

PENGEMBANGAN SISTEM TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN

Wildasari*

Abstrak

Dalam dunia pendidikan sumber daya manusia yang kita ketahui adalah tenaga pendidik dan kependidikan, bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Untuk mencapai hasil yang maksimal perlu adanya pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan secara sistem. sistem adalah seperangkat komponen atau unsur-unsur yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Secara umum pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dapat di defenisikan sebagai suatu proses rekayasa perilaku kerja tenaga pendidik sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam pekerjaannya. Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat, serta kepribadian. Pengembangan lebih ditiik beratkan pada peningkatan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, pemberian kesempatan- kesempatan belajar yang di desain guna membantu pengembangan diri tenaga pendidik dan kependidikan untuk memegang tanggung jawab atas suatu jabatan atau pekerjaan. Selanjutnya mengenai pemaparan bagaimana kriteria seorang tenaga pendidik dan kependidikan dalam sistem pengembangan melalui tahapan Input kemudian Proses hingga sampai pada Output nya. Tujuan dari sistem pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Diharapkan dengan adanya sistem pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dapat menunjang proses kegiatan belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tujuan sistem pendidikan nasional.

Kata kunci : *Sistem, Pengembangan, Tenaga pendidik dan Kependidikan*

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan nasioanal adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sisitem pendidikan pada dasarnya bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan,kesehatan jasmani dan rohani, keperibadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Dalam dunia pendidikan sumber daya manusia yang kita ketahui adalah tenaga pendidik dan kependidikan, atau sering kita sebut dengan guru. Untuk keberhasilan suatu lembaga pendidikan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam sistem pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Adapun aktivitas yang dilakukan dalam sistem pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan

* Guru SMK Negeri 2 Kisaran

diawali dengan perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai dan terakhir penilaian kinerja pegawai. Tiap-tiap tahapan di lakukan secara runtut untuk menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, handal dan tepat guna.

Selanjutnya mengenai pemaparan bagaimana kriteria seorang tenaga pendidik dan kependidikan .Tujuan dari sistem pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Diharapkan dengan adanya sistem pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dapat menunjang proses kegiatan belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tujuan sistem pendidikan nasional.

KAJIAN TEORI

I. Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kata pendidik berasal dari kata *didik* yang berarti memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Kemudian kata *didik* di tambah awalan *pe* menjadi kata *pendidik berarti* orang yang mendidik (Pusat bahasa KBBI, 2001: 263).

Menurut islam pendidik ialah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Sama dengan teori pendidikan Barat, tugas pendidik dalam pandangan Islam secara umum ialah mendidik, yaitu mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif. Potensi itu harus dikembangkan secara seimbang sampai ketinggian setinggi mungkin. (Tafsir, 2005: 74)

Dalam UU No.20 Tahun 2003, Pasal 39 (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan,serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat,terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Selanjutnya tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1, Bab 1 ketentuan umum). Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No.20 tahun 2003, pasal 39 (1)

Dalam pengertian yang lebih luas pendidik dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya pertumbuhan jasmani dan

perkembangan rohani peserta didik agar ia mampu menunaikan tugas tugas kemanusiaannya (baik sebagai khalifah *fi al-ardh* maupun *'abd*) sesuai dengan nilai- nilai ajaran Islam. Oleh karena itu pendidik dalam konteks ini bukan hanya terbatas pada orang- orang yang bertugas di sekolah tetapi semua semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan anak mulai sejak alam kandungan hingga dia dewasa, bahkan sampai meninggal dunia Hidayat, (2016: 67).

2. Strategi Pengembangan

Strategi diartikan sebagai suatu cara untuk mencapai tujuan – tujuan jangka panjang berorientasi ke masa depan. Strategi pengembangan melalui *action research* yang terdiri dari:

- Intervensi : dilakukan oleh pelaku di luar organisasi sehingga dapat melihat secara
- objektif setiap persoalan organisasi secara pengaruh pimpinan organisasi.
- Pengumpulan data: untuk memberikan diagnosa dari kekurangan yang terjadi pada organisasi pendidikan dengan menggunakan dua cara (wawancara dan survei).
- Diagnosa organisasi: berupa kegiatan menginterpretasikan informasi yang terkumpul serta memberikan umpan balik baik untuk pimpinan organisasi pendidikan maupun seluruh tenaga pendidik dan pendidikan.
- Umpan balik data dan diskusi: tahap ini dapat saling tindih dengan tahap sebelumnya karena tahap ini memantapkan langkah yang akan diambil. Informasi yang di peroleh pada tahap ini sangat bermanfaat pula untuk mengidentifikasi strategi alternatif, sehingga seandainya terdapat kekeliruan dapat segera diperbaiki
- Strategi *action intervention* : pada tahap ini di introduksikan beberapa teknik pengembangan yang telah teruji, seperti *Laboratory Training, Sensitivity Training, Team Building, Managerial Grid, Management By Objective dan Job Enrichment*. (Chairunnisa, 2016: 199)

Pengembangan profesi tenaga pendidik dan kependidikan bukan sesuatu yang mudah hal ini karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Sehingga diperlukan strategi yang tepat dalam upaya menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan profesi tenaga pendidik. Dalam hal ini, terdapat beberapa strategi yang bisa dilakukan untuk menciptakan situasi yang kondusif bagi pengembangan profesi pendidik, yaitu:

- Strategi perubahan paradigma

Strategi ini dimulai dengan mengubah paradigma birokrasi agar menjadi mampu mengembangkan diri sendiri sebagai institusi yang berorientasi pelayanan, bukan dilayani. Strategi ini memerlukan metode operasional agar dapat dilaksanakan, strategi paradigma dapat dilakukan melalui pembinaan guna menumbuhkan kesadaran akan peran dan fungsi birokrasi dalam konteks pelayanan masyarakat.

- Strategi Debirokratisasi.
- Strategi ini dimaksudkan untuk mengurangi tingkatan struktur birokrasi yang dapat menghambat pada pengembangan diri pendidik. Strategi ini dapat dilakukan dengan cara mengurangi dan menyederhanakan berbagai prosedur yang dapat menjadi hambatan bagi pengembangan diri tenaga pendidik serta menyulitkan pelayanan bagi masyarakat. (Chairunnisa, 2016: 200)

Pelaksanaan strategi pengembangan dalam ranah pendidikan adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun jenis – jenis pendidikan dan pelatihan bagi guru adalah:

1. Inhouse Training. Pelatihan yang dilakukan secara internal di sekolah atau ditempat lain yang telah ditetapkan.
2. Program Magang. Pelatihan yang dilaksanakan di instansi industri/institusi yang relevan
3. Kemitraan Sekolah. Pelatihan yang dilaksanakan dengan bekerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu.
4. Belajar Jarak Jauh. Pelatihan yang dilakukan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta dalam satu tempat tertentu.
5. Pelatihan Berjenjang dan Pelatihan Khusus. Pelatihan ini dilaksanakan di P4TK atau LPMP dan lembaga lainnya yang diberi wewenang dan dilakukan secara berjenjang.
 - Kursus Singkat di LPTK atau lembaga lainnya.
Pelatihan meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dan sebagainya.
 - Pembinaan Internal oleh Sekolah.
 - Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas dan sebagainya (Chairunnisa, 2016: 200) Dengan melaksanakan strategi

pengembangan bagi tenaga pendidik dan kependidikan di harapkan mampu menjawab segala persoalan yang berhubungan dengan keprofesionalan tenaga pendidik dan kependidikan di indonesia.

6. Hal-hal Yang Di Kembangkan Terhadap Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. Secara umum pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dapat di defenisikan sebagai suatu proses rekayasa perilaku kerja tenaga pendidik sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam pekerjaannya. Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat, serta kepribadian.

Secara garis besar agar tugas utama tenaga pendidik dapat terwujud dengan baik, maka tenaga pendidik di tuntut untuk memiliki:

1. Kualifikasi Akademik, Sertifikat Pendidik yang mencakup kualifikasi akademik minimum Diploma IV (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan dari program studi yang terakreditasi.
2. Standart Kompetensi guru , yang terdiri dari Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional, keempat kompetensi ini terintegrasi dalam kinerja guru.

Begitu juga halnya dengan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya pada lembaga pendidikan harus memiliki kualifikasi akademik yang linier sesuai dengan bidangnya, sehingga hasil dari pekerjaannya dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dipertanggung jawabkan.

II. Sistem Tenaga Pendidik dan Kependidikan

1. Pengertian Sistem

Istilah sistem adalah suatu konsep yang abstrak. Defenisi tradisional menyatakan bahwa sistem adalah seperangkat komponen atau unsur-unsur yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. (Hamalik,2009: 1)

Dalam arti luas suatu sistem muncul karena seseorang telah mendefinisikannya. Agar lebih dapat di fahami dapat di contohkan sistem seperti sepeda yang meliputi komponen komponen seperti roda, pedal, kemudi dan sebagainya. Tetapi dalam artian luas sepeda sendiri adalah subsistem atau bagian dari sistem resebut karena sepeda merupakan sub sistem dari sarana tranportasi, seperti halnya mobil, truk, motor dan sebagainya.

Lebih jelasnya sistem dapat kita tentukan sendiri batasannya, perpaduan dari subsitem-subsistem yang ditentukan oleh pendapat yang menyatakan bahwa sesuatu

adalah suatu sistem. itu sebabnya suatu sistem pada hakikatnya adalah *system of interest*. Berdasarkan rumusan tersebut, kita dapat mengidentifikasi hubungan-hubungan pokok antar sistem dan lingkungan, yakni antara *input* dari lingkungan dengan sistem antara *output* dari sistem dengan lingkungan. (Hamalik, 2009: 1)

Pada akhirnya tujuan dari sistem bersifat alami dan manusiawi. Maksud manusiawi karena dapat berubah sesuai tuntutan lingkungan.

2. Karakteristik Dan Klasifikasi Sistem.

Karakter sistem adalah sistem yang mempunyai komponen- komponen, batas sistem, subsistem, lingkungan luar sistem, penghubung sistem, masukan, keluaran, pengolahan dan sasaran.

1. komponen, Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang saling bekerjasama membentuk suatu komponen sistem atau bagian- bagian sistem.
2. Batasan Sistem, merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem lainnya.
3. Sub Sistem, bagian- bagian sistem yang beraktivitas dan berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan dengan sasarnya masing-masing.
4. Lingkungan Luar Sistem, suatu sistem yang ada diluar dan dipengaruhi oleh operasi sistem.
5. Penghubung, merupakan media perantara sub sistem. Melalui penghubung ini memungkinkan sumber-sumber daya mengalir dari satu sub sistem ke sub sistem lainnya membentuk satu kesatuan.
6. Masukan (input), energi yang masuk kedalam sistem, berupa perawatan dan sinyal.
7. keluaran (Output), hasil energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna.
8. Pengolahan Sistem, suatu sistem yang mempunyai suatu bagian pengolahan yang akan mengubah masukan menjadi keluaran. Sasaran Sistem, Tujuan yang ingin dicapai oleh sistem, akan dikatakan berhasil apabila mengenai sasaran atau tujuan (Kusrini dan Koniyo 2007; 6)
9. Selanjutnya Sistem juga dapat di klasifikasikan sebagai berikut: 1). Sistem abstrak dan Sistem Fisik; 2). Sistem Alamiah dan Sistem Buatan Manusia; 3). Sistem Tertentu dan Sistem Tak tentu
10. Sistem tertutup dan Sistem Terbuka. (Kusrini dan Koniyo 2007; 8)

Dengan kita mengetahui karakter dan klasifikasi sistem diharapkan dapat membantu untuk menentukan dan menerapkan sistem pada lembaga pendidikan Khususnya Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

3. Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Sebagai Sistem

Pada lembaga pendidikan kehadiran manusia sebagai pelaku atau tenaga kependidikan merupakan unsur yang sangat penting dan tak terelakkan lagi, baik manusia sebagai subyek maupun sekaligus manusia sebagai obyek. Dengan demikian, potensi dan kualitas manusia perlu dicermati dan dipertanyakan. Karena dalam aplikasinya manusia sebagai salah satu diantara “Sumber Daya Pendidikan”, perlu syarat dan kemampuan tertentu yaitu merupakan manusia-manusia profesional dibidangnya.

Lembaga pendidikan merupakan suatu unit kerja yang terdiri dari berbagai unit dan sub-sub unit yang jumlahnya relatif cukup banyak, dan masing-masing memerlukan keahlian khusus sebagai satu syarat yang berbeda dengan yang lain, sebut saja sebagai keahlian atau profesi. Sehingga bila di sederhanakan menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dibedakan antara tenaga pendidik dengan tenaga kependidikan, keduanya merupakan tenaga profesional.

Secara garis besar keprofesionalan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) merupakan tolak ukur keberhasilan suatu lembaga pendidikan. maka hal ini tidak terlepas dari manajemen (pengelola) sumber daya manusia yang mencakup : (1) jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah memadai, (2) kualifikasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai, (3) kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai. Diding Nurdin Imam Sibaweh, 2015: 173)

Pada Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standart Kualifikasi Akademik dan kompetensi guru, sedang dalam setiap jenis tenaga kependidikan diatur dalam:

1. Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standart KepalaSekolah/Madrasah.

Kualifikasi umum untuk dapat diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah antara lain memiliki Kualifikasi akademik, usia setinggi tingginya 56 tahun, memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun, kepangkatan minimal III/c untuk PNS dan non PNS disetarakan dengan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan. Sedang kualifikasi khusus,

berstatus sebagai guru, mempunyai sertifikat keguruan dan sertifikat kepala sekolah. Kepala sekolah/madrasah juga harus memiliki kompetensi kepribadian dan manajerial.

2. Permendiknas Nomor 24 tahun 2008. Tentang Standart Administrasi Sekolah, mencakup Kepala tenaga administrasi, pelaksanaan urusan dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah.
3. Permendiknas Nomor 25 tahun 2008 tentang Standart Tenaga Perpustakaan sekolah/ madrasah mencakup Kepala perpustakaan dan tenaga perpustakaan dan memiliki kualifikasi pendidikan S1 dan memiliki sertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah dan seminimalnya masa kerja 3 tahun. Secara garis besar tugas dan tanggung jawab pengelola perpustakaan adalah pengadaan, pengolahan, penyusunan buku-buku serta melakukan pelayanan sirkulasi, layanan rujukan dan layanan membaca.
4. Permendiknas Nomor 26 tahun 2008 tentang standart Tenaga Laboratorium Sekolah/Madrasah, mencakup kepala laboratorium sekolah/madrasah, teknisi laboratorium dan laboran. Kualifikasi kepala laboratorium bisa berasal dari jalur guru minimal S1 berpengalaman minimal 3 tahun dan memiliki sertifikat sebagai kepala laboratorium dan jalur laboran/teknisi minimal D3 berpengalaman minimal 5 tahun memiliki sertifikat sebagai kepala laboratorium. secara garis besar tugas dan tanggung jawab laboran adalah menyelenggarakan kegiatan Laboratorium, meng inventarisasi semua alat laboratorium dan menjaga keselamatan kerja maupun alat di laboratorium.
5. Permendiknas Nomor 27 tahun 2008 tentang Standart kualifikasi dan kompetensi Konselor. Untuk dapat diangkat sebagai konselor seseorang wajib memenuhi standart kualifikasi akademik yang berlaku secara nasional atau seminimal S1 dalam bidang Bimbingan dan Konseling, serta memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial dan Profesional.
6. Permendiknas Nomor 12 tahun 2007 tentang Pengawas Sekolah/Madrasah. Seseorang wajib memenuhi standart untuk dapat diangkat sebagai pengawas sekolah/madrasah yang berlaku secara nasional. Minimum kualifikasi pendidikan bagi seorang pengawas sekolah/madrasah S2 kependidikan berbasiskan S1, pangkat minimum penata dan golongan ruang III/c, berusia setinggi-tingginya 50 tahun sejak diangkat sebagai pengawas sekolah/madrasah, memenuhi kompetensi sebagai pengawas satuan

pendidikan ataupun satuan mata pelajaran melalui pelatihan ataupun uji kompetensi pada bidang kepengawasan yaitu: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi supervisi manajerial, (3) kompetensi supervisi akademik, (4) kompetensi evaluasi pendidikan, (5) kompetensi penelitian pengembangan, (6) kompetensi sosial.

Sesuai dengan permendiknas tentang tenaga kependidikan maka dari ketujuh tenaga pendidikan tersebut saling melengkapi, karena inklud didalam pengelolaan pada lembaga pendidikan. Hal ini juga berhubungan dengan tenaga pendidik pada permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standart kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Kualifikasi seorang tenaga pendidik pada jalur pendidikan formal yang mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/Taman Kanak-Kanak/Raudatul Atfal (Paud/TK/RA), guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Guru Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), Guru Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), Guru Sekolah Dasar Luar Biasa, Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa, Sekolah Menengah Atas Luar Biasa, (SDLB/SMPLB/SMALB) dan Guru Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK).

Seperti yang djelaskan diawal, seorang tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi pendidikan yang disesuaikan dengan jenjang/jenis lembaga pendidikan tempat dia bekerja ,dan memiliki standart kompetensi guru yang terdiri dari Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional, keempat kompetensi ini terintegrasi dalam kinerja guru.

Dalam Sistem pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan kedua hal ini saling berhubungan karena mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kemajuan suatu lembaga pendidikan, terutama kepada output yang dihasilkan dalam hal ini siswa. Pendidik dan tenaga kependidikan dikatakan profesional dapat dinilai dari perilakunya, hal ini berhubungan dengan bagaimana pendidik dan tenaga kependidikan dalam menghayati dan memahami serta mengamalkan sikap kemampuan dan sikap profesional sesuai dengan sasarannya terhadap: 1). Sikap terhadap peraturan dan perundang-undangan, 2). Sikap terhadap organisasi profesi. 3). Sikap terhadap teman sejawat. 4). Sikap terhadap anak didik. 5). Sikap terhadap tempat kerja. 6). Sikap terhadap pemimpin, 7). Sikap terhadap pekerjaan.

Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga pendidikan dapat mengikuti berbagai pendidikan lanjutan atau kursus sesuai dengan bidang tugas, keinginan dan kemampuannya. Sikap profesional ini dapat dikembangkan baik

selagi dalam masa pendidikan prajabatan maupun setelah bertugas. (Soetjipto dan Kosasi, 2002: 54)

Sebagai profesional, pendidik dan tenaga kependidikan harus selalu meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan secara terus menerus, agar mampu menjawab tantangan perkembangan di masyarakat.

Dalam sistem pendidikan dapat kita lihat pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dapat di gambarkan sebagai berikut:

1. INPUT, diawali pada rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan Sebelum merencanakan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, langkah awal yang perlu dilakukan adalah inventarisasi ketenagaan. Inventarisasi ketenagaan pendidikan adalah suatu usaha pokok dalam bidang tenaga kependidikan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh kekuatan/jumlah guru dalam waktu tertentu dengan jalan mengadakan pencatatan dan pendaftaran potensi tenaga kependidikan secara tertentu dan teratur.

Langkah selanjutnya dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan. Kata rekrut berasal dari bahasa Inggris "*re'cruit*" yang berarti menambah baru, mengerahkan dan memperkuat. Mathis dan Jackson dalam Ellyta menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan ataupun organisasi. Selanjutnya kata *seleksi* adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. (hidayat, 2015: 67)

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan melalui tes lisan maupun tulisan ataupun dengan interview (wawancara). Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya dapat diadakan secara intern atau memanfaatkan tenaga yang sudah ada dari lembaga lain. hal tersebut dapat dilakukan melalui promosi ataupun mutasi yang dilakukan secara terang dan konsisten.

2. PROSES, Dalam proses pengembangan dan pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan Pembinaan adalah sebuah program untuk membina sumber daya manusia baik administrasi maupun edukatif dilingkungan lembaga pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standart minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk

upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi. Salah satu bentuk program pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan adalah melalui program pelatihan dan pendidikan. Tujuan latihan dan pendidikan adalah untuk menambah pengetahuan dan keterampilan personil untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan serta membuka peluang jenjang karier. Pelatihan dan pendidikan dapat dilakukan di lembaga pendidikan dengan memberdayakan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yg dibutuhkan atau dapat dilakukan di luar lembaga pendidikan dengan melakukan mitra kerja dengan lembaga yang kompeten.

3. OUTPUT, Setelah melalui perekrutan dan proses pengembangan diharapkan akan menghasilkan output sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dalam hal ini obyeknya adalah siswa, seperti lulusan yang cerdas secara IQ, EQ dan SQ. Minimalnya siswa yang dihasilkan memiliki perubahan kearah yang lebih baik dari sebelumnya. Kemudian dari sistem pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan ini akan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional.

KESIMPULAN

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan,serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat,terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sistem adalah suatu konsep yang abstrak. Defenisi tradisional menyatakan bahwa sistem adalah seperangkat komponen atau unsur-unsur yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan.

Lembaga pendidikan merupakan suatu unit kerja yang terdiri dari berbagai unit dan sub-sub unit yang jumlahnya relatif cukup banyak, dan masing- masing memerlukan keahlian khusus sebagai satu syarat yang berbeda dengan yang lain, sebut saja sebagai keahlian atau profesi.

Dengan melaksanakan strategi pengembangan bagi tenaga pendidik dan kependidikan di harapkan mampu menjawab segala persoalan yang berhubungan dengan keprofesionalan tenaga pendidik dan kependidikan di indonesia.

Sistem pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan kedua hal ini saling berhubungan karena mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kemajuan suatu lembaga pendidikan terutama kepada *output* yang dihasilkan dalam hal ini siswa. Dari sistem pendidikan dihasilkan suatu sistem dengan tahapan sebagai berikut: input- proses-output. Yang akan menghasilkan lulusan yang cerdas serta tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional sesuai dengan cita-cita pendidikan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisa ,Connie, 2016, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tentang Pendidik dan Tenaga kependidikan*.
- Hamalik ,Oemar ,2009,*Perencanaan Pengajaran Berdasarkan pendekatan Sistem*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasbullah, 2015, *Kebijakan Pendidikan Dalam Perspektif Teori, Aplikasi dan Kondisi, Obyektif Pendidikan di Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers,
- Hidayat, Rahmat, 2016, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*, Medan, LPPPI.
- Koniyo dan Kusriani, 2007, *Tuntutan Praktis Membangun Sistem informasi Akuntansi*, Yogyakarta,CV.Andi Offset.
- Kosasi, Rafli dan Soetjipto,2002, *Profesi Keguruan*, Jakarta,Rineka Cipta.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga,Balai Pustaka .
- Sibaweh, Imam dan Nurdin,Diding,2015, *Pengelolaan Pendidikan dari teori menuju implementasi*, Jakarta,PT. Raja Grafindo Persada.
- Tafsir, Ahmad, 2005, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya.