



MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI TPA NURUL AMAL WAY KANDIS KOTA BANDAR LAMPUNG

Muhammad Rohli¹, Sulthan Syahril², Supangat³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: muhammadrohli212@gmail.com

Abstract

This research aims to describe the human resource management system related to planning, recruitment, placement and development of educators and education personnel at TPA Nurul Amal Way Kandis, Bandar Lampung City. This research uses a qualitative approach with a phenomenological type. The results of the research are as follows (1) planning for educators and honorary education staff by proposing from the madrasah to the Regional Office of the Ministry of Religion, using three analyzes namely through needs analysis, position analysis, workload analysis, so that they are able to carry out an analysis of strengths and weaknesses; (2) recruitment of educators and honorary education staff by determining admission qualifications so that competent educators are obtained according to the subjects being taught; while honorary education staff who have the required skills and expertise; (3) the placement of educators refers to the principle of the right man on the right place, however there is still a mismatch of 10% between educational background and the subjects being taught; (4) activities for developing educators and education personnel include education and training in the form of technical guidance, spiritual quantum learning, further studies, self-development through subject teacher deliberations, recitation and coaching activities.

Keywords: Management, Educators and Education Personnel

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sistem manajemen sumber daya manusiaterkait tentang perencanaan, perekrutan, penempatan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi. Hasil penelitian sebagai berikut (1) perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan mengusulkan dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama, dengan menggunakan tiga analisis yaitu melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu melakukan analisis kelebihan dan kekurangan; (2) perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan menentukan kualifikasi penerimaan sehingga diperoleh pendidik yang berkompeten sesuai dengan mata pelajaran yang diampu; sedangkan tenaga kependidikan honorer yang memiliki *skill* dan keahlian yang dibutuhkan; (3) penempatan pendidik mengacu pada prinsip *the right man on the right place* akan tetapi masih terdapat *mismatch* sebesar 10% antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu; (4) kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga

kependidikan meliputi pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, *spiritual quantum learning*, studi lanjut, pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran, kegiatan pengajaran dan pembinaan.

Kata kunci: Manajemen, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Perubahan pendidikan dilatarbelakangi oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi, hal ini merupakan tantangan bagi kehidupan di masa depan (Hariani & Bahruddin, 2019). Namun, pada sisi lain menjadi sebuah harapan dan sekaligus ancaman bagi bangsa Indonesia yang belum siap menghadapinya. Agar bisa *sur-vive* dalam menghadapi era ini, diperlukan prasyarat yakni kemampuan berkompetisi secara global dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Handoko, 2022). Dalam pembentukan sumber daya yang berkualitas, keberadaan pendidikan menjadi faktor utama yang harus mendapatkan perhatian serius semua pihak (Warisno, 2022). Perubahan pendidikan juga berimbas pada cara berpikir bangsa Indonesia. Salah satu institusi yang menjadi harapan seluruh masyarakat (khususnya umat Islam) di Indonesia, perlu diupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam lembaga pendidikan berupa madrasah. Salah satu faktor yang menjadi penyebab lemahnya daya saing madrasah adalah kondisi sumber daya manusia yang ada di madrasah.

Kualitas sumber daya manusia di lingkungan madrasah masih jauh dari harapan. Baik pendidik maupun tenaga kependidikan yang kemampuannya di bawah standar kualitas minimum, masih terdapat pendidik yang *mismatch* dalam bidang mata pelajaran yang diampu dan mayoritas para pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan madrasah adalah lulusan institusi agama (IAIN/ STAIN) (Murtafiah, n.d.).

Madrasah merupakan perkembangan institusi pendidikan Islam awal (pesantren atau surau) yang memiliki keseimbangan visi, yaitu visi keduniawian (penguasaan ilmu pengetahuan & teknologi) dan visi keakhiratan. Madrasah juga dipandang lebih komprehensif dibandingkan pendidikan umum yang dirasa kurang memenuhi tuntutan kebutuhan khususnya spiritual siswa (Mujiyatun, 2019). Oleh karena itu, madrasah sebagai bagian dari penyelenggaraan pendidikan nasional, saat ini juga dituntut mampu melakukan penyelenggaraan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan yang sudah ditetapkan. Kemajuan pembangunan di berbagai sektor kehidupan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Proses penerimaan masyarakat terhadap lulusan pendidikan makin ketat dan biasanya menganggap lulusan sekolah umum lebih unggul dibandingkan dengan madrasah. Hal ini diikuti dengan perubahan sikap masyarakat yang semakin selektif dalam memilih lembaga pendidikan. Bagi madrasah situasi ini tidak memberi pilihan lain untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang dikembangkan. Namun, mengenai lulusan madrasah masih belum bisa dibanggakan, baik intelektual maupun spiritualnya. Dari segi intelektual, banyak lulusan madrasah yang prestasinya di bawah sekolah umum berdasarkan standar Nilai Ujian Nasional (NUN). Hal tersebut bisa dilihat pada tabel.1 dari hasil prestasi akademik yaitu perolehan NUN dari peringkat 1 sampai 3 masih diraih oleh sekolah umum.

Madrasah relatif masih rendah dibandingkan sekolah umum, sehingga tidak mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Dari dunia usaha muncul keluhan bahwa lulusan yang memasuki dunia kerja belum memiliki kesiapan kerja yang baik. Lembaga pendidikan berkualitas dapat melahirkan lulusan yang berkualitas, lulusan yang berkualitas juga dapat dengan mudah memasuki jenjang pendidikan di atasnya sampai dalam rangka memasuki dunia kerja sebagaimana diharapkan (Huda et al., 2022).

TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung merupakan madrasah unggulan baik dalam bidang *sains* maupun agama, yang ditunjukkan dengan diperolehnya beberapa prestasi baik dalam tingkat daerah maupun nasional. Hal ini merupakan hasil dari kerja keras para *stakeholders* madrasah. Bukan hanya prestasi saja yang bisa dibanggakan, beberapa kegiatan keagamaan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung juga mendukung dalam pengembangan spritual diri siswa. Madrasah juga difasilitasi baik sarana maupun prasarana, perlengkapan dan begitu pula *stakeholders* baik dalam maupun luar madrasah juga ikut berpartisipasi dan mendukung kegiatan pembelajaran dan keagamaan.

Berangkat dari permasalahan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung juga masih terdapat pendidik yang masih *mismatch* dengan latar belakang pendidikan, terdapat perangkapan bagi guru yang masih kekurangan jam mengajar, pembagian tugas pendidik dan tenaga kependidikan yang belum merata, sehingga masih ada guru yang mengalami kelebihan jam mengajar dan kekurangan jam mengajar. Sehingga perlu dilakukan penelitian tentang Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung. Oleh karena itu, diharapkan bagi *stakeholders* khususnya pendidik dan tenaga kependidikan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung mampu

meningkatkan kualitas pendidikan. Agar dalam proses belajar didik. Apalagi dengan kemajuan sistem teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan dituntut dan perlu ditingkatkan kompetensi dalam menunjang tercapainya visi dan misi madrasah tersebut.

Manajemen pendidikan terdiri dari dua istilah, yaitu manajemen dan pendidikan. Kata manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu *manus* yang berarti tangan, dan *agere* yang berarti melakukan. Kata tersebut digabung menjadi *managere* yang dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata benda adalah *management*. Manajemen merupakan seluruh bagian informasi yang melengkapi wawasan tentang bagaimana mengelola. Istilah manajemen juga dapat merujuk pada individu yang membimbing organisasi secara langsung atau karier khususnya untuk tugas membimbing dan mengarahkan organisasi (Nurul Aslamiyah, 2022). Sedangkan pendidikan menurut Purwanto bahwa segala usaha orang dewasa dalam pergaulan dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya ke arah kedewasaan.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu bidang garapan terkait proses perencanaan, perekrutan, penempatan dan pengembangan yang salah satunya yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam penelitian ini, difokuskan pada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, dalam mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang baik, berkualitas serta memiliki kemampuan (*skill*), dan *profesionalisme*, diperlukan manajemen yang baik sehingga mampu mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan harapan madrasah.

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Oleh sebab itu, di lembaga pendidikan khususnya madrasah perlu pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dalam meningkatkan kualitas madrasah. Menurut UU Sisdiknas No 20 tahun 2003 Pasal 1 ayat (6): "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan". Pendidik merupakan salah satu komponen yang mampu dan berhasil meningkatkan kemajuan madrasah dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing serta mengevaluasi peserta didik baik jenjang dasar, menengah. Dalam konteks pendidikan, pendidik dan

tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial yang turut berperan dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional.

Jadi bisa disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses sumber daya manusia di lembaga organisasi pendidikan berupa tindakan-tindakan yang berupa perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan, pengembangan serta pemberhentian pendidik dan tenaga pendidik dalam mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini yang dimaksud manajemen pendidik dan tenaga kependidikan difokuskan mulai dari proses perencanaan, perekrutan, penempatan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Muhajir, 2000). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*) ditinjau dari cara dan taraf pembahasan, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat untuk mengungkapkan fakta di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung. Pengambilan data atau penjarangan fenomena dilakukan dari keadaan yang sewajarnya yang dikenal dengan sebutan pengambilan secara alami dan natural (Sari et al., 2022).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Azwar, 2004) yang dilakukan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung (Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, 2023). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder (Lexy J Moleong, Keberadaan sarana dan prasarana yang dimiliki sebuah madrasah tidak langsung ada begitu saja. Sarana dan prasarana itu ada karena direncanakan kontinyu, hal ini kita kenal dengan istilah proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan. Proses manajemen merupakan kegiatan yang sangat rumit dan harus dikerjakan oleh orang-orang profesional. Begitu pula pada proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan harus dikerjakan oleh orang-orang yang sudah terlatih dan berpengalaman.

Manajemen sarana 2011). Sumber data primer (Sudjana, 2004) dalam penelitian ini implementasi manajemen pembelajaran di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung. Sumber data sekunder yang digunakan dalam

pelaksanaan penelitian ini adalah siswa, Kepala Sekolah, karyawan, dan Pengawas guru di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung.

Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. reduksi data dilakukan untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Hal ini dilakukan agar data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Penyajian data dilakukan untuk mempermudah dalam memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Setelah data direduksi, selanjutnya data disajikan yaitu dengan membuat teks yang naratif.

Verifikasi dibuat pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid, akurat, dan konsisten terhadap apa yang sedang diteliti, maka dimungkinkan pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel, dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan (Azwar, 2004), peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji abashan data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini terkait perencanaan, perekrutan, penempatan, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan honorer di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung. Data hasil penelitian terkait perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan honorer menunjukkan bahwa dalam memperoleh pendidik honorer yang memiliki standar sesuai ketentuan pemerintah. Maka, perencanaan perekrutan pendidik honorer di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja kemudian bisa diketahui lakukan analisis kelebihan dan kekurangan pendidik. Sedangkan perencanaan perekrutan tenaga kependidikan honorer di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, serta mampu menentukan kelebihan dan kekurangan tenaga kependidikan.

Jadi, bisa disimpulkan bahwa dalam sebuah manajemen pendidik dan tenaga kependidikan honorer dibutuhkan perencanaan perekrutan yang baik. Sebuah lembaga pendidikan di madrasah, perencanaan sumber daya manusia khususnya pendidik dan tenaga kependidikan honorer sangat penting terkait penentuan kebutuhan baik jumlah dan kualifikasi dalam penempatan jabatan sehingga mampu menyelenggarakan aktivitas sasaran program madrasah yang baik terkait masa depan lembaga tersebut (Komalasari et al., n.d.).

Data hasil penelitian terkait perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer menunjukkan bahwa madrasah menentukan kualifikasi. Kualifikasi pendidik honorer meliputi di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung meliputi: kualifikasi guru minimal jenjang S1, guru memenuhi tingkat kewenangan dan kesesuaian berdasarkan sertifikat pendidik, guru diharapkan memiliki sertifikat kompetensi, guru mampu menggunakan ICT dalam PBM dengan berbasis internet dan model Blogger, kesesuaian latar belakang pendidikan harus sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan.

Sedangkan untuk kualifikasi tenaga kependidikan honorer di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung bisa disimpulkan bahwa kualifikasi tenaga kependidikan meliputi: kualifikasi jenjang pendidikan minimal SMA, diutamakan memiliki bidang pendidikan (bidang administrasi, akuntansi, perpustakaan, komputer), memiliki pengalaman kerja minimal 5 tahun, memiliki sertifikat (TU-Sarana Prasarana Kesekretariatan - Teknik Komputer: sertifikat komputer, administrasi keuangan dan akuntansi: sertifikat akuntan minimal D3, Pustakawan: sertifikat pustakawan), menguasai pengelolaan keuangan, administrasi sarana prasarana, kesekretariatan berbasis IT, kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang dibutuhkan.

Sesuai dengan hasil penelitian kualifikasi di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung di atas, sesuai dengan teori 10 kualifikasi yang menjadi dasar dalam seleksi, menurut Tim Dosen adalah mempunyai keahlian, mempunyai pengalaman, menentukan umur bagi calon pegawai, menentukan jenis kelamin, jenjang pendidikan, keadaan fisik dari calon pegawai, tampan dari calon pegawai, mempunyai bakat, dilihat dari watak, misalnya temperamen, dan dilihat dari karakter.

Bisa disimpulkan bahwa dalam perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer penting menentukan kualifikasi yang diterapkan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung meliputi: jenjang pendidikan,

mempunyai keahlian, mempunyai pengalaman, memiliki bakat, serta jenis kelamin dan umur yang harus diketahui dalam proses perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer, terkait keadaan fisik, tampang serta karakter merupakan pendukung dalam perekrutan.

Menurut Siagian perencanaan perekrutan terdiri dari paling sedikit delapan langkah yang bisa ditempuh. Ke delapan langkah tersebut meliputi: penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara seleksi, pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya, evaluasi kesehatan, wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya, pengenalan pekerjaan, dan keputusan atas lamaran.

Teori yang dipaparkan Siagian di atas dengan keadaan di lapangan yaitu TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung maka bisa diambil kesimpulan bahwa menentukan kualifikasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan honorer adalah untuk menentukan seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dari madrasah sehingga tujuan tercapai. Madrasah melakukan proses seleksi dan menentukan kualifikasi yang sudah ditentukan tersebut, berkaitan langsung dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dilakukan selama bekerja di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung. Sedangkan menentukan kualifikasi secara langsung memberikan gambaran yang akurat tentang diri pendidik dan tenaga kependidikan honorer yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang ditentukan.

Dengan melakukan perekrutan, pihak madrasah menentukan kualifikasi yang dijadikan acuan baik pendidik maupun tenaga kependidikan honorer. Hal tersebut dilakukan agar mampu menemukan seseorang yang sesuai dengan jabatan yang diharapkan dan mempunyai kinerja yang bagus dalam menyelesaikan tugas. Sesuai pendapat Byars & Rue (1991, p. 168) "*the process of choosing from among available applicants the individuals who are most likely to successfully perform a job*". Oleh karena itu, bagi madrasah maupun lembaga pendidikan yang ingin melakukan perekrutan pegawai honorer, sebaiknya menentukan kualifikasi dasar sehingga mampu menemukan seseorang yang sesuai dengan jabatan atau posisi yang dibutuhkan dengan bidang keahlian yang dimiliki.

Data hasil penelitian terkait penempatan pendidik menunjukkan bahwa TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung, bisa disimpulkan bahwa kesesuaian latar belakang dan penempatan pendidik sudah memenuhi ketentuan UU Guru dan Dosen tahun 2005 pasal 7 ayat 1c tentang

profesionalitas bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas. Bahwa hasil penelitian tentang kesesuaian latar belakang pendidikan dan penempatan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung sebagai berikut: pendidik 90% dalam penempatan pendidik sudah sesuai latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu, pendidik berstatus PNS berkisar 89%, sedangkan Honorer 11%, pendidik sudah sertifikasi sesuai dengan SIM (Surat Izin Mengajar) akan tetapi masih ada *mismatch* dengan latar belakang dengan penempatan, masih ada jam tambahan bagi pendidik dengan syarat harus serumpun, dan berprinsip pada prinsip *the right man on the right place*.

Oleh karena itu, hasil lapangan terkait penempatan pendidik, latar belakang dengan materi yang diampu atau tugas jabatan merupakan salah satu acuan dalam penempatan pendidik. Dengan mempertimbangkan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan ini akan meminimalis kesenjangan dalam penguasaan materi yang akan disampaikan ke peserta didik. Dari hasil penelitian di lapangan masih ada *mismatch teacher* (guru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan) masih terjadi di dalam madrasah. Sistem penempatan pendidik di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung sudah memakai prinsip *the right man on the right place*, dimana madrasah melakukan penarikan atau perekrutan pendidik sesuai analisis jabatan atau kedudukan yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu, kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pendidik honorer baru perlu diperhatikan kesesuaian latar belakang pendidikan tersebut.

Data hasil penelitian terkait pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan menunjukkan bahwa TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung, dari hasil lapangan bisa disimpulkan bahwa kegiatan pengembangan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung sudah melakukan pengembangan secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam mencapai visi misi madrasah, adapun pengembangan yang secara garis besar sebagai berikut: pertemuan guru dalam rumpun mata pelajaran (MGMP), pelatihan PTK dan peningkatan kualitas guru IPS, IPA, Bahasa dan Agama, *workshop* penelitian ilmiah dan peningkatan pembelajaran guru, pelaksanaan pengembangan diri dalam MGMP Kemenag dan Dikbud, pendidikan dan pelatihan multimedia, pendampingan PTK dari LPMP dan PT, pelatihan *spiritual quantum learning* (SQL), pelatihan strategi pembelajaran *e-learning*, studi lanjut, kegiatan

K3MA (Sosi- alisasi, Bimbingan teknis, kegiatan kompe- tisi madrasah, seminar/lokakarya), pengem- bangan sistem informasi madrasah (Sisma).

Sedangkan kegiatan pengembangan tenaga kependidikan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung: madrasah melakukan kolaborasi dengan berbagai instansi negeri maupun swasta, dalam hal pengembangan tenaga kependidikan, misalnya (pustakawan mad- rasah kolaborasi dengan perpustakaan dae- rah), diklat, seminar, melakukan pelatihan baik mendatangkan tenaga ahli dari kam- pus di Lampung misalnya UIN, STKIP, UMPRI, menjalin kerja sama de- ngan madrasah-madrasah, menjalin kerja sama lewat jejaring sosial, pengenalan IT yang dilangsung diatur Kanwil dan Keme- nag, misalnya ilmu pengetahuan dan tek- nologi (IPTEK) sehingga tidak gagap ter- kait informasi dan teknologi terbaru, selain itu adanya *briefing* setiap dua minggu sekali setiap hari senin. Adanya rapat koordinasi terkait tugas-tugas pokok dan fungsi yang harus diselesaikan, *Outbound*, adanya pengembangan yang dilakukan dengan melalui forum media sosial, kepala madrasah juga mempunyai harapan untuk menyeimbangkan pengembangan pengem- bangan *skill* (sains) maupun *softskill* (hati) melalui pengajian.

Sesuai dengan teori yang diungkap- kan Tim Dosen AP-UNY bahwa secara umum kegiatan pengem- bangan meliputi dua bentuk yaitu bentuk latihan (*training*) dan bentuk pendidikan (*education*). Pendidik dan tenaga kependi- dikan merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki dalam sebuah organisasi khususnya di madrasah. Oleh karena itu, pengembangan sangat penting dalam me- ningkatkan dan mempertahankan para pendidik dan tenaga kependidikan agar tetap eksis dalam lingkungan organisasi baik keterampilan (*skill*), pengetahuan (kompetensi), sikap dan perbuatan (baik afektif maupun psikomotorik) agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kiner- ja yang dimiliki. Senada dengan Chow bahwa "*training is an important investment in human capital to upgrade skill levels, and makes up for the lack of experienced and well-qualified staff*", pelatihan adalah sebuah investasi penting bagi manusia untuk meng-upgrade tingkat keahlian, dan membuat staf mempunyai berpengalaman serta berkualitas baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan maka dapat disampaikan beberapa simpulan sebagai berikut. Pertama, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan honorer di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung, terkait dalam melakukan perencanaan pendidik dan

tenaga kependidikan honorer yang berkualitas dengan cara mengusulkan dari *bottom-up* yaitu dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama. Pertimbangan melalui tiga analisis yaitu analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu dilakukan analisis kelebihan dan kekurangan.

Kedua, dalam melakukan perekrutan pendidik honorer dengan mempertimbangkan kualifikasi penerimaan sehingga mampu memperoleh pendidik yang kompeten sesuai dengan mata pelajaran yang diampu; kualifikasi pendidik honorer tersebut meliputi: kualifikasi pendidikan minimal jenjang S1, pendidik memenuhi tingkat kewenangan dan kesesuaian berdasarkan sertifikat pendidik, pendidik memiliki sertifikat kompetensi, pendidik mampu menggunakan ICT dalam PBM dengan berbasis internet dan model Blogger, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan. Sedangkan kualifikasi tenaga kependidikan yang memiliki *skill* dan keahlian yang dibutuhkan. Adapun kualifikasi tenaga kependidikan meliputi: kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang dibutuhkan, kualifikasi jenjang pendidikan minimal SMA, diutamakan memiliki bidang pendidikan (bidang administrasi, akuntansi, keperpustakaan, komputer), memiliki pengalaman kerja, memiliki sertifikat (TU-Sarana Prasarana-Kesekretariatan-Teknik Komputer: sertifikat komputer, administrasi keuangan dan akuntansi: sertifikat akuntan minimal D3, Pustakawan: sertifikat pustakawan), menguasai pengelolaan keuangan, administrasi sarana prasarana, kesekretariatan berbasis IT.

Ketiga, dalam mencapai tujuan madrasah yang diharapkan, TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung memperhatikan penempatan pendidik meliputi: pendidik berkisar 90 % sudah sesuai latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu, Pendidik berstatus PNS berkisar 89%, sedangkan Honorer 11%, Pendidik sudah bersertifikasi sesuai dengan SIM (Surat Izin Mengajar) akan tetapi masih ada *mismatch* dengan latar belakang dengan penempatan, masih terdapat jam tambahan bagi pendidik dengan syarat harus serumpun, dan mengacu pada prinsip *the right man on the right place*.

Keempat, dalam kegiatan pengembangan TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidik sehingga visi misi madrasah tercapai, adapun pengembangan yang secara garis besar sebagai berikut: pertemuan guru dalam rumpun mata pelajaran (MGMP), pelatihan PTK dan peningkatan kualitas guru IPS, IPA, Bahasa dan Agama, *work-shop* penelitian ilmiah dan peningkatan pembelajaran guru,

pelaksanaan pengembangan diri dalam MGMP Kemenag dan Dikbud, pendidikan dan pelatihan multi-media, pendampingan PTK dari LPMP dan PT, pelatihan *spiritual quantum learning* (SQL), pelatihan strategi pembelajaran *e-learning*, studi lanjut, kegiatan K3MA (Sosialisasi, Bimbingan teknis, kegiatan kompetisi madrasah, seminar/lokakarya), pengembangan sistem informasi madrasah (Sisma). Sedangkan dalam kegiatan pengembangan kegiatan pengembangan tenaga kependidikan di TPA Nurul Amal Way Kandis Kota Bandar Lampung meliputi: madrasah melakukan kolaborasi dengan berbagai instansi negeri maupun swasta, diklat, seminar, melakukan pelatihan baik mendatangkan tenaga ahli dari kampus di Lampung seperti UIN, STKIP, UMPRI, menjalin kerja sama dengan madrasah-madrasah lain, menjalin kerjasama lewat jejaring sosial, Pengenalan IT yang dilangsung diatur Kanwil Kementan, adanya *briefing* setiap dua minggu sekali, *outbound*, adanya pengembangan yang dilakukan dengan melalui forum media sosial, kegiatan pengajaran.

Adapun saran yang dapat dikemukakan antara lain: (1) untuk Kepala Madrasah, agar melakukan studi lanjut bagi pendidik yang latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang mengalami *mismatch*, terkait pembagian tugas pendidik dan tenaga kependidikan perlu penataan ulang sehingga pendidik tidak mengalami *over supply* (kelebihan kebutuhan) dan *undersupply* (kekurangan kebutuhan) jam mengajar; (2) untuk pendidik dan tenaga kependidikan agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan cara belajar mandiri, membaca, dan berdiskusi, ketika mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran dan pengolahan data sehingga mampu menyelesaikan tugas pokok dan fungsi tugas yang sudah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhrum, F. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, N. A. P. S. (2023). *Statistik Pendidikan: Penelitian Kuantitatif*. CV. Edupedia Publisher.
- Handoko, C. (2022). *UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN PENDAHULUAN Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan bagi setiap manusia . Dengan adanya pendidikan dimaksudkan supaya dapat mendewasakan setiap manusia dalam berfikir maupun bertindak (Irham Abdulharis , . 01(0), 604–613.*
- Hariani, D., & Bahruddin, E. (2019). Peranan Pendidikan Agama Islam Dalam

- Membentuk Akhlak Siswa Di Sma Negeri 2 Kota Bogor. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 3(5), 747-756. <http://ejournalmitrapendidikan.com/index.php/e-jmp/article/view/559>
- Huda, M., Aisyah, S., & Murtafiah, N. H. (2022). *PENDIDIKAN*. 01(03), 347-354.
- Komalasari, M. A., Warisno, A., & Hidayah, N. (n.d.). *FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Lexy J Moleong. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Muhajjir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitati*. Rakesaresan.
- Mujiyatun. (2019). *PEMBENTUKAN NILAI KARAKTER PANCASILA MELALUI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*. In *Jurnal Mubtadiin* (Vol. 2, Issue 02).
- Murtafiah, N. H. (n.d.). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung)*. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Nurul Aslamiyah, M. F. F. (2022). Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung, Lampung Selatan. *An-Nur*, 8, 1-12.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Sudjana, N. (2004). *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*. Sinar Baru Algensindo.
- Warisno, A. (2022). Manajemen Internalisasi Karakter Religius Melalui Sistem Kesiswaan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349-1358.