

Menganalisis Pengelolaan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Strategi, Faktor Penghambat, dan Solusi Pada Pondok Pesantren Terpadu Raudhatul Jannah

Sani Susanti¹, Arisma Laily Na Imah², Dian Patricia Natalia Lubis³,
Siti Maulida J⁴, Rizka Khairunnisa⁵

Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UNIMED¹

Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Negeri Medan^{2,3,4,5}

Korespondensi penulis: susanti.sani@gmail.com, arismalaily81@gmail.com, lubisdian448@gmail.com,
sitimaulidajailani@gmail.com, rzkhairunnisa31@gmail.com.

Abstract. Educational staff management is the process of planning, organizing, mobilizing, and controlling teachers and all components within an educational institution to achieve objectives effectively and efficiently. This article uses a descriptive and qualitative approach by collecting primary and secondary data through interviews, observations, and documentation. The main issues examined in this research are considerations in the placement and assignment of educational staff, as well as the impact of financial conditions on the management of educational staff. The purpose of this research is to find solutions to existing problems in the management of educational staff so that these issues can be addressed. The results of the study show that in the placement and assignment of educational staff, factors that need to be considered include educational background, teaching experience, competence, and the needs of the institution. Additionally, financial conditions significantly influence the management of educational staff, including the provision of facilities, professional development, and teacher welfare. To address these problems, strategic efforts are needed, such as thorough planning of educational staff needs, the development of a transparent evaluation and promotion system, and the adequate allocation of budgets for teacher welfare and professional development. Thus, the management of educational staff can run more effectively and efficiently, allowing educational goals to be optimally achieved.

Keywords: Education, Educational, Educational Staff, Teacher

Abstrak. Manajemen pendidik dan kependidikan merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian guru serta seluruh komponen dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Artikel ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kualitatif dengan mengumpulkan data primer dan sekunder melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini adalah pertimbangan dalam penempatan dan pemberian tugas kepada tenaga pendidik, serta pengaruh kondisi keuangan terhadap manajemen pendidik dan kependidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan solusi dari masalah-masalah yang ada dalam pengelolaan tenaga pendidikan dan kependidikan, sehingga masalah tersebut dapat diatasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penempatan dan pemberian tugas kepada tenaga pendidik, faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, kompetensi, dan kebutuhan lembaga. Selain itu, kondisi keuangan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen pendidik dan kependidikan, di antaranya dalam hal penyediaan fasilitas, pengembangan profesional, dan kesejahteraan guru. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan upaya-upaya strategis, seperti perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang matang, pengembangan sistem penilaian dan promosi yang transparan, serta pengalokasian anggaran yang memadai untuk kesejahteraan dan pengembangan profesional guru. Dengan demikian, manajemen pendidik dan kependidikan dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Kata kunci: Pendidikan, Kependidikan, Tenaga Pendidik, Guru.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang sangat vital dalam dunia pendidikan. Dalam konteks pendidikan, sumber daya manusia ini dikenal sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Uray Iskandar (2001;108) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran,

menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama pada perguruan tinggi. Menurut Hamalik (2004) dalam Muhammad Mustari (2014:135) menyatakan bahwa guru adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai keahlian khusus. Sependapat dengan Sardiman (2000:123) dalam Uray Iskandar (2005:7) guru salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Dikemukakan oleh Sadulloh dkk. (2006) Pendidik adalah seseorang yang bertanggung jawab terhadap terlaksananya pendidikan, sejalan dengan itu ada juga yang mengatakan bahwa pendidik adalah orang dewasa yang membantu terhadap anak didik agar menjadi dewasa. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2).

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik. Menurut Bambang Ismaya (2015:107) Tenaga kependidikan adalah seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian, kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan atau pengembangan dan pemberhentian (Aedi Nur, 2016).

Tenaga pendidik dan pendidikan yang kompeten merupakan substansi penting. Sebuah pendidikan tinggi dengan sarana dan prasarana yang memadai, dana yang mencukupi, serta sumber daya yang banyak dirasakan akan sia-sia apabila tidak didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang mempunyai kompetensi serta profesionalitas tinggi untuk menjalankan seluruh tugas secara profesional. Tenaga pendidik bertujuan untuk menunjang keberhasilan para peserta didik. Namun tidak hanya tenaga pendidik, dalam lingkungan sekolah juga terdapat peserta didik maupun para tenaga kerja yang berkepentingan di dalamnya. Memiliki keterkaitan satu dengan lainnya dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sebagai tenaga pendidik tentunya bukan pekerjaan yang mudah, selain dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai juga kemampuan manajemen dan keterampilan yang cukup. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan di setiap satuan pendidikan. Bayangkan jika seorang guru tidak menguasai atau memahami isi materi yang akan diajarkan, tidak mengetahui tujuan pengajaran yang dilaksanakan, maka para peserta didik tidak akan berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk meningkatkan diri sebagai tenaga kependidikan setiap orang harus memiliki kemauan keras dari dalam dirinya. Mempunyai visi dan misi, komitmen diri terhadap tugas yang diemban. Dia harus mampu berpikir apa tugas utama dan tambahannya. Dengan demikian seorang tenaga pendidikan akan mengerti apa yang harus dikerjakan, dan sebatas mana dia harus bekerja, lancarnya pelaksanaan kegiatan maka diperlukan peraturan yang dijadikan pedoman dalam setiap tindakan kerjanya. Peraturan tersebut bisa saja disusun atas kesepakatan bersama dari peraturan-peraturan tertentu yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (Guru, Dosen, Pamong Pelajar, Instruktur, Tutor, Widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang dengan sangat cepat (Endang Herawan dan Nani Hartini, 2015: 253). Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen kunci dalam keberhasilan proses belajar mengajar dan pengelolaan lembaga pendidikan secara keseluruhan. Pertimbangan penempatan dan pemberian tugas kepada tenaga pendidik, serta perlunya peningkatan mutu dan kinerja melalui pelatihan, menjadi aspek yang penting dalam memastikan efektivitas pendidikan di sekolah. Selain itu, sekolah harus mempertimbangkan kondisi keuangan dalam perekrutan tenaga pendidik, yang berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan. Tantangan yang dihadapi juga termasuk strategi untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mental tenaga kependidikan, guna mencapai lingkungan belajar yang optimal bagi siswa dan seluruh warga sekolah. Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat :

- 1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta

melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.

- 3) Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.
- 4) Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan undang-undang sendiri.

Pendidik berhak memperoleh : (1) Penghasilan dan Jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, (2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, (3) Pembinaan karir 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. (Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40). Sedangkan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan adalah: (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan logis, (2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan, (3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. (Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40).

Rumusan masalah terkait dengan penempatan dan tugas tenaga pendidik yang tepat, pentingnya peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam pengelolaan lembaga pendidikan, sumber rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, faktor-faktor yang mendorong penambahan pendidik dan tenaga kependidikan, adanya program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan guru, upaya meningkatkan mutu siswa dan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan, pertimbangan keuangan dalam perekrutan pendidik, dan strategi untuk meningkatkan motivasi serta kesejahteraan mental tenaga kependidikan. Tujuan pendidik dan tenaga kependidikan adalah membantu peserta didik mencapai tujuan pendidikan nasional dan meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Mereka bertugas menciptakan suasana belajar yang bermakna, kreatif, dan dialogis, serta memberikan teladan yang baik. Manfaat pendidik dan tenaga kependidikan adalah membantu mencapai tujuan pendidikan nasional dengan meningkatkan mutu pendidikan dan membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai. Peran mereka meliputi pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan dan pemberian tugas kepada tenaga pendidik, peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam pengelolaan lembaga pendidikan, serta sumber rekrutmen

pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi yang mendorong penambahan pendidik dan tenaga kependidikan, meninjau program pelatihan yang tersedia untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan guru, serta mengkaji langkah-langkah untuk meningkatkan mutu siswa dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini juga berupaya mengeksplorasi pengaruh kondisi keuangan dalam perekrutan tenaga pendidik dan strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mental tenaga kependidikan.

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai pertimbangan penempatan dan tugas tenaga pendidik, pentingnya peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengelola lembaga pendidikan, serta sumber rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Penelitian ini juga akan membantu mengidentifikasi kondisi yang mengharuskan penambahan pendidik dan tenaga kependidikan, meninjau program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan guru, serta mengevaluasi langkah-langkah untuk meningkatkan mutu siswa dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian ini akan memberikan wawasan tentang pengaruh kondisi keuangan dalam perekrutan tenaga pendidik dan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi serta kesejahteraan mental tenaga kependidikan.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Ayuwanti (2016: 105) Pendidikan merupakan kegiatan terencana yang berlangsung sepanjang hidup dan menjadi kebutuhan bagi manusia. Menurut Firmansyah (2015: 34) Pendidikan merupakan salah satu bidang yang mempunyai peranan besar dalam pembangunan di suatu negara selain bidang ekonomi, politik, keamanan, dan sebagainya. Menurut Putrayasa dkk (2014) “Pendidikan dapat diartikan sebagai kegiatan seseorang dalam membimbing dan memimpin anak menuju ke pertumbuhan dan perkembangan secara optimal agar dapat berdiri sendiri dan bertanggung jawab”. Yamin (2016:12) “Pendidikan merupakan suatu proses di mana pengalaman dan informasi diperoleh sebagai hasil belajar, yang mencakup pengertian dan penyesuaian diri dari pihak peserta didik terhadap rangsangan yang diberikan kepadanya menuju ke arah pertumbuhan dan perkembangan”. Werimon dkk, (2017:33) menyatakan bahwa belajar ialah proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkahlaku, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungan. Menurut Ahmad Tafsir, (1994:74) pendidik adalah siapapun yang bertanggungjawab secara langsung terhadap perkembangan peserta didik. Mereka berkewajiban mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik kognitif, afektif maupun

psikomotorik berdasarkan ajaran Islam. Sedangkan Noeng Muhajir, (2003:71) menjelaskan bahwa pendidik adalah seseorang yang mempribadi (personifikasi pendidik), yaitu mempribadinya keseluruhan yang diajarkannya, bukan hanya sekedar isi atau ilmunya akan tetapi juga nilainya.

Tenaga kependidikan ialah anggota masyarakat yang memberikan kontribusi dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dimana didalamnya termasuk tenaga pendidik. Pendidik ialah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Aminy.E, 2020). Menurut Bambang Ismaya (2015;107) Tenaga kependidikan adalah seluruh komponen yang terdapat dalam instansi atau lembaga pendidikan yang tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian, kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan atau pengembangan dan pemberhentian (Aedi Nur, 2016).

Hasan Langgulung, (1988:86) berpendapat bahwa tugas pendidik selain mentransfer pengetahuan adalah sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar anak didiknya. Sementara itu menurut Ag. Soejono, (1982:62) bahwa tugas pendidik termasuk di dalamnya guru adalah:

1. wajib menemukan faktor-faktor pembawaan anak-anak didik dengan berbagai cara seperti observasi, wawancara, melalui pergaulan, angket, dan sebagainya.
2. menolong anak didik mengembangkan pembawaan-pembawaan yang baik dan menekan pembawaan anak didik yang buruk.
3. memperlihatkan kepada anak didik tugas orang dewasa melalui pengenalan berbagai ketrampilan, keahlian, dan ilmu pengetahuan.
4. mengevaluasi perkembangan anak didik.
5. memberikan bimbingan dan penyuluhan tatkala anak didik mengalami kesulitan dalam mengembangkan potensinya. Di dalam Undang-undang Sisdik

Jenis-jenis tenaga kependidikan:

- a. Guru
- b. Dosen
- c. Konselor

- d. Pamong belajar
- e. Widyaiswara
- f. Tutor
- g. Instruktur
- h. Fasilitator
- i. Ustadz, dan sebutan lainnya.

METODE PENELITIAN

A. Waktu

Waktu penelitian: Kegiatan penelitian ini diadakan, Hari/Tanggal: Kamis / 25-april-2024, Waktu: 20.30-selesai

B. Subjek

Subjek penelitian kami tenaga pengajar di Pondok Pesantren Terpadu Ayatullah Jannah

C. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik atau cara yang digunakan peneliti untuk dapat mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dalam kegiatan ini menggunakan beberapa teknik, yaitu : Wawancara dan Dokumentasi

D. Data Instrumen

Menurut Purwanto (2018), instrumen penelitian pada dasarnya adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Dalam kontribusi ini kami menggunakan beberapa instrumen untuk mendukung kegiatan ini. Itu adalah beberapa

1. Laptop

Instrumen ini membantu peneliti dalam menyusun hasil dari wawancara yang kami lakukan.

2. Ponsel.

Peneliti menggunakan handphone untuk merekam audio selama wawancara dengan narasumber berlangsung.

3. Google Meet

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan media google meet sebagai perantara antara peneliti dan narasumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut pandangan ahli statistik Brian Joiner dari Universitas Florida pada tahun 1997, pengertian hasil analisis akhir dalam suatu penelitian adalah rangkuman yang mencakup interpretasi dan kesimpulan dari hasil analisis data untuk menjawab masalah penelitian. Hasil analisis akhir bertujuan untuk mengungkap makna yang mendalam dari hasil penelitian tersebut.

1. Permasalahan Penelitian

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Terpadu Ayatullah Jannah. Beberapa persoalan yang diangkat antara lain:

- Pertimbangan dalam penempatan dan pemberian tugas kepada tenaga pendidik.
- Pentingnya peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam pengelolaan lembaga.
- Sumber rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan.
- Faktor yang mendorong penambahan SDM pendidikan.
- Program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru.
- Langkah meningkatkan mutu siswa dan kinerja SDM pendidikan.
- Pengaruh kondisi keuangan.
- Strategi peningkatan motivasi.

2. Landasan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini menjelaskan definisi pendidik, tenaga kependidikan, serta tugas dan fungsinya secara lengkap. Kemudian dijelaskan pula faktor-faktor penghambat dan strategi pengelolaan SDM pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa dokumen ini telah memadai untuk menjelaskan kerangka berpikir teoritis terkait topik yang dibahas.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif dengan teknik wawancara dan dokumentasi. Subjeknya adalah tenaga pengajar di Pondok Pesantren Ayatullah Jannah. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi permasalahan di lapangan.

4. Hasil Penelitian

Hasil wawancara menunjukkan beberapa persoalan yang dihadapi terkait kualifikasi guru, beban kerja, insentif, kurikulum, serta keterbatasan sumber daya tenaga kependidikan. Hal ini mengidentifikasi permasalahan yang ada di lembaga tersebut.

Berikut adalah pertanyaan dan hasil dari wawancara yang telah dilakukan:

1. Apa saja yang dijadikan pertimbangan untuk penempatan dan pemberian tugas tenaga pendidik?

Jawaban:

menurut hasil wawancara menyampaikan bahwa Sekolah memang memiliki tujuan tertentu untuk membangun kualitas tenaga kependidikan di sekolah, dan tugas-tugas itu di kelompokkan mulai dari administrasi hingga keseluruhan diatur dengan sebaik mungkin. Tugas-tugas itu sudah di bagikan dan di tetapkan kepada masing-masing tenaga pendidik. Lalu sekolah juga biasanya membuat perencanaan awal untuk setahun kedepan dan setelah itu tenaga pendidik mengaplikasikan tugas tersebut ketika berada di kelas sesuai dengan waktu nya. Jadi kesimpulannya tenaga kependidikan harus mampu menguasai dan mengaplikasikan posisinya pada penempatan yang telah di tetapkan.

2. Mengapa pendidik dan tenaga kependidikan penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan?

Jawaban:

Menurut hasil wawancara, Hal ini sangat penting bagi pendidik untuk mengelola lembaga pendidikan karena, seluruh pengelola nya tentang sistem apapun yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan, dan yang sangat mengerti mengenai itu adalah pendidik dan tenaga pendidikan. Dan untuk tetap menjaga kestabilan dari lembaga pendidikan agar lembaga pendidikan berjalan sebagaimana mestinya yaitu yang harus mengelola adalah pendidik dan tenaga pendidik. Jadi kesimpulannya penting bagi tenaga kependidikan untuk tetap menjaga kestabilan lembaga pendidikan dan harus di atur oleh pendidik dan tenaga kependidikan agar tetap sinkron dan berjalan sebagaimana mestinya.

3. Dari mana sekolah mendapat pendidik dan tenaga Pendidikan

Jawaban:

ada 2 sumber tenaga pendidik yang biasa ikut serta dalam perekrutan untuk tenaga pendidik. Jadi karena kita lembaga pendidikan islam yang termasuk dalam boarding school, yang pertama itu calon tenaga pendidik yang berasal dari umum karena memang sekolah kita ini menyangkut pautkan dengan dinas jadi ada umum dan satu lagi ada dari tenaga pesantren karena 2 ini memang kita harus adakan. Kemudian untuk yang kedua, kita dapat tenaga kependidikan itu kita dapatkan memang dari kader-kader sekolah, jadi ada kader sekolah kita memang di kaderkan , setelah tamat

mungkin ada yg mengajar disini kemudiansetelah beberapa tahun dia keluar untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi setelah itu dia mungkin bisa kembali lagi, dari hal tersebutlah kita dapatkan tenaga kependidikan tersebut.

4. Kondisi apa yang mengharuskan sekolah menambah pendidik dan tenaga kependidikan

Jawaban:

Pertama jumlah siswa yang melebihi rasio dari guru yang tersedia , kedua adanya pengembangan yang dilakukan oleh pihak sekolah seperti pelaksanaan ekstrakurikuler apalagi di lembaga pendidikan islam ini kita meningkatkan ekstrakurikuler sains dan sebagainya yang umum, lalu berikutnya ekstrakurikuler skill. Dengan ditambahnya tenaga pendidik agar ekstrakurikuler ini berjalan dengan baik dan sesuai dengan yg diinginkan.

5. Apakah ada program pelatihan untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan guru disekolah?

Jawaban:

Tentu saja ada, untuk meningkatkan wawasan skill dari guru dan tenaga pendidik, ada beberapa kegiatan pelatihan yaitu pelatihan dalam :

1. cara mengajar, membuat variasi belajar semenarik mungkin sehingga membuat siswa nyaman dan lebih aktif, pelatihan untuk melatih kreativitas pendidik untuk mendidik siswa 2. melatih guru setiap seminggu sekali, dibagi menjadi beberapa latih, ada latihan untuk mengajar, dan pelatihan untuk mempelajari seperti mempelajari alquran 3. program halaqah, guna untuk meningkatkan kualitas guru, untuk melatih kinerja dan soft skill guru masing masing.

6. Bagaimana langkah yang dilakukan untuk meningkatkan mutu siswa dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawaban :

Untuk meningkatkan kualitas siswa memang perlu totalitas, kita harus mendefinisikan kualitas apa yang ingin kita raih atau capai, contoh seperti kualitas prestasi, contohnya dengan meningkatkan efektivitas jam belajar sesuai dengan prestasi yang ingin diraih, contoh seperti ingin meningkatkan di sains mak kita meningkatkan pembelajaran di sains.

7. Apakah kondisi keuangan juga menjadi pertimbangan dalam perekrutan tenaga pendidik?

Jawaban :

Menurut hasil wawancara menjelaskan bahwa ketika melakukan perekrutan tenaga pendidik, salah satu pertimbangan utama adalah kondisi keuangan sekolah. Ini karena membuka perekrutan berarti juga memikirkan dana untuk membayar honor tenaga pendidik. Kondisi keuangan ini sangat penting karena berdampak pada kebutuhan dan kesejahteraan tenaga pendidik.

8. Apa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mental tenaga kependidikan?

Jawaban :

Menurut hasil wawancara menyatakan bahwa motivasi tenaga pendidik sangat penting, dan mendukung apa yang mereka inginkan adalah kuncinya. Mendukung kreativitas mereka juga merupakan aspek penting dalam memotivasi. Melalui pendekatan ini, semangat mereka tidak dipatahkan, dan mereka diberikan keleluasaan untuk berkreaitivitas dalam mendidik, sejalan dengan kurikulum merdeka yang memberikan kebebasan dengan tetap mendapatkan panduan dari pihak terkait.

KESIMPULAN

Pendidik merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik peserta didik, sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Tugas dan fungsi utama pendidik dan tenaga kependidikan adalah mendidik, mengajar, membimbing, dan mendukung proses pembelajaran siswa. Sumber rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan Pondok Pesantren Terpadu Raudhatul Jannah berasal dari berbagai sumber, seperti perekrutan langsung, seleksi, program kerja sama dengan perguruan tinggi, dan sumber internal lainnya. Langkah-langkah pengembangan mutu yang dilakukan diantaranya pengembangan kurikulum, penerapan metode pembelajaran aktif, pembinaan dan supervisi teratur, serta evaluasi kinerja yang komprehensif dan objektif. Kondisi keuangan menjadi pertimbangan dalam perekrutan tenaga pendidik karena berpengaruh terhadap kemampuan sekolah dalam menawarkan gaji dan tunjangan yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ag. Soejono, (1982) Pendahuluan Ilmu Pendidikan Umum. Bandung: CV Ilmu Suara Muhammadiyah.
- Ahmad Tafsir, (1994) Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Aminy, E. 2020. Efektivitas Pelayanan Administrasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sarolangun. Universitas Islam Negeri Sultan Thana Saifuddin Jambi.
- Ayuwanti, Irma. 2016. "Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar Matematika Menggunakan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Group Investigation di SMK Tuma'ninah Yasin Metro". Jurnal SAP. Volume 1. Nomor 2.
- Bambang Ismaya, 2015. Pengelolaan Pendidikan, Refika Aditama; Bandung.
- Firmansyah, Dani. 2015. "Pengaruh Strategi Pembelajaran dan Minat Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika". Jurnal Pendidikan Unsika. Volume 3. Nomor 1.
- Hasan langgulung, (1988) Pendidikan Islam Menghadapi Abad Ke-21. Jakarta: Pustaka Al-Husna.
- Monawati dan Yamin, M. 2016. "Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Melalui Lesson Study pada Penjumlahan Pecahan di Kelas IV SDN Lamsayeun". Jurnal Pesona Dasar. Volume 3. Nomor 4.
- Noeng Muhajir, (2003) Ilmu Pendidikan dan Perubahan sosial Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Putrayasa, I M. dkk. 2014. "Pengaruh Model Pembelajaran Discovery Learning dan Minat Belajar Terhadap Hasil Belajar IPA Siswa". Jurnal Mimbar PGSD Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan PGSD. Volume 2. Nomor 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat (1) dan (2), 30.
- Uray Husna asmara, 2014. Penulisan Karya Ilmiah. Fahrana Bahagia; Pontianak.
- Uray Husna Asmara, 2016. Perencanaan Pendidikan. Fahrana Bahagia Fress; Pontianak.
- Werimon, S. dkk. 2017. "Pengaruh Model Pembelajaran STAD Dipadu Media Pembelajaran Komik Materi Sistem Pencernaan Manusia terhadap Hasil Belajar Siswa". Jurnal Eksakta Pendidikan. Volume 1. Nomor 2.