



Analisis Pengembangan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Mewujudkan Generasi Islami

*Akhmaliah Siti Nailan¹, Asri Sulastr², Pepen Supendi³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: ^a akhmaliahsitinailan@gmail.com; ^b astrimiastry@gmail.com; ^c supendi_p@uinsgd.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.46963/3/aulia.v9i2.1392>

Cara Mensitasi Artikel ini:

Nailan, A. S., Sulastr², P. (2023). Analisis pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan generasi islami. *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9 (2), 140-155. <https://doi.org/10.46963/aulia.v9i2.1392>

ABSTRACT

Keywords:

Competence, Educators, Education Personnel

Kata Kunci:

Kompetensi, Pendidik, Tenaga Kependidikan

This study aims to analyze the development of the competence of educators and education personnel in MI Manba'ul Huda based on national standard of educator and education personnel in accordance with Permendiknas. The object of this research is the entire educators and education personnel in MI Manba'ul Huda. Then the research approach used is a descriptive qualitative research approach with research instruments including observation, interviews, and documentation. Based on the results of the analysis obtained that the standar and competence of educators and education personnel in MI Manba'ul Huda have a fairly good value with a percentage of 77% or a value of 58 from maximum value of 76. There are four indicators that have a value below 3 or B, namely regarding madrasah special personnel, competence and certification of library staff, the ratio of conseling teacher and the competence of conseling teachers. The strategy carried out in improving the competence of educators and education personnel by including teacher in training in accordance with the field of ability they are capable of to produce competent educators and continue to apply Islamic values.

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Diterima:

16/11/2023

Direvisi:

27/11/2023

Diterbitkan

31/12/2023

***Corresponding**

Author

astrimiastry@gmail.com
[m](https://orcid.org/0000-0001-9142-1111)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di MI Manba'ul Huda dengan melibat standar nasional pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan Permendiknas. Objek penelitian ini merupakan keseluruhan pendidik dan tenaga kependidikan di MI Manba'ul Huda. Kemudian pendekatan penelitian yang digunakan berupa pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dengan instrument penelitiannya meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa standar dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di MI Manba'ul Huda memiliki nilai yang cukup baik dengan persentase sebesar 76% atau nilai 58 dari nilai maksimum 76. Terdapat empat indicator yang memiliki nilai di bawah 3 atau B, yaitu mengenai tenaga khusus madrasah, kompetensi dan sertifikasi tenaga perpustakaan, jumlah rasio guru BK dan kompetensi guru BK. Strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikannya dengan mengikutsertakan guru pada pelatihan sesuai dengan bidang kemampuan yang diampunya guna melahirkan pendidik yang kompeten dan tetap menerapkan nilai-nilai keislaman.

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi hal yang begitu sentral dan diperlukan setiap manusia untuk meningkatkan kemampuan dalam diri (Alpian dkk., 2019: 66). Dalam pelaksanaannya, proses pendidikan membutuhkan peran dari seorang pemimpin pada suatu organisasi. Kepala madrasah memiliki peran sentral untuk mengorganisir serta mengarahkan tujuan pendidikan. Kepala madrasah sebagai sumber daya fungsional guru yang diberikan tanggung jawab untuk



mengarahkan lembaga di mana dilaksanakannya kegiatan belajar mengajar (Purwanti, 2016: 197).

Kualitas pendidikan yang baik tergantung pada kemampuan pendidik dalam mengembangkan kompetensinya. Maka manajemen kepala madrasah menjadi hal yang dirasa penting untuk meningkatkan bakat serta kemampuan pendidik. Adanya manajemen yang terorganisir akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia selain itu memiliki maksud untuk mengembangkan mutu pendidikan secara merata dan menyeluruh.

Upaya untuk peningkatan kompetensi pendidik merupakan salah satu tugas kepala madrasah sekaligus mengidentifikasi kebutuhan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di suatu lembaga. Selain itu seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kecakapan komunikasi yang mumpuni juga memiliki jiwa *leadership* yang kuat guna memotivasi, membimbing, dan mendukung pendidik maupun tenaga kependidikan dalam hal pengembangan potensi diri mereka.

Selanjutnya dalam artikel ini akan membahas mengenai manajemen pemimpin di madrasah terhadap pengembangan kompetensi pendidik serta tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Manba'ul Huda. Dalam hal ini peneliti akan melihat bagaimana kepala madrasah dapat merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, serta mengawasi para pendidik dalam mengembangkan potensinya yang relevan, serta bagaimana menciptakan situasi ataupun budaya yang mendorong profesionalitas dari sumber daya manusianya di mana hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan serta pengalaman belajar yang nyaman bagi peserta didik.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan berupa penelitian deskriptif kualitatif, dengan objek penelitiannya di MI Manba'ul Huda. Penelitian deskriptif kualitatif ialah strategi penelitian yang didalamnya menyelidiki kejadian, fenomena kehidupan individu maupun kelompok dan meminta seseorang atau sekelompok orang untuk menceritakan kehidupan mereka (Rusandi & Rusli, 2021: 4). Penelitian ini berkaitan dengan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam mewujudkan generasi islami. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua sumber daya manusia di MI Manba'ul Huda. Sampel yang digunakannya berupa 19 orang pendidik dan tenaga kependidikan di MI Manba'ul Huda.

Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran terhadap fenomena yang terjadi, baik bersifat alami atau rekayasa manusia, yang cenderung terhadap karakteristik, kualitas dan hubungan antar kegiatan (Utami dkk., 2021: 2373). Instrumen penelitian yang digunakan berupa observasi, wawancara dan dokumentasi dengan maksud menghasilkan informasi pada capaian dari standar dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan beserta pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan agar terlahir generasi yang islami.

Ketentuan skor dari setiap indikator hasil data yang diperoleh dibagi menjadi empat dalam lembar observasinya yaitu skor 4 dengan nilai A (unggul), skor 3 atau memperoleh nilai B (baik), skor 2 memperoleh nilai C (cukup), skor 1 dengan memperoleh nilai D (kurang) dan skor E dengan memperoleh nilai 0 (sangat kurang) Untuk melakukan perhitungan persentase pada setiap nilai dan menentukan skor adalah dengan menggunakan rumus $presentasi\ ketercapaian = \frac{perolehan\ skor}{skor\ maksimum} \times 100\%$. Selanjutnya untuk menetapkan kualifikasi persentase ketercapaian dapat menggunakan perhitungan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kualifikasi Persentase Ketercapaian Skor

No.	Persentase Ketercapaian	Kualifikasi
1.	91% - 100%	Unggul
2.	81% - 90%	Baik
3.	71% - 80%	Cukup
4,	61% - 70%	Kurang
5.	Kurang dari 61%	Sangat Kurang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar dan Faktor Pengembangan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pada dasarnya untuk menggali kemampuan pendidik dalam proses pembelajaran maka pendidik sudah seyogyanya dapat menggali potensi diri dengan cara mengikuti pelatihan, seminar maupun melakukan studi banding dan mengadakan pertemuan dengan para pendidik dari sekolah lain guna untuk saling berdiskusi dalam upaya melahirkan pendidik yang kompeten di bidang pendidikan dan tetap menerapkan nilai-nilai keislaman dengan tujuan menciptakan generasi yang memiliki berprestasi dalam pendidikan umum serta menjadi generasi muda yang memiliki akhlak sesuai dengan ajaran islam.

Dasar pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kaitan erat dengan prinsip dari dilakukannya pengembangan kompetensi itu sendiri, seperti untuk mengetahui apa yang harus ditingkatkan kemudian cara untuk meningkatkannya. Hal ini bertujuan untuk menghadirkan pendidik yang kompeten dalam pengajaran serta dapat meningkatkan kemampuan peserta didik sehingga tercapai hasil pendidikan yang diharapkan dan membuahkan prestasi. Pengembangan kompetensi ini (Radinal, 2023: 12) merupakan salah satu cara yang dapat menyalurkan keterampilan dan minat para pendidik serta sebagai langkah dalam mempersiapkan individu dalam menjalani tanggung jawabnya. Adapun tujuan dari pengembangan pendidikan (Radinal, 2023: 12), sebagai berikut:

- a. Dapat meningkatkan kompetensi secara pribadi;
- b. Mampu meningkatkan kemampuan secara tidak langsung;
- c. Dapat meningkatkan kualitas hasil; dan
- d. Mengembangkan kualitas lembaga.

Sementara itu menurut Usman dalam (Radinal, 2023: 12) setidaknya ada 4 fase yang harus dilalui agar kegiatan pengembangan kompetensi dapat berjalan dengan efektif, yaitu:

- a. Fase diagnostic;
- b. Fase desain;
- c. Fase implementasi; dan
- d. Fase evaluasi atau penilaian.

Adanya peningkatan kompetensi ini memiliki pengaruh terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yaitu lebih merasakan peningkatan dari aspek pengetahuan, keterampilan serta keilmuan. Bagi peserta didik itu sendiri yaitu mendapatkan pengetahuan yang luas, pembelajaran yang menyenangkan serta memiliki motivasi belajar yang kuat. Sedangkan bagi lembaga akan tercermin sebagai institusi yang baik dilihat dari capaian dan daya guna pendidik serta adanya program pengembangan akademik, minat, juga inovasi dan kreativitas dari peserta didik (Ikbali, 2018: 72).

Faktor penting yang menjadi alasan pengembangan kompetensi ini perlu dilakukan karena kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang masih rendah. Seseorang harus mengerti tugas atas pekerjaannya; individu harus memiliki target hasil kinerja dan pengukuran keberhasilan; memiliki tujuan yang jelas; dan memiliki keterkaitan dengan pengalaman pekerjaan (Wijayanto dkk., 2011: 89).

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Setiawan dkk., (2019: 29-31) terdapat 19 ruang lingkup standar pendidikan dan tenaga kependidikan. Untuk standar pendidik terdiri dari kepala sekolah/madrasah, guru kelas, dan konselor atau guru Bimbingan Konseling (Israpil, 2018: 34). Adapun sisanya yaitu meliputi tenaga tata usaha atau bagian administrasi, pustakawan, dan tenaga khusus (penjaga keamanan, tukang kebersihan, tukang kebun) termasuk ke dalam tenaga kependidikan.

Standar pendidik untuk guru

1. Pendidik mempunyai kriteria akademik yaitu minimal strata 1 (S1) atau diploma empat (D4) dari program studi terakreditasi;
 2. Pendidik telah mempunyai sertifikat pendidik;
 3. Ditinjau dari aspek *background* pendidikan yang harus sesuai;
 4. Guru yang mengampu mata pelajaran juga mempunyai kemampuan pedagogik, seperti: (a) memahami keseluruhan karakter peserta didik, (b) kegiatan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan siswa, (c) menyusun program pembelajaran peserta didik yang sesuai dengan kurikulum, (d) mengimplementasikan kegiatan yang edukatif, (e) memanfaatkan pembelajaran berbasis teknologi, (f) mampu menggali kemampuan murid, (g) memiliki kecakapan yang baik, komunikatif, memiliki empati dan bersikap santun, (h) melakukan evaluasi, (i) menjadikan evaluasi sebagai alat pengukuran proses serta hasil belajar, (j) melakukan kegiatan refleksi.
 5. Memiliki sikap profesionalitas: (a) dapat menguasai materi, struktur, konsep serta pola pikir yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, (b) memiliki kemampuan pada aspek kompetensi inti juga kompetensi dasar mata pelajaran yang dikuasai, (c) dapat mengembangkan materi pelajaran, (d) meningkatkan profesi berkelanjutan dengan cara mengadakan kegiatan refleksi, (f) menguasai teknologi.
 6. Mempunyai kompetensi kepribadian: (a) bersikap sesuai dengan aturan agama, hokum, social dan budaya, (b) mencerminkan pribadi yang jujur dan berkahlak baik, (c) mencerminkan individu yang mandiri, stabil, dan memiliki wibawa, (d) memiliki semangat kerja, bertanggung jawab, memiliki perasaan bangga dengan profesi sebagai guru, *confidence*, (d) mendukung kode etik pekerjaan.
 7. Mempunyai kecerdasan social yang dapat tercermin dari caranya berkomunikasi dengan santun kepada sesame rekan guru, tenaga kependidikan, murid, wali murid, serta warga;
- Berikut merupakan standar pendidik untuk guru :

Standar pendidik untuk guru Bimbingan Konseling (BK)

8. Guru yang bertugas sebagai Bimbingan Konseling (BK) memiliki profesionalitas dengan menguasai konsep dan praktik asesmen, menguasai kerangka teori beserta praktek, menyusun kegiatan, melaksanakan program, evaluasi proses serta hasil kegiatan, berkomitmen pada etika professional, mampu menguasai konsep juga praktek penelitian;
9. Guru yang menjabat sebagai BK memiliki rasio sesuai ketentuan yaitu satu Guru BK maksimal melayani 150 murid;

Standar pendidik untuk kepala sekolah/madrasah

10. Pemimpin harus memenuhi syarat: minimal strata 1 (S1), usia maksimal 56 tahun, sehat jasmani dan rohani, bersertifikat pendidik, memiliki kedisiplinan yang baik, memiliki pengalaman mengajar minimal 5 tahun lamanya, memiliki sertifikat dari lembaga atau madrasah yang bersangkutan, pada golongan III/c untk PNS dan bukan PNS disetarakan, memiliki penilaian baik pada 2 tahun terakhir.
11. Pemimpin menguasai aspek manajerial; (a) merancang rencana, (b) mengembangkan lembaga, (c) mampu mengarahkan penyelenggaraan sekolah, (d) memiliki kemampuan dalam pengelolaan perubahan, (e) melahirkan budaya inovatif serta kondusif, (f) menguasai pengelolaan kurikulum dan program pembelajaran, (g) dapat mengelola sarana dan prasarana, (h) menjalin hubungan baik dengan masyarakat, (i) mampu menyeleksi siswa, (j) mampu mengarahkan guru dan tenaga pendidik, (k) pengelolaan keuangan yang baik, (l) mengurus tata usaha, (m) dapat mengelola unit layanan khusus, (n) mengorganisir system informasi, (o) pemanfaatan teknologi, (v) dapat memonitoring, menilai, dan pelaporan.
12. Pimpinan menguasai bidang kewirausahaan dengan melakukan inovasi, pekerja keras, mempunyai motivasi, memiliki sifat pantang menyerah serta mampu mencari solusi, mempunyai jiwa kewirausahaan;
13. Pimpinan mempunyai penguasaan pada aspek supervise akademik, menyusun rencana kegiatan supervisi, melakukan supervisi terhadap pendidik, melakukan evaluasi supervisi, melakukan tindak lanjut pada hasil supervisi;

Standar tenaga kependidikan untuk tenaga administrasi

14. Sebaiknya lembaga memiliki kepala pada bidang tenaga administrasi dengan syarat; pendidikan minimal strata 1 (S1) atau D3, mempunyai sertifikat kepala tenaga administrasi dari lembaga;
15. Lembaga memiliki sumber daya administrasi dengan kriteria pendidikan minimal SMA sederajat;

Standar tenaga kependidikan untuk bagian perpustakaan

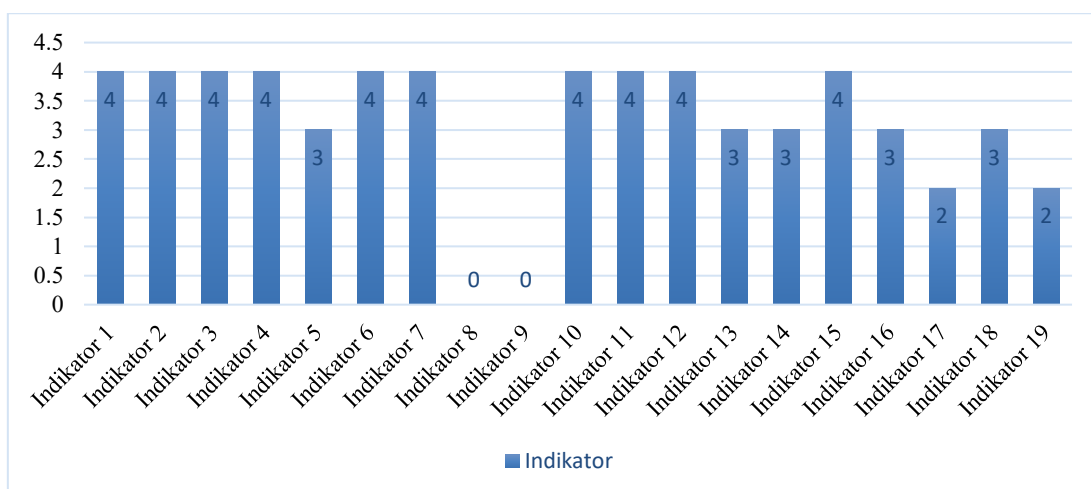
16. Memiliki bagian kepala perpustakaan dengan ketentuan; (a) untuk pendidik dengan kriteria S1 memiliki sertifikat kompetensi serta mempunyai pengalaman kerja selama 3 tahun, (b) pada kriteria tenaga kependidikan yakni minimal D2 serta memiliki sertifikat penguasaan pada pengelolaan perpustakaan;
17. Bagi sumberdaya perpustakaan memiliki kriteria minimal SMA sederajat selain itu mempunyai sertifikat yang membuktikan ia mampu mengelola perpustakaan;

Standar tenaga kependidikan untuk tenaga khusus lainnya

18. Lembaga mempunyai fasilitas laboratorium;
19. Lembaga madrasah seyogyanya memiliki petugas keamanan, tukang kebun, petugas kebersihan, dan pengemudi.

Ketercapaian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil dari analisis dengan melakukan observasi di MI Manba'ul Huda Kota Bandung mengenai standar pendidik dan tenaga kependidikannya dalam setiap indikatornya yang meliputi ketercapaian setiap indikator standar pendidik dan tenaga kependidikan dapat diketahui pada grafik berikut.

Gambar 1. Ketercapaian Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa indikator yang memperoleh skor empat (4) terdiri dari sepuluh (10) indikator yaitu indikator pertama sampai kepada indikator keempat, kemudian indikator keenam, indikator ketujuh, indikator kesepuluh sampai keduabelas. Dan indikator lima belas. Adapun perolehan skor yang dengan nilai tiga (3) terdiri dari lima indikator yaitu indikator kelima, indikator ketiga belas sampai empat belas, kemudian indikator enam belas dan yang terakhir indikator delapan belas. Selanjutnya perolehan skor dua (2) terdiri dari dua indikator yaitu indikator sembilan belas. Selanjutnya perolehan skor satu (1) terdapat pada indikator tujuh belas serta skor nol (0) berada pada indikator delapan dan sembilan. Nilai A atau unggul diberikan jika memperoleh skor 4, perolehan nilai B atau baik diberikan jika skor 3, penilaian C atau cukup diperoleh jika skor 2, skor 1 memperoleh nilai D atau kurang dan 0 mendapatkan nilai E atau sangat kurang. Secara keseluruhan peroleh skor standar pendidik dan tenaga kependidikan di MI Manba'ul Huda yaitu 58, jika dipersentasekan mendapat besar 76%, maka rentang nilainya terletak pada 71% - 80% dan mendapatkan kualifikasi cukup. Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan di MI Manba'ul Huda cukup baik.

Jika dilihat dari segi per bagian standar pendidik dan tenaga kependidikan untuk standar pendidik guru tepatnya indikator nomor 1-7 besarnya persentase sebesar 96%. Besarnya persentase yang diperoleh untuk standar konselor atau guru Bimbingan Konseling (BK) yang terdapat dalam indikator 8-9 yaitu 0%. Selanjutnya untuk standar pendidik tepatnya kepala sekolah/madrasah dalam indikator 10-13 memiliki persentase sebesar 94%. Kemudian dilihat dari setiap bagian dari standar tenaga kependidikannya, untuk standar bagian administrasi yang terdapat pada indikator 14-15 memiliki persentase sebesar 88%. Untuk standar tenaga kependidikan mengenai bagian perpustakaan dalam indikator 16-17 memiliki persentase sebesar 63%. Terakhir mengenai tenaga khusus yang terdapat pada indikator 18-19 memiliki persentase sebesar 63%. Sehingga yang harus menjadi perhatian di MI Manba'ul Huda adalah pada indikator guru Bimbingan Konseling (BK) yang memiliki persentase sangat rendah disbanding dengan indikator standar pendidik dan tenaga kependidikan lainnya.

Banyaknya indikator yang belum memperoleh skor ideal pada data yang telah dianalisis yaitu skor di bawah 3 terdiri dari empat indikator. Yaitu indikator yang berhubungan dengan petugas khusus yang dimiliki sekolah/madrasah, kualifikasi dan

kompetensi tenaga keperpustakaan, jumlah rasio guru BK dan kompetensi professional guru BK.

Yang pertama terdapat dalam indikator sembilan belas mengenai petugas khusus yang dimiliki oleh sekolah/madrasah berupa tukang kebun, pesuruh, tukang pengemudi, penjaga keamanan atau satpam dan tukang kebersihan. Berdasarkan Permendiknas No. 24 Tahun 2004 mengenai tenaga administrasi sekolah antara lain penjaga sekolah dengan tugas mengamankan dan menjaga sekolah, serta membuat dan Menyusun laporan tentang keamanan sekolah. Adapun tukang kebun dan tenaga kebersihan bertugas merawat, menjaga, dan memelihara sekolah. Pengemudi dan pesuruh bertugas merawat dan mengurus kelengkapan kendaraan, mengirimkandokumen dan melayani kebutuhan rumah tangga sekolah (Yuliani, 2018: 4). Di MI Manba'ul Huda petugas kebersihan dan tugas kebun sama orangnya. Dalam artian orang tersebut memiliki *double job*. Kemudian di MI Manba'ul Huda juga tidak memiliki pengemudi. Adapun satpam, disana tidak memiliki satpam dikarenakan madrasahnyadikelilingi oleh rumah yayasan, sehingga menurutnya akan terjaga dengan aman.

Yang kedua dalam indikator tujuh belas mengenai kualifikasi dan sertifikat kompetensi tenaga perpustakaan. Kualifikasi akademik tenaga perpustakaan di MI Manba'ul Huda yaitu S1, maka sudah memenuhi kualifikasi minimal yaitu SMA. Akan tetapi tenaga perpustakaannyabelum mempunyai sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan madrasah. Di MI Manba'ul Huda petugas perpustakaan dilakukan oleh guru mata pelajaran akidah akhlak. Sehingga tugasnya di sekolah memiliki dua tugas yaitu sebagai tenaga perpustakaan dan guru mata pelajaran. Seorang pustakawan memiliki tugas penting yang harus diampunya yaitu memberikan kontribusi pada misi dan tujuan sekolah termasuk proses evaluasi dan pengembangan serta melakukan misi dan tujuan perpustakaan sekolah (Rahmawati dkk., 2020: 97). Terdapat enam kompetensi atau kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang yaitu kemampuan dalam manajerial, kemampuan dalam mengelola informasi, kemampuan kependidikan, kemampuan kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi pengembangan profesi. Supaya peranan pustaka tersebut terwujud maka harus adanya dukungan dan kerjasama dari yang lainnya.

Yang ketiga terdapat pada indikator sembilan mengenai jumlah rasio guru BK. Dimana berdasarkan peraturan bahwa per satu guru BK maksimal melayani maksimal 10 siswa. Di MI Manba'ul Huda sendiri tidak memiliki guru BK khusus akan tetapi peran guru BK ini menjadi peran ganda guru kelas. Untuk menciptakan pelaksanaan guru BK yang

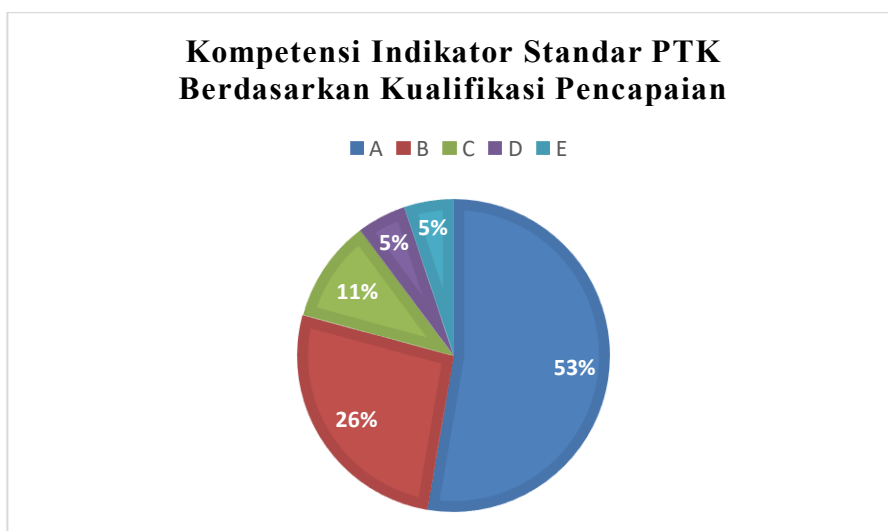
berhasil, harus adanya berbagai cara dilakukan yaitu; 1) memahami dan menguasai seputar kompetensi yang harus dikuasai oleh guru BK, 2) Kepala Sekolah/Madrasah dan Pengawas BK melakukan pembinaan secara rutin kepada guru BK, maka Kepala Sekolah/Madrasah mempunyai tugas sebagai administrator, pemimpin pendidikan, serta supervisor di sekolah

Yang keempat terdapat sembilan mengenai kompetensi professional guru Bimbingan Konseling (BK). Di MI Manba'ul Huda tidak terdapat guru BK khusus, akan tetapi dalam pelaksanaannya guru BK dilakukan oleh wali kelas. Sama halnya dengan guru mata pelajaran guru Bimbingan Konseling (BK) juga memiliki peran yang penting, karena pada dasarnya diantara keduanya memiliki keterikatan dan saling mendukung. Seorang guru BK dalam proses pelayanannya harus memahami kompetensi keahlian atau keterampilan pemahaman terhadap suatu konsep dan praksis penilaian (*assessment*) guna mengenal keadaan, kebutuhan dan masalah yang dialami oleh konseli, kompetensi menguasai kerangka teoritik dan praksis bimbingan dan konseling, kompetensi merancang program bimbingan dan konseling, kompetensi menerapkan program bimbingan dan konseling yang komprehensif serta kompetensi menilai proses dan hasil kegiatan bimbingan dan konseling (Nurrahmi, 2018: 46).

Upaya Pemecahan Masalah Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Untuk menganalisis, mencari kesulitan dan memberikan alternatif pemecahan masalah ketercapaian indikator pada standar pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat pada diagram berikut:

Gambar 2. Kompetensi Indikator Standar PTK Berdasarkan Kualifikasi Pencapaian



Gambar 2 menunjukkan hasil dari kompetensi indikator standar PTK berdasarkan kualifikasi pencapaian. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah yang memperoleh skor 4 yaitu

ada 10 indikator, yang termasuk kepada nilai A dengan besarnya persentase sebesar 53%. Besarnya persentase skor 3 dengan perolehan lima indikator dengan nilai B yaitu 26%. Jumlah indikator yang memperoleh skor 2 dengan nilai C yaitu 1 indikator, dengan persentase sebesar 5%. Selanjutnya perolehan skor dengan skor 1 sehingga mendapatkan nilai D berjumlah 1 indikator dengan besarnya persentase yaitu 5%. Yang terakhir adalah perolehan skor 0 dengan nilai E terdiri dari 2 indikator dengan besarnya persentase 11%. Diantara indikator yang kurang dari 3 adalah indikator nomor 19 mengenai petugas khusus, nomor 17 mengenai kompetensi dan sertifikasi petugas perpustakaan, nomor 8 mengenai guru BK yang professional dan nomor 9 mengenai rasio guru BK. Menurut Rahidi Amara, meneliti bahwa optimalisasi penerapan standar nasional pendidikan pada tingkat SD/MI menyatakan bahwa dalam aspek pengembangan mutu sekolah/madrasah masih banyaknya kriteria yang belum terpenuhi, sehingga diharapkan pihak sekolah/madrasah dapat memenuhinya dengan penambahan guru dan mengembangkan kemampuan guru dalam segala bidang (Setiawan dkk., 2019: 36)

Dengan demikian kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan di MI Manba'ul Huda sudah tergolong cukup baik karena berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan. Untuk permasalahan mengenai tenaga khusus yang meliputi tukang kebun, tukang kebersihan, pengemudi, satpam atau penjaga keamanan dan pesuruh, madrasah bisa mendiskusikannya kembali dengan yayasan mengenai tukang yang belum ada di sekolah. Kemudian dalam persoalan tenaga perpustakaan yang merangkap dengan guru mapel, madrasah bisa mengadakan dan mengikutsertakan petugas perpustakaan mengenai sistem dalam perpustakaan sekolah. Selanjutnya dalam persoalan guru BK, yang memang di MI Manba'ul Huda memiliki guru BK, akan tetapi tugas guru BK tersebut diampu oleh guru kelas masing-masing. Sehingga solusi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan penambahan guru dan mengembangkan kompetensi guru di berbagai bidang seperti melalui pelatihan, dan *workshop*.

Untuk mewujudkan generasi yang Islami maka hal yang perlu dikembangkan dan dibinanya berkaitan dengan pribadi muslim. Kepribadian muslim dapat didefinisikan sebagai semua aspek keperibadian yang meliputi tingkah laku eksternal, aktivitas-aktivitas jiwa maupun filsafat hidup, dan kepercayaan menunjukkan kepada pengabdian kepada Tuhan dan menyerahkan diri kepada-Nya (Fadil & Nisa, 2023: 7272). Pada hakikatnya aspek keperibadian terbagi menjadi tiga yaitu kejasmanian, kejiwaan dan kerohanian.

Kepribadian muslim tersebut diciptakan melalui pendidikan karakter islami anak. Pendidikan karakter islami didefinisikan sebagai upaya pembinaan kecerdasan terhadap siswa berupa cara berfikir, berkarakter, dan melakukan aktivitas sesuai dengan nilai-nilai luhur yang menjadi jati dirinya, diciptakan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan hubungan dengan Allah swt, diri sendiri, antar sesama, dan lingkungannya sebagai manifestasi hamba dan khalifat Allah swt (Sakdiyah, 2018: 13). Pendidikan karakter yaitu serangkaian pemberian bimbingan untuk menciptakan manusia seutuhnya kepada siswa yang memiliki karakter meliputi aspek raga, hati, pikir serta rasa dan karsa (Salsabilah dkk., 2021: 7167). Guru memiliki tanggung jawab untuk membina, mendidik dan menghasikan suatu keadaan yang mendorong siswa senang belajar serta mengembangkan karakter peserta didiknya khususnya karakter religius (Putri & Husmidar, 2021: 24).

Guru berperan sebagai teladan bagi siswanya. Kemampuan guru yang berhubungan dengan aspek pengembangan karakter siswa adalah kompetensi kepribadian. Berdasarkan hasil penelitian di MI Manba'ul Huda untuk indikator kompetensi kepribadian guru yang terletak pada indikator keenam memperoleh skor 4 dengan kualifikasi unggul. Sehingga kompetensi kepribadian di MI Manba'ul tergolong sudah baik. Artinya guru mampu menjadi teladan/contoh, melakukan tindakan sesuai dengan norma yang berlaku, memiliki pribadi yang jujur dan berakhlak mulia, memilikikepribadian yang dewasa, mempunyai tanggung jawab dan etos kerja yang baik. Dalam pengembangan karakter siswa, pembiasaan yang dilakukan di MI Manba'ul Huda adalah kegiatan *bai'at*, menghafal *mahfudzot*, setiap hari senin-kamis membiasakan membudayakan 5S yaitu senyum, salam, sapa, sopan, dan santun serta melaksanakan shalat dzuhur berjamaah.

Terdapat beberapa hal sederhana yang mampu dilaksanakan oleh guru guna megembangkan karakter siswa yaitu, perlu menjadi teladan/contoh untuk siswa, berperan sebagai apresiator (mengapresiasi usaha siswanya), memberikan pelajaran nilai moral pada setiap pelajaran, jika memiliki suatu kesalahan akan bersikap jujur dan terbuka, mengajarkan sikap sopan santun, memberi kesempatan siswa belajar menjadi pemimpin dan *sharing* pengalaman yang inspiratif (Salsabilah dkk., 2021: 7165). Maka pendidikan karakter membantu menumbuhkembangkan jiwa seorang peserta didik meliputi lahir dan batin, dari kodrat sifat yang dimilikinya menuju jalan masa yang manusiawi dan lebih baik serta terciptanya pribadi yang religius dan bisa menerapkan akhlak yang mulia dalam kehidupan sehari-hari (Nurlatifa, 2019: 109).

Pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan menjadi penting dilakukan oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan diri pendidik. Adapun strategi atau program yang telah diimplementasikan kepala madrasah guna mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dengan mengikutsertakan guru atau tenaga kependidikan untuk mengikuti seminar kependidikan. Selain itu pihak sekolah juga memberikan *reward* bagi guru yang dianggap memiliki pengaruh sebagai bentuk penghargaan dan diharapkan dapat menumbuhkan semangat serta motivasi bagi pendidik yang lainnya. Mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti lomba media ajar dan melibatkan guru dalam membuat makalah-makalah terkait pendidikan.

Pada hakikatnya kepala madrasah yang harus mengetahui efektivitas suatu program pengembangan tentunya memiliki tolak ukur untuk dapat melakukan evaluasi. Dalam hal ini kepala madrasah MI Manba'ul Huda berpendapat bahwa guru harus mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terkait media maupun kurikulum di mana pada masanya kurikulum pendidikan selalu mengalami perubahan meskipun pada kenyataannya yang terjadi di lapangan konsepnya mengarah pada tujuan yang sama. Dilihat pada saat ini guru-guru memerlukan motivasi dari kepala madrasah untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Kepala madrasah tidak dapat merencanakan suatu program tanpa kerja sama dari para guru. Perencanaan merupakan aspek dan fungsi penting, dinilai berhasil atau tidaknya suatu kegiatan itu dipengaruhi oleh rencana yang dirancang dengan matang. Maka dari itu pekerjaan yang baik yaitu yang direncanakan atau dilaksanakan sesuai dengan yang telah direncanakan (Sahnan, 2017: 142-143). Terdapat unsur penting dalam merumuskan rencana beberapa diantaranya yaitu memperhatikan aspek efektivitas dan efisien serta kebutuhan dan tujuan (Sahnan, 2017: 143). Melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan adalah salah satu langkah kepala madrasah untuk mengenal berbagai hal yang diperlukan oleh seorang pendidik untuk mengembangkan kompetensinya.

Sebagai bentuk dukungan kepala madrasah kepada sumber daya manusianya yaitu dengan memberikan akses pelatihan yang diperlukan, salah satunya dengan memberikan rekomendasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan mengenai pelatihan yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat. Pada kenyataannya tantangan dan hambatan dalam usaha peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan itu selalu ada. Hambatan yang dihadapi oleh kepala madrasah di MI Manba'ul Huda salah satunya adalah perihal *background*

pendidikan dari sumber daya manusia itu sendiri yang kurang relevan. Pada setiap hambatan yang hadir dalam pengembangan kompetensi pendidik, kepala madrasah berusaha untuk memfasilitasi dengan berkolaborasi dengan berbagai pihak seperti komite madrasah, dan penggiat pendidikan lainnya.

Dampak dari pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan terhadap pengembangan kompetensi ini dapat tercermin dari sikap kreatif dan inovatif peserta didiknya. Bagaimana para peserta didik dapat mengembangkan materi pelajaran, selain itu dilihat dari aspek non akademiknya para peserta didik mampu meraih kejuaraan dalam berbagai perlombaan seperti pada bidang olahraga, public speaking, dan tahfidz. Usaha dalam mengembangkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya dilakukan dari dalam madrasah atau tidak hanya kepala madrasah yang memiliki peran. Keterlibatan orang tua murid juga menjadilah satu faktornya. Salah satu kontribusinya adalah dengan adanya masukan dan saran dari orang tua murid yang dijadikan motivasi bagi para pendidik untuk meningkatkan kemampuan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di MI Manba'ul Huda standar dan kompetensi pendidikan dan tenaga kependidikan tergolong cukup baik dengan nilai 58 atau 76%. Dengan uraian banyaknya yang memperoleh nilai A yaitu 10 indikator atau 53%, banyaknya perolehan nilai B ialah 5 indikator atau 26%, besarnya perolehan nilai C ialah 1 indikator atau 5%, banyaknya perolehan nilai D yaitu 1 indikator atau 5%, dan besarnya perolehan nilai E yaitu 2 indikator atau 11%. Untuk memaksimalkan indikator yang kurang dari B, sekolah/madrasah bisa mengirimkan guru ke pelatihan yang relevan dengan tugasnya maupun mengadakan pelatihan tersebut di sekolah. Maka perlu adanya penambahan tenaga kependidikan di MI Manba'ul Huda meliputi tenaga perpustakaan, guru BK, pesuruh, tukang kebun, penjaga keamanan dan jika perlu menambahkan pengemudi sekolah/madrasah. Terutama yang harus menjadi perhatiannya terdapat pada guru BK, karena memiliki persentase sebesar 0% atau sangat rendah disbanding dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan lainnya.

Berdasarkan hasil lainnya bahwa di MI Manba'ul Huda, pihak sekolah/madrasah dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan mengikutsertakan guru atau tenaga kependidikan untuk mengikuti seminar kependidikan. Selain itu pihak sekolah juga memberikan *reward* bagi guru yang dianggap memiliki pengaruh

sebagai bentuk penghargaan dan diharapkan dapat menumbuhkan semangat serta motivasi bagi pendidik yang lainnya. Mengikutsertakan guru-guru untuk mengikuti lomba media ajar dan melibatkan guru dalam membuat makalah-makalah terkait pendidikan. Selanjutnya untuk mewujudkan generasi yang islami hal pertama yang perlu dilakukan adalah pendidikan karakter. Terdapat beberapa Upaya mampu dilaksanakan oleh guru dalam mengembangkan karakter siswa yaitu, menjadi teladan untuk siswa, berperan sebagai apresiator (mengapresiasi usaha siswanya), memberikan pendidikan nilai moral dalam pelajaran apapun, jika berbuat salah maka akan bersikap jujur dan terbuka, memberikan pengajaran sopan santun, memberi kesempatan siswa untuk belajar tanggung jawab dari seorang pemimpin dan *sharing* pengalaman yang inspiratif.

REFERENSI

- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019). Pentingnya pendidikan bagi manusia. *Jurnal buana pengabdian*, 1(1), 66–72.
- Fadil, C., & Nisa, F. L. (2023). Implementasi Bela Negara (SDGs) Mewujudkan Generasi Islami. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(9), 7268–7276.
- Ikbal, P. A. M. (2018). Manajemen pengembangan kompetensi profesional guru. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(1), 66-74.
- Israpil. (2018). Kualitas Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Di Kota Bau Bau Sulawesi Tenggara. *Educandum*, 4(1), 31–45. Diambil dari <https://blamakassar.e-journal.id/educandum/article/download/66/47/>
- Nurlatifa, L. (2019). Dalam Mewujudkan Akhlak Peserta Didik Di Sdit. *Jurnal Al Fikrah*, 8(2), 107–118.
- Nurrahmi, H. (2018). Kompetensi Profesional Guru Bimbingan dan Konseling. *Al-Hikmah: Jurnal Dakwah*, 9(1), 45–55.
- Purwanti, S. (2016). Peranan kepala madrasah terhadap kinerja guru. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(1), 190-207.
- Putri, E., & Husmidar, D. (2021). Peran Guru Pendidikan Agama Islam dalam Menumbuhkan Karakter Religius Siswa Sekolah Dasar. *Journal of Basic Education Research*, 2(1), 24–28. <https://doi.org/10.37251/jber.v2i1.132>
- Radinal, W. (2023). Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi. *Al Fatih*.

- Rahmawati, L., Juariah, & Wahdah, S. (2020). Kompetensi Pustakawan di Perpustakaan Madrasah Aliyah dan Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. *Pustaka Karya: Jurnal Ilmiah Perpustakaan dan Informasi*, 8(2), 95–107.
- Rusandi, & Rusli, M. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 2(1), 1–13.
- Sahnan, M. (2017). Urgensi perencanaan pendidikan di sekolah dasar. *Pelita Bangsa Pelestari Pancasila*, 12(2), 142–159.
- Sakdiyah, H. (2018). Internalisasi pendidikan Karakter Islami Kepada Anak Sekolah Dasar Di Sd Plus Nurul Hikmah Pamekasan. *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Keislaman*, 5(1), 12–22.
- Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., & Furnamasari, Y. F. (2021). Peran Guru Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7158–7163. Diambil dari <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2106/1857>
- Setiawan, I., Rochman, C., & Arifin, B. S. (2019). Analisis Ketercapaian Indikator pada Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah Cipanas. *At-Tarbiyah*, 4(1), 27–40.
- Utami, D. P., Melliani, D., Maolana, F. N., Marliyati, F., & Hidayat, A. (2021). Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2735–2742.
- Wijayanto, A., Hubeis, M., Affandi, M. J., & Hermawan, A. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja Karyawan. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 6(2), 82–87.
- Yuliani, D. (2018). Pelaksanaan Tugas Administrasi Sekolah Di SMK Negeri Se-Kabupaten Sleman. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(2), 3–13.