman, di era modern ini tenaga pendidik wajib mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi agar tenaga pendidik tidak gaptak dalam ilmu teknologi dan dapat meningkatkan minat belajar siswa. Kemudian keadaan zaman yang semakin berkembang laporan hasil supervisi yang dilakukan oleh supervisor juga menjadi bahan acuan dalam pengembangan tenaga pendidik, agar dapat mengetahui apa yang dibutuhkan dan dikembangkan dari seorang tenaga pendidik.

Pelaksanaan Pengelolaan Pengembangan Tenaga Pendidik

Pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Adapun metode pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik di man 1 jakarta kampus b yang sering digunakan sebagai berikut: 1) diadakannya kursus, kursus dilakukan oleh lembaga pendidikan man 1 jakarta kampus b untuk tenaga pendidik yang rasa perlu mengikuti kursus seperti kursus komputer untuk tenaga pendidik yang belum menguasai teknik informasi. 2) diadakannya seminar, seminar merupakan pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu masalah dibawah pimpinan ketua sidang. Pelaksanaan seminar di madrasah aliyah negeri 1 jakarta kampus b dilakukan di sekolah dengan tema dan peserta yang telah ditentukan. 3) diadakannya mgmp, mgmp (musyawarah guru mata pelajaran) berkaitan dengan pengembangan tenaga pendidik di madrasah aliyah negeri 1 jakarta kampus b khususnya bagi pendidik strategi yang digunakan juga dengan mengikuti mgmp, dan kegiatan mgmp ini diikuti semua guru mata pelajaran dengan waktu yang berbeda-beda dan juga disesuaikan dengan kebutuhan.

Masalah Dalam Pengelolaan Pengembangan Tenaga Pendidik

Permasalahan dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik yang terjadi di man 1 jakarta kampus b, pertama dari kompetensi pedagogis, pendidik lemah dalam mengelola kelasnya (manajemen kelas) dan penguasaan teknologi informasi (it). Kedua yang berhubungan dengan kompetensi profesional, yakni tenaga pendidik tidak siap menguasai materi pelajaran (pengelolaan pembelajaran). Ketiga, belum adanya sertifikasi guru dikarenakan jarak yang ditempuh sangat jauh dan memerlukan biaya yang sangat besar.

Cara Mengatasi Masalah Dalam Pengelolaan Pengembangan Tenaga Pendidik

Dengan adanya masalah-masalah demikian yang timbul, tentu dicari jalan keluar untuk mengatasi masalahnya, solusi yang harus dilakukan lembaga untuk mengatasi problematika profesi tenaga pendidik adalah meluruskan paradigma guru dan menata ulang berbagai aspek pendidikan yang selama ini dilakukan. Aspek-aspek pendidikan seperti dasar pendidikan, tujuan, kurikulum, metode dan pendekatan yang digunakan, sarana dan prasarana yang tersedia, lingkungan, evaluasi dan sebagainya perlu ditinjau ulang.

Ouput Atau Hasil Dalam Pengelolaan Pengembangan Tenaga Pendidik

Ouput/hasil dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di man 1 jakarta kampus b tenaga pendidik lebih profesional dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pendidik, kemudian

untuk permasalahan sertifikasi tenaga kependidikan adanya jalan untuk mengikuti pelatihan profesi tenaga pendidik dengan mengikuti pembelajaran jarak jauh, dengan adanya sertifikasi ini tenaga pendidik akan dapat melatih dirinya untuk lebih berkembang dikalangan tenaga pendidik itu sendiri, dan adanya pembelajaran teknik informasi sedikit demi sedikit tenaga pendidik di man 1 jakarta kampus b ini dapat menguasai dan memanfaatkan ilmu informasi kemudian tidak lagi ragu atau takut untuk menggunakan alat teknologi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka peneliti ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) perencanaan pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di man 1 jakarta kampus b ini didasarkan dengan merencanakan tenaga pendidik yang harus dilakukan yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Tenaga pendidik di man 1 Jakarta kampus B akan melakukan pengembangan tenaga pendidik dengan mengikuti profesi guru agar bersertifikasi, dan tenaga pendidik di man 1 Jakarta kampus B wajib mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi 2) pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik dilakukan sesuai apa yang telah direncanakan, dan untuk metode pengembangan tenaga pendidik dapat melalui pelatihan atau diklat, workshop, pendidikan mgmp, webinar dan seminar 3) permasalahan dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik yang terjadi di man 1 jakarta kampus b, pertama dari kompetensi pedagogis, pendidik lemah dalam mengelola kelasnya (manajemen kelas) dan penguasaan teknologi informasi (it). Kedua yang berhubungan dengan kompetensi profesional, yakni tenaga pendidik tidak siap menguasai materi pelajaran (pengelolaan pembelajaran). Ketiga, belum adanya sertifikasi guru dikarenakan jarak yang ditempuh sangat jauh dan memerlukan biaya yang sangat besar. 4) cara mengatasi masalah dalam manajemen pengembangan tenaga pendidik yaitu melakukan supervisi setiap enam bulan sekali, kemudian melakukan pelatihan dalam memahami teknik informasi agar tidak gaptek, dan mendukung peningkatan pengetahuan dan pemahaman guru dalam kegiatan pembelajaran madrasah juga memberi kesempatan para tenaga pendidik untuk selalu proaktif dalam kegiatan di luar kbm, seperti kkg/mgmp dan sejenisnya. 5) hasil dari pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di man 1 jakarta kampus b seorang tenaga pendidik memang di tuntut untuk menjadi seorang yang lebih profesional dan hasilnya tenaga pendidik di man 1 jakarta kampus b lebih profesional dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pendidik, dalam permasalahan sertifikasi tenaga kependidikan adanya jalan untuk mengikuti pelatihan profesi tenaga pendidik dengan pembelajaran jarak jauh, dengan adanya sertifikasi ini tenaga pendidik akan dapat melatih dirinya untuk lebih berkembang dikalangan tenaga pendidik itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian Sondang p. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2008
- Udin Staefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV. Alfabeta, 2009
- Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta 2009.
- Qomar Mujammil. *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga. 2007
- Usman Husaini. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2000