

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Strategi berasal dari kata *Strategos* dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari *Stratos* atau tentara dan *ego* atau pimpinan. Suatu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang dituju. Jadi pada dasarnya strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, lebih tepatnya strategi adalah rencana mengenai sesuatu yang ingin dicapai menjadi apa suatu organisasi yang terarah masa depannya serta cara organisasi menuju sesuai rute pada keadaan yang diinginkan (Tripomo, 2005).

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan atau sebagai orang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan (Muhammad, 2018). Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar melatih peserta didik, menjadi tenaga fungsional kependidikan yang memiliki, mengawasi, meneliti dan mengembangkan perencanaan-perencanaan di bidang pendidikan (Suparlan, 2006).

Tugas pokok tenaga kependidikan tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 Bab XI pasal 39 ayat 1 yang menyebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang

proses pendidikan pada suatu pendidikan (UU Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 Bab XI pasal 39 ayat 1).

Pengembangan profesional pendidik dan tenaga kependidikan bukanlah sekadar suatu keharusan, melainkan sebuah kebutuhan yang mendesak (Pareek, 2022). Di tengah dinamika perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan akan keahlian baru yang terus berkembang, pendidik dan tenaga kependidikan harus terus memperbaharui dan meningkatkan kualifikasi serta kompetensi mereka (Abdallah, 2021). Hal ini tidak hanya melibatkan peningkatan dalam hal pemahaman materi pelajaran, tetapi juga pengembangan keterampilan pedagogis, manajerial, dan interpersonal. Peran pendidik dan tenaga kependidikan menjadi semakin penting dalam mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan yang ada di tengah perubahan yang cepat dan kompleks yang terjadi di era globalisasi ini. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan, tetapi mereka juga harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi, membimbing, dan mendukung perkembangan holistik setiap orang (Thomas, 2020). Namun, untuk memenuhi tuntutan ini, pengembangan profesional harus dilakukan secara konsisten.

Pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan merupakan suatu keharusan yang didasari oleh beberapa faktor. Pertama, hakikat profesionalisme itu sendiri menuntut adanya pengembangan diri secara terus menerus. Kedua, perkembangan pesat ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni menuntut tenaga kependidikan untuk selalu beradaptasi dan meningkatkan kompetensi. Ketiga, paradigma pembelajaran sepanjang hayat menekankan pentingnya pengembangan

diri secara berkelanjutan. Pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan pada hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa adanya campur tangan seorang tenaga kependidikan maka pendidikan tidak akan berlangsung baik dan. Secara lebih spesifik dapat dikatakan bahwa keberadaan tenaga kependidikan dalam ruang lingkup pendidikan itu sangatlah penting (Dewa Ayu, 2017).

Tuntutan keprofesionalisme suatu pekerjaan pada dasarnya menggambarkan sejumlah persyaratan yang harus dimiliki oleh seseorang yang sedang menjabat pekerjaan tersebut. Tanpa memiliki persyaratan, maka seseorang tidak dapat dikatakan profesional. Dengan kata lain, orang itu tidak memiliki kemampuan dan kemahiran dalam bidang pekerjaan yang sedang dijalannya. Dalam mewujudkan tujuan pendidikan agar berlangsung dengan baik perlu memiliki tenaga kependidikan yang profesional. Karena dengan memiliki tenaga kependidikan yang profesional segala sistem yang ada di sekolah termasuk manajemen sekolah akan terjalin dengan baik serta akan mencapai keberhasilan dari pendidikan itu sendiri. Tenaga kependidikan memiliki komitmen dan keprofesionalan kinerja untuk meningkatkan mutu pendidikan yang sesuai dengan kedudukan dan kepercayaan yang telah diamanahkan kepadanya. Keberhasilan manajemen pendidikan juga tergantung kepada kualitas tenaga kependidikan. Status dan tugasnya yang begitu amat penting sangatlah memengaruhi (Dewa Ayu, 2017).

Menurut Kunandar Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencarian

seseorang (Kunandar, 2011). Friedson dalam Syaiful Sagala mengatakan bahwa profesionalisme sebagai komitmen untuk ide-ide profesional dan karir. Secara operatif profesionalisme memiliki aturan dan komitmen untuk memberi definisi jabatan keilmuan teknik dan jabatan yang akan diberikan pada pelayanan masyarakat agar secara khusus pandangan-pandangan jabatan dikoreksi secara keilmuan dan etika sebagai pengukuhan terhadap profesionalisme. Profesionalisme tidak dapat dilakukan berdasarkan perasaan, kemampuan, pendapat, atau semacamnya, tetapi benar-benar di landasi oleh pengetahuan secara akademik (Sagala, 2008).

Strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan terdapat dalam Al- Qur'an surah Al-Qassas ayat 26 yang berbunyi:

جَزَتْ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَ ۝٣٦

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.

Islam sangat menekankan unsur profesional dalam budaya kerja. Mengapa sampai sejauh itu islam menjelaskan konsep tersebut. Hal itu sebagaimana penjelasan dalam sebuah hadits terkait dengan profesional kerja seseorang.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ

Artinya:” Dari aisyah r.a., Sesungguhnya rasulullah SAW bersabda: ” Sesungguhnya allah mencintai seseorang yang apabila bekerja. Mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No:891, Baihaqi, No:334).

Berdasarkan penjelasan dari hadits di atas kita tau bahwa manusia harus memiliki iman dan taqwa yang sempurna, kemudian harus beretos kerja tinggi dan mengarah pada profesionalisme. Sehingga keberadaannya di dunia ini akan

memberikan makna, turut serta dalam membentuk peradaban yang di cita citakan islam dan melahirkan teori dan karya besar demi kebaikan hidup di dunia dan akhirat (HR. Thabrani, Baihaqi, No:334) .

Etos Kerja dapat diartikan sebagai pemikiran bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai hasil yang diinginkan. Etos kerja ini perlu dibahas, karena bagi umat Islam sangat diperlukan. Tentu pembahasan ini harus bagi seorang muslim karena akan menjadi peta dalam kesuksesan dunianya, dan dunia merupakan tempat mereka menggapai kehidupan surga, yang merupakan impian setiap muslim. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amalan sebagaimana diajarkan oleh agama Islam (Sriyanti, 2007).

Berdasarkan observasi awal penulis di MTsN 9 Agam, ditemukan bahwa strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan telah diupayakan melalui berbagai kegiatan. Bentuk kegiatannya seperti lokakarya peningkatan kompetensi pedagogik, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk pengembangan materi ajar, dan seminar tentang pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran telah dilaksanakan secara berkala. Namun, pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya menjawab kebutuhan tenaga kependidikan, terutama dalam hal peningkatan kompetensi literasi digital. Beberapa tenaga pendidik sudah mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran meskipun masih ada beberapa tenaga pendidik senior yang terkendala dalam teknologi dan tenaga kependidikan di bagian administrasi sedang dalam proses mengoptimalkan penggunaan sistem informasi manajemen sekolah. mereka butuh

sedikit waktu dan mungkin dukungan tambahan untuk bisa memanfaatkan semua fitur sistem ini dengan maksimal.. Selain itu, partisipasi tenaga pendidik dalam kegiatan pengembangan profesionalisme seperti MGMP dan seminar perlu terus di tingkatkan agar lebih merata. Upaya untuk memperluas keterlibatan ini penting guna memastikan semua tenaga pendidik memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi dan inovasi dalam pembelajaran. Beberapa tenaga kependidikan menunjukkan antusiasme yang tinggi, sementara yang lain terlihat kurang termotivasi untuk terlibat aktif.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang "**Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Kependidikan di MTsN 9 Agam**". Bertujuan untuk menganalisis lebih dalam strategi-strategi yang telah diterapkan dan untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian

1. Strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan sudah dilakukan
2. Pelatihan yang ada belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan staf kependidikan, terutama untuk meningkatkan kemampuan literasi digital.
3. Tenaga kependidikan di bagian administrasi sedang dalam proses mengoptimalkan penggunaan sistem informasi manajemen sekolah.
4. Beberapa tenaga kependidikan menunjukkan antusiasme yang tinggi, sementara yang lain terlihat kurang termotivasi untuk terlibat aktif.

C. Fokus dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini berfokus pada “Strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTsN 9 Agam”

Berdasarkan fokus masalah yang dikemukakan penulis di atas, maka yang menjadi pertanyaan peneliti yaitu: Bagaimana strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan di MTsN 9 Agam?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu: Untuk menganalisis strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan di MTsN 9 Agam

E. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai bahan informasi dan menambah pengetahuan tentang strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan.
2. Sebagai bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya pada objek yang sama.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi sekolah/madrasah dalam strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan.
2. Kebijakan stakeholder bagi tenaga kependidikan adalah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya pengembangan profesionalisme berkelanjutan. Penelitian ini dapat mendorong mereka



untuk lebih aktif berpartisipasi dalam program pelatihan, lokakarya, dan seminar yang bertujuan meningkatkan kompetensi mereka, baik di bidang pedagogik, manajerial, maupun interpersonal.

