

KONSEP PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN PROFESIONAL PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Fitri Yeni¹, Afriza²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

email: fitriyeni42bintan@gmail.com

afriza@uin-suska.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk membina dan mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Metode penelitian yang digunakan melibatkan studi literatur, yaitu dengan mengumpulkan dan menganalisis literatur yang berkaitan dengan topik tersebut. Untuk mewujudkan keberhasilan pendidikan, guru harus menjadi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi prioritas pembangunan utama. Persaingan yang semakin ketat saat ini memerlukan keuletan, kesabaran, kemampuan antisipasi, kecepatan dan ketepatan dalam berpikir dan bertindak agar dapat terus berperan aktif dalam proses pendidikan itu sendiri. Tenaga kependidikan adalah pegawai, yaitu mereka yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pembinaan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui jalur pelatihan dan non pelatihan, jalur pelatihan seperti pendidikan berkelanjutan, penataran, kegiatan seminar, workshop dan lain-lain, jalur non pelatihan misalnya dapat berupa promosi jabatan, pemberian bonus dan insentif, teguran dan hukuman.

Kata kunci : *Pembinaan; Perkembangan; Profesional; Pendidik; Tenaga Kependidikan*

Abstract. This research aims to foster and develop professional educators and education personnel. The research method used involves literature study, by collecting and analyzing literature related to this topic. In order to realize the success of education, teachers must become human resources (HR) who are the main development priority. Today's increasingly fierce competition requires tenacity, patience, the ability to anticipate, speed and accuracy in thinking and acting so that you can continue to play an active role in the educational process itself. Educational personnel are employees, namely those who fulfill the requirements specified in the applicable laws and regulations, are appointed by authorized officials and are entrusted with other state duties determined based on the applicable laws and regulations. The development of educational staff can be carried out through training and non-training channels, training channels such as continuing education, upgrading, seminar activities, workshops, etc., non-training channels, for example, can take the form of promotions, giving bonuses and incentives, reprimands and punishments.

Key words: *Coaching; Development; Professional; Educator; Education Personnel*

PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan dan pendidik sangat terkait dengan dunia pendidikan. Meskipun demikian, lingkungannya berbeda. Tenaga pendidik adalah orang yang mengabdikan diri kepada pendidikan dan diangkat untuk membantunya.(Ani, n.d.) Di sisi lain, tenaga pendidik adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mengajar sebagai guru, dosen, konselor, widyaiswara, tutor, instruktur fasilitator, dan sebutan lain, serta berpartisipasi dalam proses pendidikan. Kehidupan manusia telah

sangat dipengaruhi oleh kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemajuan dan perkembangan ini juga telah mempengaruhi tingkat kebutuhan manusia, sehingga manusia selalu mengharapkan hal-hal yang akan mempermudah mereka menjalani hidup mereka. Orang Indonesia juga membutuhkan pendidikan yang lebih baik dan jumlah yang lebih banyak.tidak hanya memiliki kemampuan menulis dan membaca yang baik. Mereka menganggap pendidikan sebagai bagian dari hidup

mereka (Hidayat, 2019).

Tenaga kependidikan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kegiatan pendidikan berjalan dengan baik di sebuah lembaga pendidikan. Melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di suatu institusi pendidikan adalah tanggung jawab mereka. Pengajaran dan sumber daya pendidikan. Dalam situasi seperti ini, pendidik harus menguasai bidang pekerjaan mereka secara profesional. Ketika pendidik menguasai profesionalisme mereka akan terlihat (Asrul, 2014).

Peningkatan profesionalisme guru sangat terkait dengan pelaksanaan supervisi pendidikan di sekolah. Supervisi pendidikan berfokus pada upaya pembinaan untuk memperbaiki situasi dan kondisi pendidikan. secara keseluruhan, meningkatkan kualitas pembelajaran guru dan prestasi belajar siswa. Pembinaan ini mencakup kegiatan penyelenggaraan dan pelaksanaan, yang membutuhkan perencanaan agar semuanya berjalan dengan baik, tertib, rapi, dan saksama sesuai dengan rencana program secara efektif dan efisien. Pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan formal, menurut Pasal 14 Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas, 2003).

Seorang pendidik harus memiliki keterampilan yang matang untuk berhasil dalam pekerjaannya. Kemampuan ini mencakup pemahaman tentang bagaimana siswa belajar dan bagaimana mengatur pembelajaran yang dapat meningkatkan keterampilan dan karakter siswa (Marmoah, 2020). Manajemen pendidikan harus menjadi prioritas utama saat ini jika pendidikan ingin bertahan dan mencapai hasil yang diinginkan. Saat ini, banyak institusi pendidikan kekurangan manajemen pendidikan yang efektif. Karena manajemen yang digunakan masih konvensional, mereka tidak dapat menangani masalah yang terkait dengan

era saat ini dan terkesan tidak kontemporer.

Tenaga kependidikan mencakup lingkup "profesi" yang lebih luas dan mencakup pendidik, pustakawan, staf administrasi, dan staf pusat sumber belajar. Salah satu jenis tenaga pendidik adalah kepala sekolah. Dalam suatu proses sistematis, orang yang dikenal sebagai pendidik berinteraksi langsung dengan siswanya dan bersiap-siap untuk mereka. Penggunaan istilah oleh guru harus disesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Misalnya, istilah "guru" dan "dosen" digunakan untuk mengacu pada tenaga pendidik yang bekerja di institusi pendidikan dan perguruan tinggi (Asrul, 2014).

Banyak orang berbicara tentang kegagalan pendidikan dan tenaga pendidik di beberapa sekolah di negara ini. Banyak faktor yang menyebabkan administrasi pendidikan dan tenaga pendidik tidak berfungsi dengan baik. Beberapa di antaranya harus ditinjau dari sudut pandang kualitas pendidikan, yang perlu dievaluasi ulang, juga tidak terlepas dari peran penting yang dimainkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah pendidikan yang rendah, guru dan tenaga kependidikan harus dilatih dan dikembangkan (Kusmiadi, 2006).

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat dipisahkan karena pendidik memerlukan tenaga kependidikan lain untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pendidik akan kesulitan melakukan pekerjaan mereka di lingkungan yang tidak memiliki aturan yang jelas, prasarana yang memadai, layanan, dan sumber daya pendukung lainnya. Akibatnya, peran dan fungsi pendidik dan pendidikan sama pentingnya dalam proses pembelajaran (Simanjuntak, 2016). Oleh Karena itu, pada dasarnya, pendidik dan guru memiliki peran dan tanggung jawab yang sama, yaitu melakukan berbagai aktivitas untuk membantu siswa berhasil dan belajar dengan mudah. Pendidik yang berkualitas sangat penting untuk pendidikan yang

baik, seperti yang diharapkan oleh masyarakat modern dewasa ini, yang selalu menantang. Ini menunjukkan orang tua yang baik di rumah, guru yang baik di sekolah, dan pemimpin masyarakat yang baik. tetapi tidak memahami standar pendidikan profesional, yang menimbulkan keraguan tentang apa itu guru yang baik, kata guru (Febriyadi, n.d.).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan melibatkan studi literatur, yaitu dengan mengumpulkan dan menganalisis literatur yang berkaitan dengan topik tersebut.

HASIL PENELITIAN

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan secara keseluruhan. Fokus pengembangan lebih pada peningkatan kemampuan melalui jalur formal yang panjang dan kesempatan belajar yang dirancang untuk membantu pengembangan diri pendidik dan kependidikan. Pembangunan dimaksudkan untuk menyediakan pendidik dan pendidik untuk peran atau pekerjaan yang akan datang (Lubis, 2019).

Upaya untuk memanfaatkan, meningkatkan, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah) dikenal sebagai pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan. Kegiatan pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan melalui peningkatan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam kebanyakan kasus, program pembinaan tenaga kerja dilakukan karena adanya tuntutan dan kekurangan dalam organisasi atau karena keinginan dan kebutuhan karyawan untuk berkembang.

Sebagaimana dinyatakan oleh Kemendikbud (2012), ada beberapa prinsip yang harus dipertimbangkan ketika merencanakan pembinaan tenaga

kependidikan: 1) semua tenaga kependidikan struktural, fungsional, dan teknis harus dilatih, 2) fokus pembinaan tenaga kependidikan adalah perubahan tingkah laku yang memungkinkan mereka melakukan tugas sehari-hari sesuai dengan posisi mereka, 3) fokus pembinaan tenaga kependidikan adalah perubahan tingkah laku yang memungkinkan mereka melakukan tugas sehari-hari sesuai dengan pekerjaan mereka, 4) pembinaan tenaga kependidikan mendorong semua orang untuk berkontribusi lebih banyak pada sistem sekolah atau organisasi pendidikan. Ini juga memberikan insentif, kesejahteraan, dan penghargaan untuk memastikan semua kebutuhan sosial ekonomis dan psikologis dipenuhi secara optimal, 5) pembinaan tenaga kependidikan telah dimulai. Tujuannya adalah untuk memberikan pelatihan dan pendidikan baik sebelum maupun sesudah menduduki pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan di masa depan, 6) tujuan sebenarnya dari pembinaan tenaga kependidikan adalah untuk memenuhi kebutuhan karir yang berkembang, pengembangan karir, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pengembangan semangat kerja, dan ketahanan pendidikan.

Strategi pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sangat kompleks dan mencakup berbagai fase, seperti: 1) analisis kerja. Analisis kerja dilakukan melalui analisis kinerja. Ini dapat dimulai dengan melihat dan membandingkan kinerja nyata guru dan pendidikan apakah memenuhi atau tidak standar kinerja, 2) hasil analisis kinerja menunjukkan betapa pentingnya membangun sumber daya pendidik dan kependidikan, 3) analisis sumber daya. Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan pendidikan membutuhkan banyak sumber daya, termasuk sumber daya manusia, biaya, dan fasilitas.

Evaluasi kinerja PTK

Evaluasi adalah proses penting yang dilakukan untuk mengetahui kemajuan atau hasil yang dicapai sekolah dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan rencana yang dibuat sendiri oleh sekolah. Pertimbangan ini mencakup pertimbangan menyeluruh atas manajemen sekolah dalam semua bidang, termasuk teknis pendidikan, ketenagaan, keuangan, sarana prasarana, dan administrasi ketatalaksanaan sekolah.

Setahun sekali, evaluasi kinerja tenaga pendidik dilakukan di setiap sekolah oleh kepala sekolah, seseorang atau panitia yang ditunjuk langsung oleh kepala sekolah. Evaluasi ini dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan untuk memastikan bahwa pendidikan berjalan dengan baik dan bahwa siswa menerima pendidikan yang baik.

Hambatan untuk meningkatkan keprofesionalan guru adalah kualitas pendidikan yang rendah, terutama pembelajaran Indonesia, merupakan cerminan kurangnya atau kurangnya profesionalitas guru dalam menerapkan dan mempertanggung jawabkan pembelajaran. Hal ini disebabkan oleh sejumlah alasan, seperti: a) banyak guru mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan keahlian dan pendidikan mereka, b) guru profesional harus memiliki empat kompetensi: pedagogis, kognitif, sosial, dan personality.

Salah satu tujuan dari pelaksanaannya adalah untuk melakukan evaluasi kinerja guru atau tenaga pendidik dalam bidang berikut: 1) menentukan kompetensi guru, 2) meningkatkan kinerja sekolah dan guru, 3) memberikan dasar untuk keputusan tentang metode penilaian kinerja guru, 4) membangun fondasi untuk program pengembangan keprofesian yang berkelanjutan untuk guru, 5) menjamin bahwa pendidik melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta, 6) mempertahankan sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran siswa untuk memenuhi syarat untuk pendidikan tingkat tinggi, dan 7) menentukan kompetensi guru.

Agar hasil evaluasi dapat diterima, sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik harus ada, menurut Marmoah (2018). Syarat-syarat ini mencakup: 1) valid aspek yang dinilai benar-benar mengukur tugas pendidik dalam pembimbingan,

pembelajaran, dan/atau tugas lain yang terkait dengan fungsi sekolah, 2) sangat percaya jika proses memberikan hasil yang sama untuk seorang pendidik yang dinilai oleh orang lain, 3) praktis: Ini cukup mudah untuk dilakukan dan berlaku dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

Tanggung jawab guru dalam PTK

Menurut Arikunto et al. (2008), fungsi guru dalam manajemen staf adalah sebagai berikut: 1) membuat buku induk pegawai, 2) membuat proposal untuk kenaikan pangkat, prajabatan, Karpeg, cuti, dan kenaikan pangkat lainnya untuk pegawai negeri, 3) menginventarisasi semua file pegawai, termasuk kepala sekolah, guru, dan tenaga tata administrasi, 4) membuat laporan rutin harian, mingguan, bulanan, dan tahunan, 5) membuat laporan tentang data pegawai dan sekolah, 6) Mencatat tenaga pendidik yang akan mengikuti penataran, dan 6) mempersiapkan surat keputusan kepala sekolah.

KESIMPULAN

Pengembangan dan pembinaan diperlukan untuk pendidik dan tenaga kependidikan agar mereka dapat meningkatkan dan meningkatkan diri mereka sendiri serta kualitas pekerjaan mereka. Pembinaan lebih berfokus pada pencapaian standar minimal, yang berarti Anda harus melakukan tugas atau pekerjaan sebaik mungkin dan tidak melakukan apa pun yang tidak perlu. Selain itu, pengembangan karier karyawan termasuk usaha manajer.

Dalam upaya untuk meningkatkan dan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, pengembangan mencakup jangkauan yang lebih luas. Pengembangan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, memberikan kesempatan belajar yang dirancang untuk membantu pengembangan diri tenaga pendidik dan kependidikan, dan mempersiapkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memegang peran yang

lebih beragam.

REFRENSI

- Ani, F. (n.d.). *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Elearning.Uinsu.Ac.Id. <https://elearning.uinsu.ac.id/course/info.php?id=2136>
- Asrul, S. (2014). *Manajemen Kepegawaian Pendidikan*. Cipta Pustaka Media.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Metode Campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Febriyadi, D. (n.d.). *Pembinaan dan Pengembangan PTK*. Osf.Io. <https://osf.io/eqm9d/download>
- Hidayat, R. dan A. (2019). *Ilmu Pendidikan "Konsep, Teori dan Aplikasinya."* Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- UU Sisdiknas, Pub. L. No. 20 (2003). https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/UU_tahun2003_nomor020.pdf
- Kurniawan, A. W. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Pandiva Buku.
- Kusmiadi, A. (2006). Pola Pembinaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal. *Jurnal Ilmiah VISI PTK-PNF*, 1(1). <https://media.neliti.com/media/publications/260007-pola-pembinaan-pendidik-dan-tenaga-kepencc6595f9.pdf>
- Lubis, A. H. A. A. (2019). *Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Mts Al-Washliyah Tembung Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang* [Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan]. [http://repository.uinsu.ac.id/8591/1/Skipersi Acc .pdf](http://repository.uinsu.ac.id/8591/1/Skipersi%20Acc.pdf)
- Marmoah, S. (2020). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Teori Dan Praktek*. Repository.Um-Palembang.Ac.Id. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/9377/>
- Mestika Zed. (2018). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.
- S.Nasution. (2014). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Sandu Siyoto. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Simanjuntak, R. M. (2016). *Profesi Kependidikan*. [https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/5291/Diktat_Profesi _kependidikan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/5291/Diktat_Profesi_kependidikan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)