

PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MAN 3 JEMBER

Nur Nafi'atul Jannah¹, Eka Khoirena Firdausy², Yusmi Afrida^{3*}, Dina Talitha Salsabila⁴, Rofiq Hidayat⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

* Email: yusmiafrida98@gmail.com

Abstrak

Pendidikan sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran dituntut untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya. Kompetensi, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan serta keberhasilan peserta didik. Penelitian ini bertujuan; 1) untuk mengetahui kompetensi pendidik dalam Al-Qur'an, hadist dan sisdiknas, 2) untuk mengetahui upaya peningkatan dan pengembangan kompetensi pendidik serta tenaga kependidikan, 3) untuk mengetahui penguatan kompetensi madrasah, 4) untuk mengetahui sertifikasi guru, dan 5) untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Jember. Penelitian ini dilakukan terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi pedagogik di MAN 3 Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam kompetensi profesional dan pedagogik, serta kinerja guru dalam pembelajaran setelah mengikuti program pelatihan. Temuan ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan program berkelanjutan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kata kunci: Kompetensi kinerja, Pendidik, Tenaga kependidikan

Abstract

Education as the spearhead in the learning process is required to continue to develop oneself and improve one's competence. The competence and performance of educators and education personnel are important factors in improving the quality of education and the success of students. This study aims to; 1) find out the competence of educators in the Qur'an, hadith, and the national education system, 2) to find out efforts to improve and develop the competence of educators and education personnel, 3) to find out the strengthening of madrasah competence, 4) to find out teacher certification, and 5) to find out strategies to improve the performance of educators and education personnel at Madrasah Aliyah Negeri 3 Jember. This research uses a qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results of the study showed a significant improvement in professional and pedagogical competence, as well as teacher performance in learning after participating in the training program. These findings indicate that investment in sustainable program development for educators and education staff can improve the overall quality of education.

Keywords: Performance competence, Educators, Educational staff

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam pembentukan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas, karena melalui

pendidikan, seseorang dapat meningkatkan kecerdasan serta kualitas hidupnya. Pendidikan menjadi salah satu penentu utama sumberdaya manusia unggul yang sangat

dibutuhkan untuk menghadapi tantangan global. Keunggulan suatu bangsa tidak lagi diukur dari kekayaan alamnya, melainkan dari kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Kualitas sumberdaya manusia ini sangat dipengaruhi oleh mutu pendidikan yang diterima, dimana mutu pendidikan yang baik tercermin dalam komponen-komponen pendidikan yang memenuhi syarat, seperti input, proses pembelajaran, serta kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, sarana dan prasarana yang memadai serta dukungan pembiayaan yang cukup turut menentukan kualitas hasil pendidikan secara keseluruhan (Zuhri, 2021).

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia merupakan cerminan rendahnya kualitas sistem pendidikan nasional. Rendahnya kualitas dan kompetensi pendidik secara umum, semakin membuat laju perkembangan pendidikan belum maksimal. Pendidik kita dianggap belum memiliki profesionalitas yang baik untuk kemajuan pendidikan secara global. Salah satu strategi di era globalisasi yang dapat menentukan mutu pengembangan sumberdaya manusia, mutu produk serta pelayanan lembaga pendidikan ditentukan oleh kompetensi manajerial, kepemimpinan, visi dan integritas, kepribadian para manajer, guru-guru dan pegawai dalam mengelola pendidikan (Ritonga, etc., 2022).

Terutama sumberdaya manusia yaitu pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki berbagai persoalan, diantaranya persoalan kualifikasi, pembinaan dan pengembangan profesional, serta kinerjanya yang sangat membutuhkan perhatian, arahan, bimbingan yang berkelanjutan sehingga mampu menjalankan segenap tugas, fungsi dan tanggung jawabnya secara professional, selaras dengan tuntutan standar pendidik dan tenaga kependidikan (Lubis, 2017). Dalam konteks pendidikan, pendidik dan tenaga

kependidikan merupakan sumberdaya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional. Dengan kata lain sistem pendidikan nasional memerlukan mekanisme pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang searah dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Standar pendidik dan kependidikan menjadi kriteria kelayakan dalam penyelenggaraan pendidikan, pendidik serta tenaga kependidikan khususnya harus memiliki kualifikasi akademis dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Rusdiana, 2015).

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian nilai-nilai yang diinginkan. Oleh sebab itu, di lembaga pendidikan khususnya madrasah perlu pendidik dan tenaga kependidikan yang professional 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 (Muniroh & Muhyadi, 2017).

Menurut Dilshad & Iqbal (2010) "*Teacher educators, being key stakeholders, play important role in reforming and improving quality of teacher education*

programmes". Pendidikan guru, menjadi *stakeholder* kunci, serta memainkan peranan penting dalam program tenaga pendidik. Oleh karena itu, pendidik diharapkan meningkatkan kualitas kompetensi dengan mengikuti program-program yang diselenggarakan madrasah maupun dinas pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai aktor kunci dalam pendidikan yang berpengaruh langsung terhadap proses pendidikan harus mampu memberikan kinerja yang terbaik agar proses pendidikan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Oleh karena itu, berbagai program pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, seperti pelatihan, sertifikasi, serta evaluasi berkala, sangat diperlukan. Dengan adanya program-program ini, pendidik, tenaga kependidikan diharapkan dapat beradaptasi dan siap menghadapi tantangan global, sejalan dengan konsep *teacherpreneurship* yang mendorong pendidik untuk kreatif dan berinovasi dalam profesi mereka (Kusuma dkk., 2021). Pendidik, tenaga kependidikan profesional, dan tenaga kependidikan bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional (Suyanto & Jihad, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 3 Jember. Penelitian lapangan dilakukan dengan mempelajari berbagai kegiatan di madrasah serta interaksi antara pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang mendalam mengenai strategi peningkatan kinerja serta peran lingkungan kerja dalam proses tersebut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengetahui strategi, tantangan serta praktik peningkatan kompetensi. Observasi dilakukan terhadap kegiatan pembelajaran dan aktivitas sehari-hari di madrasah, sedangkan dokumentasi mencakup data-data administratif serta hasil evaluasi kinerja pendidik.

Untuk memastikan validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data. Selain itu, triangulasi metode dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data, sehingga dapat memperkuat keabsahan hasil penelitian. Dalam kualitatif, validitas data adalah kunci untuk mendapatkan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting dari data mentah yang didapatkan dari lapangan. Setelah data direduksi, dilakukan penyajian dalam bentuk narasi deskriptif yang memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan. Akhirnya, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pola-pola yang ditemukan dari hasil analisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas tentang peningkatan kompetensi dan kinerja pendidik di MAN 3 Jember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Peningkatan Dan Pengembangan Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Era modern ini, peningkatan dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan menjadi kebutuhan penting dalam dunia pendidikan, termasuk di MAN 3 Jember. Pentingnya kompetensi aparat dalam organisasi, pada dasarnya terkait masalah sumber daya manusia (*human factors*) dalam kehidupan organisasi. Pada dasarnya ada beberapa jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai, namun dalam versi yang lebih sederhana Nilwana (2014) mengemukakan jenis-jenis kompetensi yang wajib dimiliki oleh pegawai yaitu: kompetensi umum, kompetensi fungsional, dan kompetensi manajerial. Strategi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan kompetensi karyawan adalah dengan memberikan pengembangan kompetensi kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat dilakukan dengan pendidikan, pelatihan, mentoring, dan coaching kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Pengembangan kompetensi merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan (Fatmawanda, 2016).

Pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan memiliki keterampilan yang memadai, baik dalam pengajaran maupun administrasi, agar dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Dapat dicermati pendapat Sagala (2013) yang mengatakan, kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, Ayat 10, disebutkan “kompetensi adalah

seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserakan pada guru itu sendiri. Jika guru itu mau mengembangkan dirinya sendiri, maka guru tersebut akan berkualitas, karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri. Idealnya pemerintah, asosiasi pendidikan dan guru, serta satuan pendidikan memfasilitasi guru untuk mengembangkan kemampuan bersifat kognitif berupa pengertian dan pengetahuan, afektif berupa sikap dan nilai, maupun performansi berupa perbuatan-perbuatan yang mencerminkan pemahaman keterampilan dan sikap. Dukungan yang demikian itu penting karena dengan cara itu akan meningkatkan kemampuan pedagogik bagi para guru (Jamin, 2018).

Pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kecakapan dan ketrampilan pendidik untuk menunjang kelancaran tugas. Salah satu upaya yang dapat dilakukan pendidik dan tenaga kependidikan adalah dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Pentingnya pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan untuk menjawab tuntutan masyarakat dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, sementara kurang tersedianya pendidik yang kompeten, maka pengembangan kompetensi pendidik menjadi pilihan strategis untuk menjawab persoalan yang terus berkembang (Fitriyah, 2019).

Upaya ini dapat mencakup program pelatihan yang berkelanjutan untuk memperbarui dan menambah wawasan guru mengenai metode pengajaran terbaru yang efektif dan inovatif. Langkah ini tidak hanya

melibatkan pelatihan dasar, tetapi juga pendampingan dalam penerapan metode pembelajaran yang relevan di lingkungan madrasah, terutama melalui dukungan Kementerian Agama yang aktif dalam program peningkatan kualitas guru madrasah.

Kementerian Agama juga mengalokasikan anggaran pendidikan untuk pelatihan profesional yang membantu guru mencapai standar kualifikasi minimal. Pentingnya memutakhirkan kemampuan peserta adalah untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pendidik agar semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya (Salamah & Kusumanto, 2020).

Beberapa program yang disiapkan MAN 3 Jember kebanyakan berfokus pada tenaga pendidik seperti kegiatan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, kepala madrasah mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan MGMP, Workshop, serta seminar. kegiatan tersebut selain bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, dapat sebagai penjemabatan komunikasi antara madrasah. Kepala madrasah berpendapat kompetensi pedagogik tenaga pendidik sangat penting untuk ditingkatkan, karena setiap hari pendidikan mengalami perubahan, bila seorang tenaga pendidik tertinggal mengikuti perkembangan maka madrasah akan mengalami ketertinggalan informasi.

Kepala madrasah tidak lupa untuk meningkatkan tenaga kependidikan di madrasah tersebut, karena tenaga pendidikan menjadi wajah dalam lembaga pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat dari administrasi dan proses layanan pendidikan. Hal tersebut menjadi alasan mengapa tenaga kependidikan juga perlu ditingkatkan kompetensi yang berada di dalam nya. Kepala madrasah menyiapkan program bimbingan teknis untuk tenaga kependidikan. Program bimbingan teknis merupakan program peningkatan

husus tenaga kependidikan, kegiatan ini berisi mengenai cara-cara penggunaan aplikasi atau kegiatan pengarahan hal-hal yang lain, misalnya bimbingan teknis mengenai penggunaan aplikasi yang sekarang diperuntukkan untuk madrasah seperti EMIS, GIS, dan SIMPATIKA. Aplikasi-aplikasi tersebut dalam pengisiannya memerlukan bimbingan dan pembelajaran cara pengisian. Bimbingan teknis selain mengenai aplikasi juga berisi tentang cara kerja pelayanan pendidikan, hal ini mengenai alur penerimaan tamu, customer service, dan pelayanan pembayaran peserta didik (Sa'adah, 2018).

Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensinya masing-masing. Tenaga pendidik memiliki empat kompetensi seperti: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Sedangkan tenaga kependidikan kompetensi yang harus dimiliki seperti: kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis, serta kompetensi maajerial (Sa'adah, 2018).

Pendidik dan tenaga kependidikan dituntut memiliki kompetensi tinggi untuk menghasilkan peserta didik yang mampu menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0. Pendidik yang berkualitas, kmpeten dan professional sangat dibutuhkan karena peserta didiknya jauh lebih beragam, materi pelajaran lebih kompleks, peningkatan standar proses pembelajaran dan tuntutan capaian kemampuan berfikir siswa yang lebih tinggi. Hal terjadi disebabkan oleh transformasi besar pada aspek sosial, ekonomi, politik, dan budaya serta didorong oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat, perubahan demografi, globalisasi dan lingkungan (Andriani, 2010). Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pendidikan secara efektif.

Penguatan Kompetensi Administrasi Madrasah

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan tugas tenaga kependidikan yaitu “tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan/atau memberikan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Merka bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di madrasah. Meski bertugas sebagai tenaga kependidikan yang tidak mengajar, tenaga administrasi tetap menjunjung tinggi nilai pendidikan (Surya, 2012).

Kepala tenaga administrasi berpera penting dalam mengelola administrasi suatu madrasah. Salah satu kompetensi Kepala Tenaga Administrasi adalah memastikan bahwa administrasi sekolah dapat dilaksanakan dengan baik dalam rangka menunjang pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan yang tepat oleh Kepala Madrasah, penyusunan rencana kerja sekolah, pelaksanaan pembelajaran, dan pelaporan kinerja sekolah. Tugas-tugas administrasi tersebut dapat dilaksanakan dengan baik apabila sekolah memiliki Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) yang memenuhi standar, seperti tertuang dalam Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah (Kristiawan dan Asvio, 2018). Tenaga administrasi madrasah melayani pelanggan secara prima membantu pelanggan memenuhi kebutuhannya dan dilakukan dengan cara terbaik sehingga pelanggan merasa sangat puas (Kemdiknas, 2010).

Penguatan kompetensi administrasi di MAN 3 Jember merupakan langkah strategis yang dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Administrasi madrasah yang baik diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional pendidikan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi kegiatan pembelajaran. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap aspek administrasi berjalan dengan efisien dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Mengacu kepada Permendiknas No. 24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah terdapat kompetensi yang harus dipenuhi oleh tenaga administrasi sekolah, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis, dan kompetensi manajerial (khusus kepala tenaga administrasi sekolah) (Permendiknas, 2008).

Penguatan kompetensi administrasi juga dilakukan melalui pelatihan bagi tenaga administrasi madrasah. Pelatihan ini meliputi peningkatan kemampuan dalam manajemen waktu, pengelolaan dokumen, dan penggunaan aplikasi administrasi sekolah berbasis digital, juga melibatkan evaluasi dan monitoring secara berkala. Dengan demikian, penguatan kompetensi administrasi madrasah berperan penting dalam mendukung proses pendidikan secara keseluruhan.

Salah satu strategi yang diterapkan adalah penggunaan teknologi dalam pengelolaan administrasi madrasah. Sistem administrasi berbasis teknologi informasi memungkinkan pengelolaan data yang lebih akurat dan transparan, termasuk dalam hal manajemen kepegawaian, absensi, dan pelaporan kinerja pendidik. Penerapan teknologi ini tidak hanya memudahkan administrasi tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan (Maskur, etc., 2021).

Sertifikasi Guru

Denim (2002) dalam Suprihatiningrum (2013) menjelaskan bahwa sertifikasi (*sertification*) mengandung makna, jika hasil

penelitian atas persyaratan pendaftaran yang yang diajukan calon penyandang profesi dipandang memenuhi persyaratan, kepadanya diberikan pengakuan oleh Negara atas kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Bentuk pengakuan tersebut adalah pemberian sertifikat kepada penyandang profesi tertentu, yang di dalamnya memuat penjelasan tentang kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pemegangnya. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 11 dan 12 serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, pada pasal 1 ayat 3 dan 4 disebutkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.

Jadi sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidikan diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas (Shoimin, 2013).

Dalam pelaksanaannya, sertifikasi guru biasanya melibatkan berbagai tahap, mulai dari pengisian portofolio hingga mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Guru yang berhasil melalui proses ini mendapatkan sertifikat yang menandakan pengakuan terhadap profesionalitas mereka. Pada MAN 3 Jember, sebagaimana pada madrasah lainnya, sertifikasi ini diharapkan menjadi langkah dalam memastikan guru memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendukung kurikulum dan metode pengajaran yang sesuai dengan standar nasional.

Sertifikasi bagi guru dalam jabatan sebagai salah satu upaya peningkatan mutu

guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan pada satuan pendidikan formal secara berkelanjutan. Guru dalam jabatan yang telah memenuhi persyaratan dapat mengikuti sertifikasi melalui: (1) pemberian sertifikat pendidik secara langsung (PSPL), (2) portofolio (PF), (3) pendidikan dan pelatihan profesi guru (PLPG), atau (4) pendidikan profesi guru (PPG) (Kemendikbud, 2013). Dalam memenuhi regulasi tersebut, pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam rangka peningkatan profesionalisme guru menuju peningkatan kualitas sekolah. Sejauh ini Kementerian Agama telah mengalokasikan anggaran biaya sertifikasi guru. Biaya tersebut digunakan untuk penghitungan portofolio dan PLPG. Pada tahun 2011 Direktorat Madrasah Kementerian Agama telah menyertifikasi sejumlah 38.000 pengawas dan guru madrasah melalui PSPL sementara sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan sejumlah 2.400 orang. Dan pada tahun 2012 Direktorat Madrasah telah menyertifikasi sejumlah 2.400 orang guru agama melalui jalur pendidikan (Abubakar, 2016).

Program sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap mutu pendidikan. Sertifikasi ini mencakup evaluasi kualifikasi akademik dan kemampuan mengajar, serta bertujuan agar guru mampu memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah, seperti yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan adanya sertifikasi, guru diharapkan memiliki keterampilan mengajar yang lebih baik dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Tujuan dan sertifikasi guru seperti dijelaskan oleh Suyatno (2007) adalah sertifikasi guru bertujuan untuk:

- a. menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas guru sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Agen pembelajaran berarti pelaku proses pembelajaran, bukan broker pembelajaran. Bila belum layak, guru perlu mengikuti pendidikan formal tambahan atau pelatihan profesional tertentu.
- b. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan. Mutu siswa sebagai hasil proses pendidikan akan sangat ditentukan oleh kecerdasan, minat, dan upaya siswa bersangkutan. Mutu siswa juga ditentukan oleh mutu guru dan mutu proses pembelajaran.
- c. Meningkatkan martabat guru. Dengan segala pendidikan formal dan pelatihan yang diikuti, diharapkan guru mampu memberi lebih banyak kepada kemajuan siswa.
- d. Meningkatkan profesionalitas guru. Mutu profesional guru ditentukan salah satunya dengan jalan sertifikasi guru.

Sedangkan manfaat sertifikasi guru adalah:

- a. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang berkualitas dan tidak profesional.
- c. Meningkatkan kesejahteraan guru. Hasil sertifikasi guru dapat dengan mudah digunakan untuk menentukan besarnya imbalan yang pantas diberikan kepada masing-masing guru.

Strategi Peningkatan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat

umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja pendidik dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru (Emda, 2016).

Peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan tempat guru melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensinya misalnya melalui penataran, pelatihan, ikut serta dalam event atau perlombaan, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya, dan sebagainya. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen madrasah baik kepala madrasah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik.

Salah satu strategi utama untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperkuat kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan, workshop, dan pendidikan berkelanjutan. Mengacu pada penelitian terkait pendidik yang mengikuti program pengembangan profesional cenderung memiliki keterampilan mengajar yang lebih baik dan pemahaman yang lebih dalam terhadap kurikulum. Di lingkungan MAN 3 Jember, pelatihan ini sangat penting mengingat tuntutan kualitas pendidikan yang semakin tinggi di madrasah. Pelatihan-pelatihan ini juga perlu disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan pendekatan pembelajaran terkini.

Sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil merupakan faktor penting dalam

mendorong kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penilaian berkala tidak hanya menilai pencapaian tetapi juga mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Penilaian ini dapat mencakup evaluasi dari pihak internal maupun eksternal dan mempertimbangkan kinerja akademis serta kemampuan dalam mendukung pengembangan karakter siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*) (Sulistyan, etc., 2013). Dengan adanya umpan balik dari hasil penilaian, pendidik di MAN 3 Jember dapat menyesuaikan metode pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.

Oleh karena itu implikasi dari strategi manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dirumuskan dalam perspektif sebagai berikut:

1. Kepala madrasah dapat menyelenggarakan proses pendidikan sesuai tujuan pendidikan secara umum secara efektif dan efisien.
2. Kepala madrasah dapat memperoleh sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang diharapkan mampu membangun serta mewujudkan visi dan misi madrasah secara optimal.
3. Pendidik dan tenaga kependidikan akan memiliki kompetensi serta pengalaman yang baik dan luas serta dapat dijadikan sebagai panutan yang mendidik bagi peserta didik.
4. Kegiatan evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk memperbaiki diri (pendidik dan tenaga kependidikan) maupun kegiatan pembelajaran di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan adalah langkah penting untuk mencapai mutu pendidikan yang optimal. Strategi utama mencakup pelatihan berkelanjutan, program sertifikasi, dan evaluasi kinerja berkala, yang semuanya bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi profesional yang memadai. Program pelatihan dan sertifikasi guru membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, memperkuat kompetensi pedagogik, serta mempersiapkan guru untuk memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah.

Pelaksanaan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan juga menjadi salah satu elemen penting, memberikan umpan balik yang konstruktif bagi tenaga pendidik dan kependidikan agar mereka dapat menyesuaikan dan memperbaiki metode serta strategi pengajaran mereka. Selain itu, kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, mendorong partisipasi aktif tenaga kependidikan dalam upaya perbaikan kualitas layanan pendidikan di madrasah.

Di sisi administrasi, penguatan kompetensi staf administrasi melalui pelatihan teknis, termasuk penguasaan aplikasi digital, mendukung efisiensi operasional madrasah secara keseluruhan. Hal ini juga membantu mempercepat proses pengambilan keputusan yang berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan. Dengan implementasi strategi-strategi ini, MAN 3 Jember telah menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yang berkontribusi positif pada keberhasilan akademik siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. (2016). Dampak sertifikasi guru terhadap kualitas pendidikan pada madrasah aliyah di kota kendari. *Al-Qalam*, 21(1), 117-128.
- Ambar, T., & Sulistiyani, R. (2013). Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik. *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Danim, Sudarwan. 2010. Inovasi Pendidikan. Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Dilshad, M., & Iqbal, H. M. (2010). Quality indicators in teacher education programmes. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 30(2), 401-411.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111-117.
- Fatmawanda, S. (2016). Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan Di Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Office*, 2(2), 109-114.
- Fitriyah, R. N. (2019). Pengembangan kompetensi guru di era revolusi industri 4.0 melalui pendidikan dan pelatihan.
- Jamin, H. (2018). Upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 19-36.
- Jihad, A. (2013). *Menjadi guru profesional: Strategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di era global*. Penerbit Erlangga.
- Kemdiknas. (2010). *Pelayanan Prima*. Bahan Pembelajaran Diklat Prajabat Golongan III (Edisi Kedua Cetaka Kedua 2010). Depok: Pusat Pendidik da Pelatihan Pegawai Kemdiknas.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Buku 4 Rambu-Rambu Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). 2013. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan.
- Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86-95.
- Kusuma, A. I., Sari, W. P., & Hikmawati, A. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan Melalui Pelatihan Teacherpreneur Berbasis Digital Profile Builder. *Jmm (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(5), 2476-2487.
- Lubis, W. (2017). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Pendidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukandum*, 10 (1), 1-12.
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan pada madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715-724.
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal*

- Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161-173.
- Nilwana, A. 2014. Kinerja Aparatur Negara Berbasis Kompetensi alam Masyarakat Desa di Kabupaten Sidenreng Rappang. Disertasi. Tidak Diterbitkan. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.
- Permendiknas No. 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah.
- Ritonga, AA, Lubis, Z., Lidan, A., Putra, E., Nasution, S., & Yuliana, Y. (2022). Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Perencanaan Ditinjau dari Ayat Al-Qur'an. *Pendidikan: Jurnal Pendidikan*, 4 (1), 1323-1331.
- Rusdiana, A. (2015). Kebijakan pendidikan: Dari filosofi ke implementasi.
- Sa'adah, N. L. (2018). *Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Salamah, I., Lindawati, L., Asriyadi, A., & Kusumanto, RD (2020). Meningkatkan kemampuan guru SD Negeri 130 Palembang dalam menyajikan presentasi yang menarik melalui pelatihan Microsoft Power Point. *Aksiologi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4 (1), 52-62.
- Shoimin, Aris. 2013. Excellent Teacher, Meningkatkan Profesionalisme Guru Pasca Sertifikasi. Semarang: Dahara Prize
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Surya, P. (2012). Peran penting tenaga administrasi sekolah dalam penguatan budaya sekolah untuk implementasi pendidikan karakter. In *Makalah disajikan dalam Seminar Nasional dan Temu Alumni Dies Natalis ke-48 UNY Tahun*.
- Zuhri, I. M. (2021). Model Pengembangan Mutu Sumberdaya Guru Lembaga Pendidikan Islam: Model of Teacher Resource Quality Development Of Islamic Educational Institutions. *Fenomena*, 20(1), 19-32.