

VOLUME 40
NOMOR 2
JULI 2013

ISSN
0854-8307

Ilmu Pendidikan

Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan



Ilmu Pendidikan	Volume 40	Nomor 2	Halaman 111-213	Malang Juli 2013	ISSN 0854-8307
--------------------	-----------	---------	--------------------	---------------------	-------------------

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Mutu <i>Arifin (Universitas Negeri Gorontalo)</i>	111-117
Tata Pamong Kolegial-Among Roso sebagai Pengembangan Institusi Perguruan Tinggi Swasta <i>Diah Puji Nali Brata (STKIP PGRI Jombang)</i>	118-125
Meningkatkan Kemampuan melalui Kalimat Langsung dan Kalimat Tidak Langsung Siswa SMP dengan Metode Tubian <i>Hakim Shobri (Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Blitar)</i>	126-133
Pengembangan Media Kolaborasi Berbasis WEB untuk Pebelajar dan Pembelajar pada Pembelajaran Sinematografi <i>Henry Praherdhiono, Eka Pramono Adi (Universitas Negeri Malang)</i>	134-139
Strategi Pembelajaran Kontekstual dan Konvensional Pelajaran IPA Kelas IV dengan Gaya Kognitif Berbeda <i>I Made Suardana (Universitas Negeri Malang)</i>	140-151
Pengembangan Keterampilan Tenaga Kependidikan melalui Pendekatan Spiritual <i>Ifit Novita Sari (Universitas Kanjuruhan Malang)</i>	152-158
Peningkatan Penguasaan Materi Pelajaran Seni Budaya bagi Siswa Kelas XI SMA melalui Pembelajaran Empat Tahap <i>Muchtadi (Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sidayu Gresik)</i>	159-168
Fasilitas Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Karyawan Administratif pada Unit Kerja Fakultas di Perguruan Tinggi Negeri <i>Muhammad Ardiansyah (Universitas Negeri Makasar)</i>	169-177
Kurikulum "Jalakar" (Belajar dan Berkarya) untuk SMP Satu Atap: Alternatif Pemenuhan Kebutuhan Peserta Didik di Daerah Pedesaan dan Terpencil <i>Nurul Ulfatin, Amat Mukhadis, Ali Imron (Universitas Negeri Malang)</i>	178-193
Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran melalui Pembinaan CLCK <i>Sri Iswaningsih (Dinas Pendidikan Kabupaten Jember)</i>	194-198
Upaya Meningkatkan Prestasi Belajar Fiqih dengan Menerapkan Model Pembelajaran Kontekstual Berbasis Terarah <i>Ulfa Mahfudloh (Madrasah Aliyah Negeri 2 Madiun)</i>	199-205
Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Video untuk Menunjang Perkuliahan Mata Kuliah Universitas di Fakultas Ilmu Pendidikan <i>Widayati (Universitas Negeri Malang)</i>	206-213
Indeks Subyek	
Indeks Pengarang	
Daftar Nama Mitra Bestari	

ILMU PENDIDIKAN terbit dua kali setahun pada bulan Januari dan Juli, memuat artikel hasil pemikiran dan hasil penelitian di bidang ilmu kependidikan.

Penyunting Penyelia
Mulyadi Guntur Waseso
Fattah Hanurawan

Ketua Penyunting
Supriyono

Wakil Ketua Penyunting
A. Supriyanto

Penyunting Pelaksana
Utami Widiati
Ahmad Samawi
Bambang Budi Wiyono
Moh. Efendi
Zulkarnain Nasution
Adi Atmoko
Ali Imron
Muhana Gipayana
Im. Hambali

Pelaksana Tata Usaha
Muhtarom
Anik Nurul Hayati
Usna Nurindriastuti
Yayuk Erniati

Pelaksana Teknis
Ahmad Muam
Andri Sutrisno
Indarti Adininggar
Laksana Budiarto
Erchammud Adhar
Ony Herdianto
Djoko Imam Purwanto

Alamat Penyunting dan Tata Usaha: Sekretariat Jurnal Berkala FIP Universitas Negeri Malang, Gedung D-1 Lantai II, Jln. Semarang No.5 Malang 65145, Telp. (0341) 551312 pswt. 393, atau Telp./Faks. (0341) 566962. E-mail: jurnal@fip.um.ac.id. Langganan setahun (2 nomor) Rp.60.000,00 (enam puluh ribu rupiah). Uang langganan dikirimkan dengan pos wesel ke alamat Pelaksana Tata Usaha (Muhtarom) atau melalui **Bank BNI Cabang Pembantu Universitas Negeri Malang, Rekening Nomor 0133824686.**

ILMU PENDIDIKAN diterbitkan oleh Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Malang. **Dekan:** Supriyono. **Wakil Dekan I:** Bambang Budi Wiyono. **Wakil Dekan II:** Ella Faridati Zen. **Wakil Dekan III:** Hardika. Terbit pertama kali pada tanggal 1 Januari 1973 dengan nama **Majalah Pendidikan.**

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah dimuat dalam media cetak lain. Syarat-syarat, format dan tata tulisnya dapat diperiksa pada **Petunjuk bagi (Calon) Penulis ILMU PENDIDIKAN** di sampul belakang-dalam jurnal ini. Naskah yang masuk ditelaah oleh Mitra Bestari untuk dinilai kelayakannya. Penyunting melakukan penyuntingan atas tulisan yang dimuat.

Dicetak di Percetakan Rosindo, Isi diluar tanggungjawab Percetakan

PENGEMBANGAN KETERAMPILAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI PENDEKATAN SPIRITUAL

Ifit Novita Sari

PPs PIPS Universitas Kanjuruhan, Jl. S. Supriadi 48 Malang
e-mail: vita_ifitnovitasari@yahoo.co.id

Abstract: Skill Development of Administrative Staf in Education Through Spiritual Approach. The purpose of this study is to determine the development of the capacity of each administrative staff in education, which includes the development of knowledge, insights into the thinking processes, attitudes toward work and skill in the execution of daily tasks so that labor productivity can be improved. This study utilizes a qualitative approach with a naturalistic case study aiming to identify and describe in detail the development of skills of administrative staff in education through a spiritual approach in *Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso*. The result indicates that the development carried out in the study is badly needed by the staff in education to improve their competence and skills in accordance with their responsibility.

Keywords: development of skills, administrative staff, spiritual approach

Abstrak: Pengembangan Keterampilan Tenaga Kependidikan melalui Pendekatan Spiritual. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan, yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik dengan jenis penelitian studi kasus, yang ditujukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan secara rinci tentang pengembangan keterampilan tenaga kependidikan melalui pendekatan spiritual di Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso. Hasilnya, pengembangan yang dilakukan sangat dibutuhkan oleh tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan sesuai dengan bidangnya.

Kata kunci: pengembangan keterampilan, tenaga kependidikan, pendekatan spiritual

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan, sekalipun lingkup keduanya berbeda. Hal ini dapat dilihat dari pengertian keduanya yang tercantum dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah 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.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan BAB I Pasal I Ayat 7: Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta dalam jabatan. Dijabarkan lagi pada BAB VI tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan yang dibagi lagi dalam dua bagian, bagian kesatu tentang pendidik dan bagian kedua tentang tenaga kependidikan.

Pasal 39 ayat 1 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, yang menyatakan bahwa: tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses

pendidikan pada satuan pendidikan. Dalam undang-undang tersebut juga dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Pasal 1, ayat 6). Sementara di Pasal 2 menyebutkan bahwa pendidik adalah 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. Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran), melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar. Dari definisi di atas jelas bahwa tenaga kependidikan memiliki lingkup profesi yang lebih luas, yang juga mencakup di dalamnya tenaga pendidik. Pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar, dan kepala sekolah adalah diantara kelompok profesi yang masuk dalam kategori sebagai tenaga kependidikan.

Kepala sekolah/kepala madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan adalah tenaga kependidikan yang harus ada di jenjang pendidikan menengah, baik SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat (Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005, Pasal 35). Tenaga kependidikan pada

pendidikan akademik, pendidikan vokasi, dan pendidikan profesi harus memiliki kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi sesuai bidang tugasnya. Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu di berbagai negara memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan maka aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi. Tenaga kependidikan adalah sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Pengembangan tenaga pendidikan menyangkut dua hal pokok yaitu : (1) pola rekrutmen tenaga kependidikan, (2) pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Ada tiga pola pendekatan yang menjadi pilihan kebijakan dalam rekrutmen tenaga kependidikan, yaitu : (1) pendekatan yang didasarkan pada prinsip-prinsip profesionalisme, (2) pendekatan politik balas budi dan hubungan baik, (3) pendekatan geografis kedaerahan akibat otonomi daerah (Nur, 2009).

Tabel 1. Jenis-Jenis Tenaga Kependidikan Untuk Lingkungan Departemen Pendidikan Nasional

Status Ketenagaan	Tempat Kerja di Sekolah	Tempat Kerja di Luar Sekolah
Tenaga Struktural	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Sekolah • Wakil Kepala Sekolah 1. Urusan Kurikulum 2. Urusan Kesiswaan 3. Urusan Sarana dan Prasarana 4. Urusan Pelayanan Khusus 	<ul style="list-style-type: none"> • Pusat: Menteri, Sekjen, Dirjen • Wilayah: Ka. Kanwil; Kormin; Kepala Bidang • Daerah: Kakandepdiknas Kab./Kec.: Kasi
Tenaga Fungsional	<ul style="list-style-type: none"> • Guru • Pembimbing/ Penyuluh (Guru BP) • Pengembangan Kurikulum dan Teknologi Kependidikan • Pengembangan tes • Pustakawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Penilik • Pengawas • Pelatih • Tutor & Fasilitator • Pengembangan Pendidikan
Tenaga Teknis	<ul style="list-style-type: none"> • Laboran • Teknisi Sumber Belajar • Pelatih (Olahraga); Kesenian & Keterampilan • Petugas TU 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknisi Sumber Belajar/ Sanggar Belajar • Petugas TU

N

publik
tandar
Pasal I
idikan
n dan
dalam
entang
n yang
tentang
tenaga

tentang
tenaga
nistrasi,
n, dan
proses

Tenaga kependidikan dibedakan menjadi tenaga struktural, tenaga fungsional dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan. Tenaga struktural merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum (pimpinan) yang bertanggung jawab baik langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. Tenaga fungsional merupakan tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan. Tenaga teknis kependidikan merupakan tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administratif.

Tenaga kependidikan merupakan hasil analisis jabatan yang dibutuhkan oleh suatu sekolah atau satuan organisasi yang lebih luas. Sejalan dengan UU No.22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah dan PP No.25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom, maka jenis-jenis tenaga kependidikan dapat bervariasi sesuai kebutuhan organisasi yang bersangkutan.

Pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dalam melaksanakan tugas tenaga kependidikan juga memiliki hak dan kewajiban, yakni: (1) tenaga kependidikan berhak memperoleh: (a) penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, (b) penghargaan yang sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, (c) pembinaan karier sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, (d) perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan (e) kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas; (2) tenaga kependidikan berkewajiban: (a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan (c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Bisa disimpulkan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang integral, berkaitan dengan masalah perencanaan,

perekrutan, penempatan, pembinaan atau pengembangan, penilaian dan pemberhentian tenaga kependidikan dalam suatu sistem kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan dan mewujudkan fungsi sekolah yang sebenarnya.

Pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan. Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan, yaitu: (1) dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis penyelenggara pendidikan, (2) berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing, (3) mendorong peningkatan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan atau sistem sekolah; dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan insentif sebagai imbalan guna menjamin terpenuhinya secara optimal kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan sosial-psikologi, (4) mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi, (5) dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan, dan (6) pembinaan dan jenjang karir tenaga kependidikan disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis kependidikan itu sendiri.

Cara yang lebih populer adalah melalui penataran (*inservice training*) baik dalam rangka penyegaran maupun dalam rangka peningkatan kemampuan tenaga kependidikan. Cara-cara lainnya dapat 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 dan sebagainya.

atau
ntian
sama
ujud-

naga
akan,
kerja
luruh
jang
n ini
naga
uan,
i dan
-hari
ikan.
leng-
r: (1)
likan
onal
kan,
alam
dan
-hari

(3)
vidu
tem
ituk
agai
cara
pun
dan
dah
ituk
tan,
lah,
dan
(6)
kan
nis

ilui
gka
tan
ara
self
ma
uti
ng,
usi
lan

Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa seorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Performa ini mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi, sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir. Penilaian tenaga kependidikan bukan hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi bahkan turun jabatan atau demosi, melainkan juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji/tunjangan/insentif, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karir, perancang bangunan pekerjaan, pengembangan dan perolehan kesempatan kerja secara adil dan dalam rangka menghadapi tantangan-tantangan eksternal keorganisasian. Penilaian diselenggarakan secara kooperatif dan komprehensif.

Cara-cara yang ditempuh dapat menggunakan berbagai metode, seperti: (1) *rating scale*, yaitu penilaian atas prestasi kerja personil yang didasarkan pada skala tertentu misalnya sangat baik, baik, sedang, jelek, sangat jelek, (2) *weighted performance checklist*, yaitu penilaian atas prestasi kerja personil yang didasarkan pada kriteria tertentu dengan menggunakan bobot penilaian, (3) *critical incident method*, yaitu metode penilaian yang didasarkan atas perilaku-perilaku sangat baik dari seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan, (4) *test and observation*, yaitu penilaian prestasi kerja didasarkan atas tes pengetahuan dan keterampilan dan atau melalui observasi, (5) *rank method*, yaitu penilaian yang dilakukan untuk menentukan siapa yang lebih baik dengan menempatkan setiap personil dalam urutan terbaik hingga terburuk, (6) *forced distribution*, yaitu penilaian atas personil yang kemudian dikategorikan dalam kategori yang berbeda, dan (7) *self appraisals*, yaitu penilaian oleh diri sendiri dimaksudkan untuk mempelajari pengembangan diri dan sebagainya. Dalam perkembangan organisasi yang sedemikian pesat, penilaian bukan hanya dilakukan terhadap individu saja, tetapi penilaian dapat merupakan penilaian terhadap performa suatu kelompok kerja atau bahkan terhadap organisasi.

Kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan kompensasi tidak langsung, misalnya berupa

asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi dan sebagainya. Bagi tenaga kependidikan di Indonesia terdapat perbedaan perhitungan kompensasi langsung sesuai dengan pangkat, jabatan dan golongan. Tenaga kependidikan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil memiliki ketentuan khusus untuk pemberian kompensasi (UU No. 43 tahun 1999: Perubahan atas UU No. 08 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sedemikian pesat, sehingga organisasi pendidikan sudah selayaknya untuk dapat mengantisipasi secara lebih pro aktif. Eksistensi tenaga kependidikan yang berada di lingkungan organisasi pendidikan senantiasa harus dapat menyesuaikan dengan tuntutan perubahan dan perkembangan yang terjadi di sekitarnya, sesuai dengan dinamika dunia pendidikan yang sangat cepat. Seiring dengan kondisi tersebut, maka usaha untuk mencapai tujuan pendidikan melalui pengelolaan tenaga kependidikan akan sangat menantang dan perlu kerja keras serta partisipasi dari semua pihak.

Gambaran tentang tantangan berbagai tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kependidikan adalah: (1) profesi dalam bidang kependidikan masih belum luas dikenal oleh masyarakat sehingga kurang mendukung terhadap pengembangan profesi, karena salah satu ukuran profesi adalah pengakuan dari masyarakat tentang eksistensi profesi tersebut, (2) adanya perilaku tenaga kependidikan yang kurang menguntungkan, seperti: perilaku yang paternalistik, kepatuhan semu, kekurangmandirian dalam bekerja sama, (3) perilaku tenaga kependidikan yang cenderung primordialisme, yaitu enggan meninggalkan tempat asalnya, sehingga pemerataan tenaga ahli di bidang kependidikan sangat sulit dilaksanakan, (4) mutasi yang terjadi di lingkungan organisasi kadang berkonotasi buruk akibatnya perpindahan tenaga kependidikan dari satu wilayah ke wilayah lain sangat jarang dilakukan, (5) produktivitas kerja masih dianggap rendah yang diakibatkan oleh kecerobohan-kecerobohan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengelolaan tenaga kependidikan itu sendiri, (6) perubahan di luar sistem sekolah/ sistem sekolah, yang diakibatkan oleh laju pertumbuhan penduduk, kemajuan IPTEK dan perubahan-perubahan global, regional, atau lokal yang terjadi dalam kondisi sosial, ekonomi, dan budaya, dan (7) UUPD No.22 Tahun 1999 dan PP No.25 Tahun 2000, maka pengadaan tenaga kependidikan di tingkat makro akan beralih dari Pusat ke Daerah Tingkat I, sehingga tidak

mustahil daerah harus dapat merencanakan sendiri kebutuhan tenaga kependidikan secara akurat. Dengan demikian pengelolaan tenaga kependidikan pada gilirannya merupakan implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang diupayakan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan di tingkat lembaga maupun nasional melalui perolehan tenaga kependidikan yang handal dan unggul.

Berdasarkan paparan di atas tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang pengembangan akademik (pelatihan) tenaga kependidikan dan pelaksanaan program pengembangan tenaga kependidikan melalui pendekatan spiritual di Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik dengan jenis penelitian studi kasus karena peneliti bermaksud mengetahui dan mendeskripsikan secara rinci tentang pengembangan keterampilan tenaga kependidikan melalui pendekatan spiritual di Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso. Alasan menggunakan metode kualitatif naturalistik ini karena permasalahan yang akan diteliti lebih banyak menyangkut atau menekankan pada proses dan bukan pada hasil. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2004). Penelitian studi kasus adalah studi yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi. Penelitian ini dibatasi oleh waktu, tempat, dan kasus yang dipelajari berupa program, peristiwa, aktivitas, atau individu.

Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada ketertarikan peneliti antara lain tentang: (a) pengembangan tenaga kependidikan melalui pendekatan spiritual, (b) pengembangan nilai-nilai agama di komunitas warga sekolah, (c) 99% civitas akademik dan siswanya perempuan, (d) jumlah siswa sedikit, dan (e) dukungan penuh dari warga terhadap penanaman nilai-nilai agama untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan siswa.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik: (1) wawancara mendalam. Mantja (2008) menjelaskan bahwa pedoman wawancara yang digunakan hanya berisi garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan,

peneliti hanya mencatat beberapa topik yang akan ditanyakan kepada informan terkait dengan fokus penelitian, (2) observasi partisipatif, sebagai peneliti, pengamat tidak memiliki waktu yang banyak di lapangan, perannya sebagai partisipan, dalam hal ini hanya dibatasi pada interaksinya dengan partisipan (Ulfatin, 2013:207), dan (3) studi dokumentasi, teknik dokumentasi ini biasanya digunakan sebagai pelengkap dari kedua teknik sebelumnya (wawancara dan observasi) Ulfatin (2013:217). Selanjutnya data dianalisis dengan tiga kegiatan yakni reduksi data, menampilkan data, dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh beberapa temuan tentang pengembangan keterampilan tenaga kependidikan. Pertama, pelatihan yang diadakan di Madrasah Aliyah Al Khairiyah sangat intensif dan rutin dilaksanakan setahun dua kali di setiap awal semester. Kedua, tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Al Khairiyah sangat antusias jika ada pelatihan, ini dibuktikan dengan ikut sertanya mereka pada pelatihan yang bukan hanya diselenggarakan oleh lembaganya sendiri, namun juga mengikuti pelatihan yang diadakan oleh lembaga luar. Ketiga, pelatihan tersebut sangat dibutuhkan oleh tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Al Khairiyah untuk meningkatkan kompetensi sesuai di bidangnya.

Pelaksanaan program pengembangan tenaga kependidikan secara spiritual dilakukan dengan: pertama, pelaksanaan program pengembangan tenaga kependidikan secara spiritual di Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso dilaksanakan sesuai dengan program yang sudah direncanakan. Kedua, pelaksanaan program pengembangan tenaga kependidikan secara spiritual di Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso dilaksanakan dengan waktu yang fleksibel dan situasional. Ketiga, pelaksanaan program pengembangan tenaga kependidikan secara spiritual di Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso topiknya sesuai dengan kebutuhan staf/karyawan sehingga program tersebut diminati.

Sukmadinata dalam Trianto (2011:13) menyebutkan bahwa ada sepuluh kriteria suatu jabatan dikatakan sebagai profesi, yaitu (1) memiliki fungsi dan signifikansi sosial, (2) memiliki keahlian/keterampilan tertentu, (3) keahlian

g akan
fokus
bagai
yang
isipan,
ksinya
) studi
asanya
teknik
Jl fatin
an tiga
ta, dan

elalui
yang
muan
enaga
dakan
intensif
setiap
can di
as jika
rtanya
anya
amun
oleh
sangat
lrasah
atkan

enaga
ngan:
angan
lrasah
nakan
akan.
ngan
lrasah
nakan
ional.
ngan
lrasah
sesuai
ingga

l:13)
suatu
u (1)
miliki
hlian

diperoleh dengan teori dan metode ilmiah, (4) berdasarkan disiplin ilmu yang jelas, (5) diperoleh melalui pendidikan tertentu, (6) aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional, (7) memiliki kode etik, (8) kebebasan memberi *judgment* dalam memecahkan masalah dalam kerja, (9) memiliki tanggung jawab profesional dan otonomi, dan (10) ada pengakuan dari masyarakat dan imbalan atas layanan profesi. Tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai bagian dari dunia pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk ikut mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga kependidikan yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun tenaga kependidikan tersebut sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidangnya masing-masing tetapi tetap perlu diadakan pengembangan akademik dalam hal pelatihan, dalam rangka menambah wawasan terutama di bidangnya masing-masing dan di dunia pendidikan pada umumnya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, ada beberapa pendekatan yang bisa dilakukan antara lain meliputi: (1) kompetensi, (2) sertifikasi, (3) kualifikasi, (4) rekrutmen dan seleksi, (5) pengembangan karier, (6) penilaian kinerja, (7) penghargaan dan perlindungan, (8) pemberhentian (Dessler, 2003; Cascio, 2003; Lunenburg & Orstein, 2004) dalam Nur 2009).

Menurut Gomes (2003:197) pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan (*development*) yang menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Salah satu kegiatan dari pengembangan adalah pelatihan. Era globalisasi saat ini sudah sampai pula pada dunia pendidikan, dimana pemakaian teknologi informasi dan komputer sudah semakin canggih. Bahkan semua pelaporan ke Dinas Pendidikan ataupun ke Kementerian Agama sudah mulai *on-line*, untuk itu tetap perlu adanya pelatihan-pelatihan baik di bidang TIK maupun lainnya, yang menunjang pada peningkatan keterampilan tenaga kependidikan.

Handoko (2010:110) menyatakan program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Pelatihan yang diadakan di Madrasah Aliyah Al

Khairiyah sangat intensif dan rutin dilaksanakan setahun dua kali di setiap awal semester. Pelatihan-pelatihan tersebut tentunya berisi tentang hal-hal baru yang berpengaruh terhadap kelangsungan madrasah, karena terkait dengan sistem *Multiple Intelligences System (MIS)* yang dipakai di madrasah tersebut, tentu saja setiap saat ada informasi terbaru yang harus disosialisasikan dan dilatihkan kepada para staf/karyawan. Tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Al Khairiyah sangat antusias jika ada pelatihan, ini dibuktikan dengan ikut sertanya mereka pada pelatihan yang bukan hanya diselenggarakan oleh lembaganya sendiri, namun juga mengikuti pelatihan yang diadakan oleh lembaga luar, karena sudah merupakan kebutuhan bagi pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Pelatihan tersebut sangat dibutuhkan oleh tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Al Khairiyah untuk meningkatkan kompetensi sesuai di bidangnya.

Pelaksanaan program pengembangan tenaga kependidikan secara spiritual di Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso merupakan bentuk dari pelaksanaan manajemen yakni *actuating*, yang mencakup kegiatan mengawali dan melanjutkan kegiatan yang telah ditetapkan agar tujuan-tujuan dapat tercapai. *Actuating* mencakup penetapan dan pemuasan kebutuhan manusiawi dari pegawai-pegawainya, memberi penghargaan, memimpin, mengembangkan dan memberi kompensasi kepada mereka (Terry, 2009:17). Beberapa program pengembangan tenaga kependidikan secara spiritual diantaranya sudah bisa dicapai oleh Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso. Pelaksanaan program tersebut dilaksanakan dengan waktu yang fleksibel dan situasional, topiknya sesuai dengan kebutuhan staf/karyawan sehingga program tersebut diminati. Pelaksanaan kegiatan dievaluasi dan penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan diperbaiki supaya tujuan-tujuan dapat tercapai dengan baik (Terry, 2009:18). Banyak cara yang dilakukan untuk mengadakan perbaikan termasuk merubah rencana yang sudah dirancang supaya target yang diharapkan tercapai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat dirumuskan beberapa kesimpulan. Pertama,

pelatihan yang diadakan di Madrasah Aliyah Al Khairiyah sangat intensif dan rutin dilaksanakan setahun dua kali di setiap awal semester. Kedua, pelatihan tersebut sangat dibutuhkan oleh tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Al Khairiyah untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan bidangnya. Ketiga, pelaksanaan program pengembangan tenaga kependidikan secara spiritual di Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso dilaksanakan sesuai dengan program yang sudah direncanakan dan dilaksanakan dengan waktu yang fleksibel dan situasional. Keempat, pelaksanaan program pengembangan tenaga kependidikan secara spiritual di Madrasah Aliyah Al Khairiyah Bondowoso topikny sesuai dengan kebutuhan staf/karyawan sehingga program tersebut diminati.

Saran

Bagi sekolah/madrasah, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penyelenggaraan

pendidikan pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah, khususnya pengembangan tenaga kependidikan dengan menggunakan strategi pendekatan spiritual untuk meningkatkan loyalitas kinerja tenaga kependidikan khususnya dan staf/karyawan lain secara umum.

Bagi Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan Nasional, hasil penelitian ilmiah ini hendaknya bisa dipakai sebagai bahan masukan, tentang pentingnya pengembangan tenaga kependidikan dengan pendekatan spiritual sebagai komponen penting dalam pelaksanaan pendidikan, dan kiranya bisa dijadikan salah satu program wajib bagi setiap lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama maupun Kementerian Pendidikan Nasional.

Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan yang dapat dimanfaatkan dan dikembangkan dalam penelitian berikutnya, terkait dengan topik pengembangan tenaga kependidikan melalui pendekatan spiritual.

DAFTAR RUJUKAN

- BSNP, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah*, (http://bsnp-indonesia.org/id/wp-content/uploads/tenaga/Permen_24_Th-2008.pdf) diakses 22 April 2013.
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mantja, W. 2008. *Etnografi: Desain Penelitian Kualitatif Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*. Malang: Elang Mas.
- Moleong, L. J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Nur, Hamzah. Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal MEDTEK*, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2009.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- Terry, R. G. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Trianto. 2011. *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana.
- Ulfatin, N. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Malang: Bayumedia.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Winardi, J. 1983. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Penerbit Alumni