

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembinaan karir tenaga kependidikan adalah proses terstruktur dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi dan kinerja tenaga kependidikan dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Mangkunegara (2013), pembinaan karir merupakan upaya untuk meningkatkan potensi dan kemampuan pegawai melalui pelatihan, promosi, rotasi jabatan, serta pengembangan lainnya guna menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan individu. Pembinaan karir merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam lingkungan pendidikan. Menurut Mangkunegara (2013) pembinaan karir adalah proses peningkatan kemampuan pegawai melalui perencanaan karir, pelatihan, pengembangan, serta pemberian kesempatan promosi berdasarkan prestasi kerja dan potensi individu. Dalam konteks tenaga kependidikan, pembinaan karir memiliki peranan strategis karena berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Handoko (2014) menyatakan bahwa tujuan pembinaan karir membantu pegawai dalam mengembangkan potensi secara optimal, menciptakan motivasi kerja, serta mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Oleh karena itu, pembinaan karir tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan.

Simamora (20006) mengemukakan bahwa strategi pembinaan karir mencakup identifikasi potensi pegawai, penetapan jalur karir, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi dan promosi berbasis kinerja. Strategi ini harus dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Pembinaan karir bagi tenaga kependidikan tidak hanya berorientasi pada peningkatan jabatan, tetapi juga pada pengembangan kompetensi kerja dan kesiapan dalam menghadapi tantangan yang lebih besar di lingkungan kerja. Mulyasa (2017) tenaga kependidikan yang mendapatkan pembinaan karir secara baik akan memiliki motivasi yang tinggi, rasa memiliki terhadap lembaga, serta mampu bekerja secara profesional sesuai bidangnya. Pembinaan ini dapat dilakukan melalui program pelatihan teknis, *workshop*, studi lanjut, bimbingan karir, hingga sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan.

Pembinaan karir yang efektif sebaiknya dilakukan dengan pendekatan berbasis kompetensi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja unggul dalam pekerjaan. Pendekatan ini mendorong tenaga kependidikan untuk mengembangkan kapasitas diri agar sesuai dengan tuntutan jabatan dan kebutuhan organisasi. Pembinaan karir dalam pendidikan tidak hanya meningkatkan kapasitas personal tenaga kependidikan, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Pembinaan karir tenaga kependidikan penting karena dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas administratif, teknis, dan

layanan pendidikan lainnya. Dengan pembinaan yang tepat, tenaga kependidikan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, atau promosi jabatan, sehingga kualitas kinerja mereka semakin baik. Selain itu, pembinaan karir dapat memotivasi tenaga kependidikan untuk bekerja lebih optimal karena mereka merasa dihargai dan memiliki harapan jenjang karir yang jelas. Hal ini juga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas terhadap lembaga. Lembaga pendidikan pun akan lebih efektif dan efisien karena ditopang oleh tenaga kependidikan yang profesional dan terampil. Lebih jauh, pembinaan karir juga menjadi bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, serta bentuk penghargaan atas kontribusi penting tenaga kependidikan dalam sistem pendidikan (Mulyasa, 2017).

Di MTsN 3 Kota Pariaman tidak memiliki sistem atau program resmi untuk pengembangan karir tenaga kependidikan sehingga prosesnya berjalan tidak terarah. Madrasah belum memiliki sistem atau program resmi yang mengatur pengembangan karir tenaga kependidikan, sehingga proses pembinaan karir berlangsung secara tidak terencana dan kurang terarah. Akibatnya, tenaga kependidikan kesulitan untuk mengetahui langkah-langkah yang harus ditempuh guna meningkatkan kemampuan dan meraih jenjang karir yang lebih baik. Penilaian kinerja yang kurang objektif dan tidak rutin menjadi masalah yang sering terjadi. Tanpa adanya evaluasi kinerja yang jelas dan konsisten, sehingga kesulitan untuk menilai kemampuan dan prestasi tenaga kependidikan secara tepat. Akibatnya, sulit untuk menentukan siapa saja yang layak

mendapatkan kesempatan promosi atau pembinaan karir lebih lanjut, sehingga proses pengembangan tenaga kependidikan menjadi tidak efektif.

Dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pembinaan karir tenaga kependidikan di MTsN 3 kota pariaman. Dengan ini peneliti tertarik untuk mempelajari tentang Pembinaan Karir Tenaga Kependidikan, sehingga dalam penelitian ini, peneliti memilih judul "Pembinaan Karir Tenaga Kependidikan Di MTsN 3 Kota Pariaman".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti dapat menarik suatu identifikasi masalah yaitu

1. Belum optimal nya pengembangan potensi karir tenaga kependidikan

## **C. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian pada penelitian kualitatif ini difokuskan pada Langkah-Langkah Pembinaan Karir Tenaga Kependidikan Di MTsN 3 Kota Pariaman.

## **D. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana langkah-langkah pembinaan karir tenaga kependidikan di MTsN 3 Kota Pariaman?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah peneliti

1. Untuk mengetahui bagaimana langkah-langkah pembinaan karir tenaga kependidikan di MTsN 3 Kota Pariaman

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis

#### **1. Manfaat Teoritis**

Analisis dari Langkah-Langkah Pembinaan Karir Tenaga Kependidikan yang dapat memberikan kualitas pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar S.Pd pada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Imam Bonjol Padang.
- b. Sebagai penelitian ilmiah terhadap perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan islam.

## **2. Manfaat praktis**

### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini sebagai bekal teoritis maupun praktis dalam pembinaan karir tenaga kependidikan di MTsN 3 kota pariaman.

### **b. Bagi Kepala Madrasah**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam menindak lanjuti tentang pembinaan karir tenaga kependidikan di MTsN 3 kota pariaman.

### **c. Bagi Tenaga Kependidikan**

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam meningkatkan kinerja dalam mengembangkan karir nya melalui pembinaan karir tenaga kependidikan di MTsN 3 kota pariaman.