

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan MAN I Jakarta Kampus B

MAN I Jakarta Kampus B ini berdiri pada tanggal 18 juli 2008, pertama berdiri dinamakan Madrasah Aliyah Al-Falah dikarenakan milik yayasan Al-Falah. Awal madrasah ini berdiri siswa siswi nya masih sedikit dan pada tahun 2010-2011 jumlah siswa siswi meningkat sehingga madrasah Al- Falah ini bergabung ke MAN I Jakarta, dan berganti nama menjadi MAN 1 Jakarta Kampus B pulau Kelapa, kemudian pada tahun 2013 terbangunlah sebuah bangunan sekolah di pulau harapan maka diganti nama sekolah tersebut dengan nama MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan. MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan ini sudah meluluskan 11 alumni.

2. Letak Geografis Madrasah

MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan berlokasi di Jl. Pantura Pulau Harapan RT 001 RW 001 Kec. Kepulauan Seribu Utara Kab. ADM. Kepulauan Seribu Provinsi DKI Jakarta.

3. Visi

Terwujudnya MAN 1 Jakarta Kampus B yang mandiri, berprestasi, berkepribadian, berakhlakul karimah dan berwawasan lingkungan.

4. Misi

- a. Meningkatkan jati diri yang kuat dalam belajar dan berkarya
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dewasa dalam bermasyarakat
- c. Meningkatkan hasil belajar akademik dan non akademik yang unggul, mampu bersaing dalam pendidikan tinggi dan dunia usaha
- d. Meningkatkan kualitas hidup berwawasan lingkungan, rindang, bersih, rapih dan asri
- e. Meningkatkan budaya senyum, sapa, salam, sopan, dan santun dalam kehidupan bermasyarakat
- f. Meningkatkan kualitas ibadah mahdhoh (Hablumminallah)
- g. Meningkatkan ketekadanan dalam kehidupan masyarakat madani (Hablumminannas)

1. Tujuan

Tujuan pendidikan madrasah adalah membangun dan mewujudkan lembaga pendidikan islam yang berkualitas dalam persaingan global dengan prinsip:

- a. Menyelenggarakan bimbingan dalam peningkatan kualitas keimanan dan ketakwaan peserta didik
- b. Menyelenggarakan pelayanan pendidikan sesuai standar pendidikan yang berlaku melalui penyesuaian kurikulum madrasah
- c. Meningkatkan capaian prestasi akademis dan non akademis sesuai kebutuhan dan potensi peserta didik
- d. Meningkatkan kompetensi lulusan yang terserap dalam seleksi masuk perguruan tinggi baik Negeri maupun Swasta
- e. Meningkatkan pencapaian nilai rata-rata kelulusan minimal 0,5 setiap tahun

- f. Menjalين kerjasama dengan berbagai pihak dalam pengembangan madrasah berbasis industri jasa (konveksi, kuliner, percetakan)
- g. Menjalين kerjasama dengan berbagai pihak dalam pengembangan madrasah yang berbasis IPTEK
- h. Menjalين hubungan yang harmonis dengan berbagai pihak dalam maupun luar madrasah

2. Identitas Madrasah

Nama Madrasah	: Madrasah Aliyah Negeri 1 Kampus B
No. Statistik Madrasah	: 131131730001
Jenjang	: MAN
Status	: Negeri
Kota	: Pulau Harapan
Provinsi	: DKI Jakarta

3. Struktur Organisasi MAN 1 Jakarta Kampus B

a. Kepala Sekolah	: Drs. Ahmad Rifa'i
b. Wakasek Pimpinan Lokasi	: Maesarati, S. Pd.I
c. Kepala Tata Usaha	: Darwin, SE
d. Komite Sekolah	: Lia Aprianti
e. Staff Kurikulum	: Sri Astuti Nurohim, S.K.M
f. Staff Tata Usaha	: Hermansyah Pratama
g. Staff Kesiswaan	: Marjuki, S. Pd

4. Kurikulum

Madrasah Aliyah Negeri 1 Jakarta Kampus B menerapkan kurikulum yang sesuai dengan anjuran pemerintah yakni Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) sehingga mampu bersaing dengan madrasah atau sekolah-sekolah yang lain.

5. Keadaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Tenaga pendidik (Guru) di MAN I Jakarta Kampus B Pulau Harapan memiliki tugas utama dalam mengelola pelajaran untuk disampaikan kepada siswa. Ketentuan yang ada menunjukkan bahwa tenaga pengajar dalam suatu lembaga pendidikan harus mempunyai ijazah yang mempunyai kemampuan sebagai seorang guru untuk mengajar.

Tenaga pendidik merupakan orang yang paling berperan penting dalam kegiatan pembejaran terutama dalam pembentukan SDM yang berkualitas tenaga pendidik bertugas melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di sekolah dan membantu memperlancar proses pembelajaran.

Berikut rekapitulasi jumlah tenaga pendidik dan kependidikan MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan, sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jumlah Tenaga Pendidik MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan

Jenis Kelamin		Tingkat Pendidikan				Jumlah
L	P	S2	S1	D3	SMA/ Sederajat	
13	5	-		-	1	19

6. Jumlah Siswa MAN I Jakarta Kampus B Pulau Harapan

Data berikut ini menunjukkan secara lengkap jumlah siswa yang ada di MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan

Tabel 4. 2 Jumlah Siswa/Siswi MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan 2021/2022

Jenis kelamin	X. MIA	XI. MIA	XII. MIA	X. IIS.1	X. IIS. 2	XI. IIS.1	XI. IIS. 2	XII. IIS
P	15	19	21	10	11	19	12	9
L	7	8	14	15	14	8	17	24
Jumlah	223							

7. Sarana Dan Prasarana

Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang diharapkan, maka diperlukan beberapa penunjang sarana prasarana. MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan memiliki fasilitas sarana dan prasarana sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Keadaan Sarana Prasarana MAN 1 Jakarta Kampus B Pulau Harapan

No	Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Belajar	8	Baik
2	Ruang Kantor Guru	1	Baik
3	Ruang TU	1	Baik
4	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
5	Ruang Lab Komputer	1	Baik

6	Toilet	3	Baik
7	Ruang Komputer	1	Baik
8	Ruang Perpustakaan	1	Kurang Baik
9	Lapangan Upacar	1	Baik
10	Tempat Parkir	1	Baik
11	Gudang	1	Baik s

B. Deskripsi Hasil Penelitian

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 mengataso masalam dalam manajemen pengembangan tenaga pendidik, dan hasil dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik.

1. Perencanaan Pengelolaan Pengembangan Tenaga Pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B

Perencanaan pengembangan merupakan suatu kegiatan awal yang perlu dilakukan untuk melakukan hasil dari pengembangan supaya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan tenaga pendidik merupakan suatu pengembangan strategi penyusunan tenaga pendidik (sumber daya manusia) yang berkomprensip guna memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang di lakukan untuk mengantisifasi dan memenuhi kebutuhan dan permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan hasil perencanaan pengelolaan pengembangan Tenaga pendidik di MAN 1 JAKARTA Kampus B bahwa untuk 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. Adapun yang di rencanakan sebagai berikut:

1. Merencanakan agar setiap tenaga pendidik dapat mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Tenaga pendidik harus bersertifikasi untuk memiliki profesi keguruan
3. Mengadakan supervisi setiap enam bulan sekali untuk melihat perangkat pembelajaran sesuai atau tidak.
4. Tenaga pendidik dituntut untuk mengikuti perkembangan iilmu prngetahuan dan ilmu teknologi”¹

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, untuk pengembangan dapat melakukan supervisi setiap enam bulan sekali dan melakukan pembelajaran ilmu teknologi.²

Tenaga pendidik di MAN I Jakarta Kampus B akan melalukan pengembangan tenaga pendidik dengan mengikuti profesi guru agar bersertifikasi, dan adanya perkembangan zaman, di era modern ini

¹ Pimpinan Lokasi, MAN, (Wawancara 17 Januari 2022)

² Staff Kurikulum, MAN, (Wawancara 25 Febuari 2022)

tenaga pendidik wajib mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi agar tenaga pendidik tidak *gaptek* 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.

Jadi perencanaan pengembangan merupakan suatu kegiatan yang telah di tentukan tujuan dan sarannya 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.

2. Pelaksanaan Pengelolaan Pengembangan Tenaga Pendidik di MAN I Jakarta Kampus B

Setelah melakukan perencanaan pengembangan, langkah selanjutnya yakni pelaksanaan dalam pengembangan tenaga pendidik yang telah disusun. Pelaksanaan kinerja tenaga pendidik merupakan serangkaian usaha tenaga pendidik untuk menjalankan apa telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terkait dengan 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.

Adapun untuk metode *on the job training* yaitu dengan pelatihan MAN 1 Jakarta Kampus B bahwasanya pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan berbagai alasan diantaranya adalah: 1). Kebutuhan pendidik pada pengetahuan dan keterampilan baru, 2). Pendidik harus memahami proses belajar, peserta didik dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain, 3). Pendidik disiapkan untuk sanggup menghadapi pendidikan disaat ini dan yang akan datang.

Kemudian untuk metode *off the job training* terdapat beberapa teknik yaitu: pertama, diadakannya kursus di MAN I Jakarta Kampus B untuk belajar yang berupa pengetahuan, keahlian yang dimana untuk meningkatkan mutu kehidupan dan menjadi bekal serta dapat dimanfaatkan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kedua, pendidikan, pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jakarta Kampus B dilakukan dengan cara formal dan informal. Pengembangan secara formal dilakukan dengan cara pendidik yang ingin melakukan pendidikan lanjut, tujuannya untuk mengembangkan kemampuannya supaya dapat melakukan kewajibannya dengan baik dan optimal. Sedangkan pendidikan

informal dapat dilakukan organisasi atau lembaga-lembaga kursus lainnya. Ketiga, diadakannya seminar di MAN 1 Jakarta Kampus B untuk membahas masalah yang mencakup berbagai bidang disiplin ilmu atau berbagai kegiatan dalam kehidupan masyarakat. Pelaksanaanya disesuaikan dengan tema yang ditentukan. Keempat, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) merupakan suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran. Berkaitan dengan pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jakarta Kampus B khususnya bagi tenaga pendidik strategi yang digunakan dengan mengikuti MGMP, dan kegiatan MGMP ini diikuti oleh semua tenaga pendidik dengan ketentuan waktu yang berbeda-beda dan juga disesuaikan dengan kebutuhan.

3. Masalah dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B

Permasalahan tenaga pendidik merupakan salah satu dari sekian banyak masalah pendidikan yang harus mendapatkan perhatian besar. Tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Peran tenaga pendidik yaitu baik sebagai pendidik, model, pengajar, dan pembimbing. Oleh karena itu, tidak heran jika tenaga pendidik menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan siswa.

Bahwa dalam pembelajaran tenaga pendidik harus secara sadar menguasai kurikulum sebagai acuannya untuk melaksanakan proses belajar mengajar (PBM) dan evaluasi. Secara sederhana kurikulum menggambarkan pada isi atau pelajaran dan pola interaksi belajar mengajar antara tenaga pendidik dan siswa untuk mencapai tujuan tertentu.

Begitupun hasil penelitian adanya masalah dalam pengelolaan pengembangan Tenaga pendidik di MAN 1 JAKARTA Kampus B yaitu:

1. 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. kegiatan mengelola kelas bermaksud menciptakan dan mempertahankan suasana (kondisi) kelas agar kegiatan mengajar itu dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Namun pada kenyataannya permasalahan yang ada dapat menghambat kegiatan belajar mengajar.
2. 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.
3. Berhubungan dengan kompetensi profesional, yakni kurang siapnya tenaga pendidik dalam menguasai materi pelajaran (pengelolaan pembelajaran). Hal ini kurangnya persiapan dalam Kegiatan mengajar, yang dimaksudkan secara langsung yaitu menggiatkan siswa mencapai tujuan-tujuan seperti menelaah kebutuhan-kebutuhan siswa, menyusun rencana pelajaran, menyajikan bahan pelajaran kepada siswa, mengajukan pertanyaan kepada siswa, menilai kemajuan siswa.
4. 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.”³

4. Cara mengatasi masalah dalam manajemen pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B

Guna meningkatkan mutu pembelajaran dan kemampuan tenaga pendidik serta kualitas tenaga pendidik pada umumnya perlu dilakukan berbagai upaya sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan yang ada. Usaha peningkatan kualitas tenaga pendidik untuk memperbaiki kinerjanya. berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendapati bahwasanya mengatasi masalah dalam manajemen pengembangan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Jakarta Kampus B yaitu

1. Dengan cara memperbaiki kinerjanya, pertama pembinaan secara personal menyangkut ranah pedagogik melalui supervisi, dengan mengadakan kunjungan sekaligus tinjauan kelas terhadap tenaga pendidik yang dilaksanakan sesuai jadwal supervisi kelas. Program ini selalu dijalankan, mengingat pentingnya peningkatan profesionalisme tenaga pengajar dan pengembangan akademik. Untuk jenis kunjungan supervisi kelas adalah kegiatan pengawasan yang ditujukan pada salah satu guru yang tujuannya adalah untuk mengamati dan mencatat data kemampuan profesional guru dalam proses belajar mengajar. Antara lain kegiatan yang dilakukan meliputi: 1) meneliti susunan rencana pembelajaran, 2) mengamati pelaksanaan KBM menurut rencana pembelajaran yang sudah dibuat, 3) mengamati aktivitas guru dalam KBM, 4) mengamati penguasaan guru terhadap materi pengajaran, 5) mengamati interaksi antara guru dan peserta didik, serta 6) melakukan

³ Staff Kurikulum, MAN (Wawancara, 25 Febuari 2022)

pengamatan pencapaian tujuan pengajaran/pembelajaran. Sedangkan kegiatan kunjungan supervisi sekolah adalah melakukan kegiatan pengawasan dalam bentuk dialog dengan kepala madrasah yang bersangkutan berkenaan dengan sikap profesional guru dan pengamatan lingkungan sekolah yang berkaitan dengan pembinaan kehidupan beragama.

2. Setiap tenaga pendidik diberi kesempatan mengikuti kegiatan semacam diklat, workshop, mengikuti MGMP dan kegiatan lainnya yang mendukung peningkatan kualitas kerjanya, dan bawahannya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.”⁴
3. Dalam diri guru harus ditanamkan sikap tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya dan guru harus memiliki sikap-sikap sebagai manusia yang berfikir rasional (multi dimensional), bersikap dinamis, kreatif, inovatif, berorientasi pada produktivitas, profesional, berwawasan luas, berpikiran jauh ke depan, menghargai waktu dan selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pemanfaatan media pembelajaran yang berbasis teknologi dan informasi (TI). Dengan melakukan pelatihan untuk tenaga pendidik, dalam menguasai teknologi informasi (TI), sesuai kemampuan yang dimiliki dan petunjuk ketua komite madrasah bekerja sama dengan tenaga pendidik pengampu TIK, dengan mengadakan pelatihan kecil-kecilan untuk tenaga pendidik yang masih lemah di bidang teknologi dengan memanfaatkan waktu luang menunggu waktu sebelum absen pulang satu kali dalam seminggu.”⁵

⁴ Pimpinan Lokasi, MAN (Wawancara 25 Februari 2022)

⁵ Staff Kurikulum, MAN (Wawancara, 25 Februari 2022)

4. Melakukan koordinasi kepada Kantor Kementerian Agama dan kepala sekolah untuk memecahkan masalah dan mencari jalan untuk sertifikasi keprofesionalan guru.

Jadi 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.

5. Output atau hasil dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B

Pembinaan dan pengembangan, pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai. Suatu program pembinaan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri.

Dari beberapa penelitian yang ditemukan mengenai manajemen pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B dapat disimpulkan bahwasannya hasil pengembangan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B yaitu adanya perencanaan dan permasalahan yang ada tenaga pendidik lebih profesioanal dalam melakukan kinerjanya, dan tenaga pendidik di MAN 1 Jakarta Kampus B ini dapat

menguasai teknik informasi, dan lebih melek dalam ilmu teknologi. Kemudian karena adanya permasalahan dalam bersertifikasi keprofesian guru terdapat hasil yang bisa dilaksanakan dengan PJJ yaitu pembelajaran jarak jauh”⁶

Jadi 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.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

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 I Jakarta Kampus B akan melakukan pengembangan tenaga pendidik dengan mengikuti profesi guru agar bersertifikasi, dan adanya perkembangan zaman, di era modern ini

⁶ Pimpinan lokasi, MAN (Wawancara 25 Febuari 2022)

tenaga pendidik wajib mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi agar tenaga pendidik tidak gaptek 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.

Adapun pemaparan diatas sesuai dengan pendapat Irianto bahwa Perencanaan pengembangan tenaga pendidik adalah suatu kegiatan yang terstruktur dalam peningkatan kualitas melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Disamping itu perencanaan pengembangan tenaga pendidik merupakan aplikasi program pelatihan pendidikan didalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran.⁷

Sedangkan menurut Wendell French yang di kutip oleh Faustino yaitu perencanaan pengembangan merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.⁸

Adapun untuk 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:

a. diadakannya kursus

Kursus dilakukan oleh lembaga pendidikan MAN 1 Jakarta Kampus B untuk tenaga pendidik yang rasa perlu mengikuti kursus seperti kursus

⁷ Jusuf Irianto, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT SIC Group, 2001), hlm.80-81

⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Yogya, 2000), 6

komputer untuk tenaga pendidik yang belum menguasai teknik informasi.

b. 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.

c. 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.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat yang dijelaskan oleh Handoko Pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik dirancang untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja personil. Pelaksanaan pengembangan dapat dilakukan dengan pelatihan pengembangan tenaga pendidik. Menurut handoko dibagi menjadi dua yaitu;

1. *On the job training*

On the job training merupakan kegiatan yang dilakukan personil untuk mempelajari suatu pekerjaan dan langsung untuk di praktekan.⁹ On the job training yakni kegiatan terorganisir yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas personil. Selain itu metode on the job training banyak dilaksanakan oleh instansi untuk mengembangkan tenaga pendidik. Dalam metode ini terdapat beberapa teknik yang biasa dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Rotasi jabatan

⁹ Gerry Dassler, *Manajemen SDM*, Jilid 1, FD, XI, (Jakarta: Indeks, 2004), Hlm.22

Rotasi jabatan dilakukan pada personil supaya mendapatkan gambaran berbagai jenis pekerjaan, selain itu rotasi jabatan juga dapat dilakukan untuk menambah pengalaman personil dan dimanfaatkan manajer untuk menanjak ke posisi yang lebih tinggi.

b. Pelatihan (training)

Kegiatan pelatihan biasanya dilakukan pada personel baru yang kurang mempunyai pengalaman, pada personel lama yang meningkatkan keterampilan dan keahliannya, serta dilakukan pada personel yang baru memangku jabatan baru.¹⁰

c. Bimbingan/penyuluhan

Kegiatan pelaksanaan pelatihan dimana manajer mengajarkan ketrampilan kerja pada personelnya, kegiatan ini didampingi oleh pengawas sebagai petunjuk.¹¹

2. *Off the job training*

Metode yang kedua *off the job training* yakni aktifitas yang dilaksanakan di tempat yang berbeda dari tempat kerja dan dilaksanakan di luar jam kerja. Tujuan dari *off training* adalah tidak jauh dari tujuan metode *on the job training* hanya berbeda pada waktu pelaksanaan pelatihan, dan jika pelaksanaan pelatihan *off the job training* dilakukan diluar instansi, maka personel akan dapat menambah pengalaman baru, relasi baru serta dapat bertukar pikiran. Dalam metode ini juga terdapat beberapa teknik antara lain:¹²

a. Kursus

Kegiatan pengajaran mengenai kemahiran, keahlian, dan kepandaian yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri seseorang.

¹⁰ William G. Scott Dalam Moekidjat, *Latihan Dan Pengemangan SDM*, Cet. IV, (Bandung: Mandar Maju, 1991), Hlm.2

¹¹ M. Manullang, Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, Edisi 3, (Yogyakarta: Gadjah Madah University, 2001), Hlm.65

¹² Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 2004), Hlm. 320

b. Pendidikan

Pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi SDM pendidik agar personel dapat bekerja lebih efektif dan efisien¹³

c. Workshop

Dalam teknik ini sering dilakukan oleh instansi yang daam sebuah lembaga pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan berasumsi dan dilakukan untuk mengembangkan kesanggupan berkarya dan berpikir sama secara kelompok.¹⁴

d. Seminar

Seminar merupakan suatu pertemuan yang mempunyai proses dan sistem yang bermaksud untuk melaksanakan pembelajaran menyeluruh tentang suatu tema dengan pemecahan masalah yang membutuhkan interaksi dengan peserta seminar dan di bantu oleh guru besar dan atau cendekiawan.

Dalam pelaksanaan demikian, tentu selalu ditemukan permasalahan-permasalahan, Untuk mewujudkan profesionalisme dalam pribadi seorang guru tidaklah mudah, karena hal tersebut memerlukan proses yang cukup panjang dan biaya yang cukup banyak. Disamping itu, diperlukan pula kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai panggilan profesi yang harus terus dibina agar supaya apa yang menjadi harapan dan cita-cita dari masyarakat terhadap hasil pembelajarannya yang dilakukan bersama muridnya dapat tercapai, sehingga tercipta kualitas dan mutu out put yang bisa dipertanggung jawabkan secara intelektual, memiliki keterampilan yang tinggi dan memiliki akhlaqul karimah yang mapan.

Permasalahan dalam pengelolaan pengembangan tenaga pendidik yang terjadi di MAN 1 Jakarta Kampus B, pertama dari kompetensi

¹³ Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet: XXI: Jakarta: 2011), Hlm. 79

¹⁴ Piet. A. Sahertian Dan Frans Mataheru, *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan*. (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), Hlm. 111

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.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat yang dijelaskan oleh Iskandar Agung yaitu mutu pendidikan nasional yang belum optimal, menjadi penyebab mutu guru yang rendah. Selain faktor di atas ada faktor lain yang juga ikut menyebabkan problematika profesi guru/rendahnya profesionalisme guru, antara lain: (1) masih banyak guru yang belum menekuni profesinya secara total; (2) belum optimalnya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara maju; (3) masih adanya perguruan tinggi sebagai pencetak guru lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (4) Belum optimalnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri.¹⁵

Oleh karenanya, untuk mendapatkan karyawan yang dedikatif menjadi prasyarat dan target utama pengembangan SDM. Mendapat guru yang mumpuni dan karyawan berdedikasi memerlukan kerja yang dedikatif. Antara pelatihan dan pengembangan SDM itu bagaikan “mur” dan “baut”. Adapun secara program pengembangan SDM lembaga pendidikan Islam, diarahkan pada optimalisasi penanganan: 1) kesejahteraan guru, 2) pendidikan prajabatan calon guru, 3) rekrutmen dan penugasan guru, 4) peningkatan mutu guru, dan 5) pengembangan karier guru.¹⁶

¹⁵ Iskandar Agung, *Mengembangkan Profesional Guru (Upaya Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Kinerja Guru)*, (Jakarta: Bee Media Pustaka, 2014), Hlm. 56

¹⁶ Usman Abu Bakar, *Paradigma Dan Epistemologi Pendidikan Islam, Panduan Penyelenggaraan Pendidikan Bagi Guru, Kepala Sekolah, Dan Penyelenggaraan Pendidikan*, (Yogyakarta: UAB Media, 2013), Hlm. 274-275

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.

dalam diri guru harus ditanamkan sikap tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diembannya dan guru harus memiliki sikap-sikap sebagai manusia yang berfikir rasional (multi dimensional), bersikap dinamis, kreatif, inovatif, berorientasi pada produktivitas, profesional, berwawasan luas, berpikir jauh ke depan, menghargai waktu dan selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pemanfaatan media pembelajaran yang berbasis teknologi dan informasi (TI).

Disamping itu untuk meningkatkan profesionalisme guru, pemimpin hendaknya memiliki strategi yang efektif dan efisien dalam mewujudkan guru yang profesional tersebut, sehingga visi, misi dan target pendidikan yang berlangsung dalam lembaga yang dipimpinnya dapat tercapai, apakah dengan memberikan reward berupa peluang guru untuk studi belajar ke jenjang yang lebih tinggi, supervisi secara berkala, membuka kesempatan untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan latihan (diklat), penataran-penataran/MGMP, Melakukan koordinasi kepada Kantor Kementerian Agama untuk memecahkan masalah dan mencari jalan untuk sertifikasi keprofesionalan guru dan mengadakan studi banding untuk membangun keterampilan guru dalam KBM.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat yang dijelaskan oleh Usman yaitu tugas profesi guru meliputi : mendidik, mengajar dan melatih.

Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan kepada anak didik. Sementara tugas sosial guru tidak hanya terbatas pada masyarakat saja, akan tetapi lebih jauh guru adalah orang yang diharapkan mampu mencerdaskan bangsa dan mempersiapkan manusia-manusia yang cerdas, terampil dan beradab yang akan membangun masa depan bangsa dan negara. Semakin akurat para guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin tercipta dan terbinanya sumber daya manusia yang andal dalam melakukan pembangunan bangsa.¹⁷

Sedangkan profesionalisme menurut Sagala adalah proses usaha menuju ke arah terpenuhinya persyaratan suatu jenis model pekerjaan ideal berkemampuan, mendapat perlindungan, memiliki kode etik profesionalisasi, serta upaya perubahan struktur jabatan sehingga dapat direfleksikan model profesional sebagai jabatan elit. Sedangkan profesi itu sendiri pada hakekatnya adalah sikap bijaksana (*informend responsiveness*) yaitu pelayanan dan pengabdian yang dilandasi oleh keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur yang mantap diiringi sikap kepribadian tertentu.¹⁸

Adapun output/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.

¹⁷ M. U, Usman, *Menjadi guru profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), 7

¹⁸ Syaiful Sagala, *Administrasi pendidikan kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2000), 197

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Syaefudin dalam Aulia diana devi yaitu, Output pendidikan merupakan hasil dari proses kinerja madrasah yang berupa prestasi madrasah. Kinerja madrasah dapat dinilai dari segi kualitasnya, produktivitasnya, efisiensi, inovasi, dan kualitas pada moral kerja. Output pendidikan yang dipahami adalah bahan jadi yang di hasilkan melalui transformasi. Hal ini bersangkutan dengan siswa lulusan madrasah. Dengan diadakannya kegiatan penilaian maka akan membantu untuk menentukan apakah peserta didik bisa berstatus lulus atau justru tidak lulus. Hal ini dilakukan sebagai alat dalam penyaringan kualitas.

Tingkatan output menurut Imam Machali dan Ara Hidayat dalam Aulia Diana Devi merupakan tingkatan yang paling tinggi, kemudian disusul proses yang mana tingkatannya lebih rendah satu tingkat dari output, lalu input menempati tingkatan paling rendah diantara output dan proses. Output disini ialah sebuah prestasi madrasah yang dihasilkan dari berlangsungnya proses manajemen pembelajaran di madrasah. Adapun untuk pembagiannya, output dibagi menjadi dua, yaitu bisa dalam wujud prestasi akademik dan prestasi non akademik, misalnya kesenian, kepramukaan, kerajinan, kejujuran, toleransi, rasa ingin tahu yang tinggi, dan melakukan kerjasama yang baik. Sedangkan untuk menghasilkan output dalam kualitas mutu lulusan, terdapat empat langkah, yaitu: review, benchmarking, quality assurance, dan quality control.¹⁹ Oleh sebab itu, input, proses dan output merupakan satu serangkaian yang sangat penting untuk terus di tingkatkan serta hal tersebut tentu akan melibatkan para stakeholder pada lembaga pendidikan.

¹⁹ Aulia Diana Devi, *Analisis Mutu dan Kualitas Input-Proses-Output Pendidikan di MAN 1 Tulang Bawang Barat*, jurnal manajemen pendidikan islam.