

TADRIS

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Journal homepage: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Tadris>

Pembinaan Tenaga Kependidikan di UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan

Nurilah Hanum

Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dosen02039@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian adalah mengetahui pelaksanaan pengembangan tenaga kependidikan di UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kepustakaan. Hasil penelitian adalah Pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan adalah cara-cara yang bisa dilakukan sendiri-sendiri (*self propelling growth*) atau bersama-sama (*collaborative effort*), misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan ; *pre-service training, on the job training*, seminar, workshop, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi, belajar mandiri melalui PMM (*Platform Merdeka Mengajar*)

Kata Kunci: Pembinaan, Tenaga Kependidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan dan kenegaraan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidik dan tenaga kependidikan dalam kesehariannya berinteraksi secara langsung dengan peserta didik. Mewujudkan tujuan pendidikan tidaklah mudah, hal ini perlu didukung oleh kerja sama antara pihak-pihak yang terkait dalam proses pembelajaran. Unsur utama dalam pendidikan adalah guru, siswa, dan tenaga pendidikan.

Keberhasilan dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan (sekolah) akan sangat bergantung kepada manajemen dan komponen-komponen pendukung pelaksanaan kegiatan seperti kurikulum, peserta didik, pembiayaan, tenaga pelaksana, dan sarana prasarana. Komponen-komponen tersebut merupakan satu kesatuan dalam upaya pencapaian tujuan lembaga pendidikan (sekolah). Artinya bahwa setiap komponen memiliki peran yang sama dan saling memberikan dukungan bagi komponen lainnya, sehingga memberikan kontribusi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan (sekolah) tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh dua faktor utama yaitu sumber daya manusia atau karyawan dan sarana prasarana (Sakban dkk, 2019). Karyawan sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang sangat bervariasi baik dilihat dari jabatan di dalam organisasi maupun latar belakang pendidikan dari masing-masing individu karyawan (Danandjaya, 2020). Oleh karena itu, maka sebuah organisasi harus dinamis dan senantiasa mengembangkan sumber dayanya dan disesuaikan dengan tuntutan lingkungan atau dunia luar (Abidin, 2021). Seberapa besar kemampuan dan tingginya tingkat pendidikan para karyawan dari suatu organisasi tidak akan dapat mengikuti tuntutan perkembangan tersebut bila tanpa mengembangkan diri secara terus menerus (Hayati dan Yulianto, 2021).

Pengembangan diri tidak harus melalui pendidikan formal atau pelatihan, tetapi dalam semua situasi tempat seseorang berinteraksi dengan orang lain merupakan bagian dari pengembangan diri (Rohida, 2018). Pengembangan diri harus berorientasi pada kesuksesan baik di lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan pekerjaan (Tahar dkk, 2020).

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan perlu menjadi perhatian khusus, dikarenakan perannya sebagai fasilitator dan pelayan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan perlu diberikan ruang lebih untuk mengupayakan pengembangan profesionalnya. Pembinaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan juga sangat diperlukan guna menyempurnakan proses penyelenggaraan pendidikan serta menjaga kualitas mutu pendidikan.

Tenaga kependidikan seperti tata usaha sekolah di UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan sekolah dan

bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah yang meliputi kegiatan sebagai berikut : 1) Penyusunan Program Kerja Tata Usaha Sekolah, 2) Mengelola Administrasi Sekolah, 3) Pengurusan dan Pelaksanaan Administrasi / Sarana Prasarana Sekolah, 4) Penyusunan Administrasi Kesiswaan, 4) Penyusunan Administrasi Kurikulum, 5) Penyusunan Administrasi Kepegawaian, 5) Penyusunan Administrasi Humas, 6) Penyusunan Administrasi Ketatausahaan antara lain mengagendakan surat masuk/ keluar, mengetik surat, menggandakan surat-surat, mengarsipkan, menata penomoran surat, merapikan file-file surat, mengirim dan menerima surat-surat, menyusun dan menyajikan data statistik sekolah. mengurus dokumen-dokumen sekolah. mengkoordinasikan dan melaksanakan 9 K di ruangan kantor sekolah dan menyusun laporan-laporan ketatausahaan sekolah.

Agar semua berjalan dengan baik maka diperlukan komunikasi yang intens, bekerja sesuai tupoksi untuk membangun semangat kerja yang solid dan kompak, kegiatan ini agar semua dapat berjalan dengan baik, lancar dan sesuai keinginan dan Standar Nasional Pendidikan dalam tata kelola lembaga pendidikan di Indonesia. Walaupun kehadiran dan peran aktif tenaga kependidikan lebih bersifat “menunjang”, semua pihak tentu sepakat bahwa tenaga pendidik (guru) tidak akan pernah bisa menyelenggarakan kegiatan pembelajaran di sekolah secara efektif dan efisien apabila tidak didukung oleh kehadiran dan kerja keras tenaga kependidikan.

Oleh karena itu, tenaga kependidikan membutuhkan pelatihan dan pengembangan dengan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Orientasi pengembangan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi justru jauh kedepan (mengantisipasi kebutuhan di masa yang akan datang). Sekaligus pengembangan bisa muncul karena tuntutan dari luar seperti regulasi atau juga kepentingan individu. Pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan sering disebut juga dengan istilah pembinaan tenaga kependidikan. Pengembangan tenaga kependidikan merupakan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan. Diantara aktivitasnya adalah pengembangan manusia, yang intinya adalah pendidikan dan latihan. Kegiatan pengembangan tenaga kependidikan dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan yang didasari oleh orang atau perilaku yang

diamati oleh peneliti. Pendekatan diarahkan pada latar dan individu secara utuh. Lexy J. Moleong (2011: 5) mengatakan penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian atau pemahaman dalam suatu latar yang berkonteks khusus. Pengertian ini hanya mempersoalkan dua aspek yaitu pendekatan penelitian yang digunakan adalah naturalistik sedang upaya dan tujuannya memahami suatu fenomena dalam suatu konteks khusus. Penelitian ini merupakan penelitian studi pustaka atau penelitian kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui dokumen-dokumen berupa buku-buku, jurnal, membaca dokumen elektronik, membaca laporan kegiatan UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan, dan Undang-undang/peraturan pemerintah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan adalah cara-cara yang bisa dilakukan sendiri-sendiri (*self propelling growth*) atau bersama-sama (*collaborative effort*), misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan ; *pre-service training, on the job training*, seminar, workshop, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi, belajar mandiri melalui PMM (Platform Merdeka Mengajar).

Hal tersebut dilakukan oleh UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan yang harus dikembangkan secara terus menerus. Keterampilan yang dimaksud adalah kemampuan teknis seorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya atau dapat disebut juga sebagai kompetensi profesional tenaga kependidikan. Peningkatan kompetensi ini perlu dilakukan agar para tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efiseien.

Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha-usaha untuk mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Sejalan dengan hasil penelitian Hasanah, Y.M & Nurlela (2024) pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Al-Qudsu melalui pendidikan, pemberian motivasi, pelatihan-pelatihan terutama pelatihan keguruan dan seminar-seminar yang dapat menunjang *soft skill* dan *hard skill* dalam mengembangkan potensi pendidik dan tenaga kependidikan sehingga guru memiliki kompetensi dan profesional dalam bidangnya sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 5, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Mengenai hak dan kewajiban, serta syarat-syarat pendidik dan tenaga kependidikan juga diatur dalam ketentuan Pasal 4 - Pasal 44 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tugas tenaga kependidikan diatur dalam ketentuan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tupoksi, Wewenang, Tanggung Jawab, Hak, dan Kewajiban Tenaga Kependidikan di UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan:

a. Tugas dan Tanggungjawab Pustakawan Sekolah

Pengertian pustakawan dalam hal ini adalah seorang yang menyelenggarakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada stakeholder sesuai dengan tupoksinya

b. Tugas Usaha Kesehatan Sekolah

UKS merupakan program pemerintah untuk meningkatkan pelayanan kesehatan, pendidikan kesehatan dan pembinaan lingkungan sekolah sehat atau kemampuan hidup sehat bagi.

c. Uraian Tugas Kepala Laboratorium Sekolah.

Laboratorium pendidikan adalah sarana dan tempat untuk mendukung proses pembelajaran yang di dalamnya terkait dengan pengembangan, pemahaman, keterampilan, dan inovasi bidang ilmu sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada pada program studi. Laboratorium termasuk di dalamnya workshop, studio, atau dikenal

dengan general shop/training station. Yang di dalamnya dilakukan kegiatan pengujian dan penelitian. (Depdiknas: 2003).

d. Tugas Kepala Laboratorium Sekolah

1. Merencanakan dan mengadakan alat dan bahan untuk kegiatan praktikum/praktek sesuai usulan dari penanggung jawab laboratorium, laboran dan teknisi.
2. Merencanakan dan mengadakan alat dan bahan untuk kegiatan penelitian sesuai usulan dari penanggung jawab laboratorium, laboran dan teknisi.
3. Mengatur dan melaporkan administrasi keuangan penggunaan dana DIK, DIKS, Sardik/BOP, dan sumber dana lain dari masyarakat dan pengguna laboratorium untuk kelancaran kegiatan praktikum/praktek, penelitian, pemeliharaan dan pengembangan laboratorium.
4. Menginventarisasi alat dan bahan di laboratorium.
5. Melaksanakan perbaikan dan pemeliharaan fasilitas dan alat di laboratorium.
6. Mengembangkan tim layanan masyarakat untuk kemajuan laboratorium dan kesejahteraan staf laboratorium.
7. Mewakili Kepala Laboratorium jika berhalangan dalam melaksanakan tugas dalam tugas yang menyangkut pengembangan fasilitas dan keuangan.
8. Memfasilitasi pengembangan kurikulum dan mengembangkan kerja sama dengan pihak luar untuk pemanfaatan dan peningkatan fasilitas laboratorium.

Hak pendidik dan tenaga kependidikan disebutkan dalam ketentuan Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut:

1. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
2. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
4. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.
5. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Tujuan kegiatan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme di UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan:

a. Tujuan Umum

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan komunikasi yang baik, bekerja sesuai tupoksi untuk membangun semangat kerja yang solid dan kompak

b. Tujuan Khusus

1. Menambah wawasan dan pemahaman TU, OB, Satpam dan pesuruh dalam melaksanakan tugas keprofesiannya;
2. Menemukan dan mengelaborasi ide-ide dan karya terbaik;
3. Penyebaran praktek baik untuk meningkatkan kualitas tugas pokok tenaga kependidikan;
4. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan;

Dampak dalam kegiatan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme di UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan:

1. Meningkatnya semangat kerja tenaga kependidikan;
2. Meningkatnya minat dan motivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan di satuan pendidikan;
3. Meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dalam menuju abad 21;
4. Meningkatnya mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

Dasar Hukum Pembinaan Tenaga Kependidikan SMP Negeri 12 Kota Tangerang Selatan:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 sebagai perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;

4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru;
5. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 Organisasi Kementerian Negara;
6. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
7. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru;
8. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 61 Tahun 2014 tentang Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah;
9. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 103 Tahun 2014 tentang Pembelajaran Pada Pendidikan Dasar dan Menengah;
10. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 104 Tahun 2014 tentang Penilaian Hasil Belajar oleh Pendidik pada Pendidikan Dasar dan Menengah;
11. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
12. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2015 – 2019;
13. DIPA Direktorat Pembinaan Guru Pendidikan Dasar Tahun Anggaran 2018 dengan Nomor: SP DIPA-023.16.1.361152/2018, tanggal 5 Desember 2017 Revisi 1 tanggal 2 April 2018, Revisi ke 2 tanggal 9 November 2018.

Manfaat kegiatan pembinaan tenaga kependidikan dalam meningkatkan profesionalisme di UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan:

1. Memotivasi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya;
2. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional;
3. Mendorong ide-ide baru dalam meningkatkan pelayanan terhadap proses pembelajaran.

Dampak kegiatan pembinaan tenaga pendidik dalam meningkatkan profesionalisme di UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan:

1. Meningkatnya semangat kerja tenaga kependidikan;
2. Meningkatnya minat dan motivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan di satuan pendidikan;
3. Meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dalam menuju abad 21;
4. Meningkatnya mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

Selanjutnya yang menjadi kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan menurut ketentuan Pasal 40 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berbeda dengan tenaga pendidik (guru), tenaga kependidikan pada umumnya dipersyaratkan memiliki minimal tiga kompetensi dasar yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi teknis. Adanya kegiatan tersebut diharapkan dapat tumbuhnya kemampuan setiap kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan, dan makin percaya diri mengikuti seleksi PPPK.

KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh UPTD SMPN 12 Kota Tangerang Selatan adalah cara-cara yang bisa dilakukan sendiri-sendiri (*self propelling growth*) atau bersama-sama (*collaborative effort*), misalnya mengikuti kegiatan atau kesempatan ; *pre-service training, on the job training*, seminar, workshop, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi, belajar mandiri melalui PMM (*Platform Merdeka Mengajar*)

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2021). Manajemen peningkatan mutu pendidikan karakter berbasis agama, budaya, dan sosiologi. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*.
- Danandjaya, K. (2020). Perilaku individu dalam organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 125-132.
- Hamzah, I. F., Agoha, C., & Silviani, A. (2019). Membangun identitas sosial dalam organisasi mahasiswa pascasarjana. *Psycho Idea*, 17(1), 32-41.
- Hasanah, Y.M & Nurlela (2024) pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Al-Qudsu. *Tadris: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 23-32
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. , 6(2), 12380-12394.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003