



## Analisis Kompetensi Tenaga Kependidikan Di MIN 1 Kutai Timur

Ratih Fatonah<sup>1</sup>, Irma<sup>2</sup>, Muhammad Zidan. M<sup>3</sup>, Muhammad Syahrul R<sup>4</sup>

<sup>12345</sup>Sekolah Tinggi Agama Islam ( STAI) Sangatta Kutai Timur, Indonesia

Email: \*ratihfatolah57@gmail.com<sup>1</sup>, darmawatiirma417@gmail.com<sup>2</sup>, mz96460@gmail.com<sup>3</sup>, syahrulsalsabil0@gmail.com<sup>4</sup>

### Abstract

*This study explores the competency of education staff at MIN 1 Kutai Timur, a state Islamic Islamic school in East Kutai Regency, East Kalimantan, Indonesia. The competence of educational staff is perceived as a key factor in achieving optimal quality of education in the madrasah. Through a qualitative approach using interview methods, this study collected in-depth data about the profile, qualifications, perceptions, evaluations, training, challenges and leadership support for the competence of educational staff. Findings show that leadership actively supports activities and training aimed at increasing competence, especially those related to the use of digital technology such as the Si Pintar application. Efforts to increase the competency of education staff at MIN 1 Kutai Timur have shown positive results in terms of performance and quality of education. Even though the performance assessment shows good results, improvements continue to be made to ensure that the quality of education gets better in the future. Overall, the commitment and hard work of all education staff as well as support from school leaders creates an environment that supports increasing competency and quality of education at MIN 1 Kutai Timur. Despite facing challenges such as limited quality human resources and technological infrastructure, strong support from school leaders has had a positive impact on improving the quality of education at MIN 1 Kutai Timur.*

**Keywords:** Madrasahs, education personnel competencies and professional training.

### Abstrak

*Studi ini mengeksplorasi kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur, sebuah madrasah ibtidaiyah negeri di Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur, Indonesia. Kompetensi tenaga kependidikan dipersepsikan sebagai faktor kunci dalam mencapai kualitas pendidikan yang optimal di madrasah tersebut. Melalui pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode wawancara, studi ini mengumpulkan data mendalam tentang profil, kualifikasi, persepsi, evaluasi, pelatihan, tantangan, dan dukungan pimpinan terhadap kompetensi tenaga kependidikan. Temuan menunjukkan Pimpinan aktif mendukung kegiatan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi, khususnya yang berkaitan dengan penggunaan teknologi digital seperti aplikasi Si Pintar. Upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur telah menunjukkan hasil yang positif dalam hal kinerja dan kualitas pendidikan. Meskipun penilaian kinerja menunjukkan hasil yang baik, terus dilakukan peningkatan untuk memastikan bahwa kualitas pendidikan semakin baik di masa mendatang. Secara keseluruhan, komitmen dan kerja keras dari seluruh tenaga kependidikan serta dukungan dari pimpinan sekolah menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kompetensi dan kualitas pendidikan di MIN 1 Kutai Timur. Meskipun menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia berkualitas dan infrastruktur teknologi, dukungan kuat dari pimpinan sekolah telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di MIN 1 Kutai Timur.*

**Kata Kunci:** Madrasah, kompetensi tenaga kependidikan, dan pelatihan profesional.

### Pendahuluan

Dalam konteks pendidikan, tenaga kependidikan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Mereka tidak hanya berperan sebagai pendidik yang mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan

pembimbing bagi peserta didik (Merdekawaty, 2023). Kompetensi tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas pendidikan yang diberikan. Kompetensi tersebut mencakup berbagai aspek, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. MIN 1 Kutai Timur adalah salah satu madrasah ibtidaiyah negeri di Indonesia yang terletak di Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur. Sebagai bagian dari sistem pendidikan Islam, MIN 1 Kutai Timur memiliki misi untuk memberikan pendidikan dasar yang berkualitas serta membentuk karakter peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dalam upaya mencapai misi tersebut, kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur menjadi fokus utama untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Pendidikan dasar merupakan pondasi penting bagi perkembangan peserta didik di masa depan. Oleh karena itu, kualitas pendidikan dasar harus dijaga dan ditingkatkan terus-menerus. Di MIN 1 Kutai Timur, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi tenaga kependidikan yang ada. Namun, seperti halnya banyak institusi pendidikan lainnya, MIN 1 Kutai Timur juga menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikannya. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas (Nawagsari, 2021). Tidak semua tenaga kependidikan yang ada memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai atau telah mendapatkan pelatihan yang memadai. Hal ini berdampak pada kemampuan mereka dalam mengelola proses pembelajaran dan mengimplementasikan kurikulum dengan efektif.

Selain itu, faktor manajemen dan kebijakan pendidikan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan. Kebijakan yang mendukung pengembangan profesional berkelanjutan dan manajemen sekolah yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kompetensi. Evaluasi dan penilaian terhadap kompetensi tenaga kependidikan juga dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa mereka dapat memenuhi standar yang ditetapkan. Penilaian ini mencakup berbagai aspek, termasuk kinerja dalam mengajar, kemampuan dalam mengelola kelas, dan partisipasi dalam program pengembangan profesional. Hasil dari penilaian ini digunakan sebagai dasar untuk merancang program peningkatan kompetensi yang lebih efektif dan tepat sasaran. Dukungan dari pemerintah dan pihak terkait juga sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan. Secara keseluruhan, memahami kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur adalah langkah awal yang penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah ini. Dengan pengetahuan yang mendalam tentang kompetensi yang diperlukan dan tantangan yang dihadapi, strategi yang lebih efektif dapat dirancang dan diimplementasikan. Oleh karena itu, penelitian dan kajian lebih lanjut tentang kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah ini.

## **Metode Penelitian**

Penelitian yang mengkaji kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur menggunakan metode wawancara sebagai salah satu teknik pengumpulan data utama. Metode wawancara dalam konteks penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai kompetensi para tenaga kependidikan, yang mencakup guru dan staf administrasi di madrasah tersebut. Dalam penelitian tentang kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur, wawancara digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Kompetensi yang dimaksud meliputi aspek-aspek seperti kemampuan mengajar, kemampuan manajerial, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kurikulum pendidikan. Proses wawancara dalam penelitian ini dimulai dengan persiapan yang matang. Langkah pertama adalah menentukan tujuan wawancara dan

merumuskan pertanyaan-pertanyaan yang relevan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut disusun sedemikian rupa agar dapat menggali informasi yang dibutuhkan dengan mendalam, serta disesuaikan dengan latar belakang dan posisi masing-masing responden. Setelah pengumpulan data melalui wawancara selesai, tahap selanjutnya adalah analisis data. Data yang diperoleh dari wawancara ditranskripsi terlebih dahulu. Transkripsi ini merupakan proses penting untuk memastikan setiap detail jawaban responden terdokumentasi dengan baik.

Setelah itu, data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Wawancara sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi langsung dari para tenaga kependidikan mengenai tantangan dan keberhasilan mereka dalam mengembangkan kompetensi. Temuan penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk merumuskan strategi pengembangan kompetensi yang lebih efektif dan berkelanjutan bagi tenaga kependidikan di madrasah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pemahaman tentang kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah secara keseluruhan.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **A. Profil Tenaga Kependidikan**

Di MIN 1 Kutai Timur, tenaga kependidikan menampilkan profil yang beragam dalam hal latar belakang pendidikan dan pengalaman mereka. Guru-guru yang bertugas di sekolah ini terdiri dari individu-individu yang memiliki pengalaman mengajar yang cukup panjang dan telah mengabdikan diri selama bertahun-tahun. Pengalaman yang panjang ini membawa serta keahlian yang mendalam dan pengetahuan yang luas, yang sangat berguna dalam mengelola kelas dengan baik dan merancang pembelajaran yang efektif. Kemampuan ini memungkinkan para guru untuk menciptakan strategi pengajaran yang bervariasi dan adaptif sesuai dengan kebutuhan siswa mereka (Mawardi, 2023). Selain guru-guru yang berpengalaman, sekolah ini juga mendapatkan dukungan dari staf pendukung yang sangat berdedikasi, termasuk tenaga administrasi dan petugas kebersihan, yang memainkan peran penting dalam memastikan operasional harian sekolah berjalan dengan lancar. Tenaga administrasi bertanggung jawab atas berbagai tugas administratif yang esensial, mulai dari pengelolaan data siswa, penjadwalan, hingga komunikasi dengan orang tua dan pihak luar lainnya. Sementara itu, petugas kebersihan memastikan bahwa lingkungan fisik sekolah tetap bersih dan nyaman, yang mendukung suasana belajar yang kondusif.

Komitmen yang ditunjukkan oleh semua tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur sangat tinggi, dengan tujuan utama memberikan pendidikan yang berkualitas kepada para siswa. Para guru tidak hanya fokus pada aspek akademis tetapi juga berusaha membentuk karakter siswa melalui berbagai kegiatan dan pendekatan yang mendukung perkembangan holistik mereka. Dedikasi ini terlihat dalam berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar (Sanda, 2022). Para tenaga kependidikan selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang diadakan oleh sekolah atau lembaga terkait. Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa mereka selalu up-to-date dengan metode pengajaran terbaru dan perkembangan dalam bidang pendidikan. Keseluruhan tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur, baik guru maupun staf pendukung, bekerja sama dalam sebuah tim yang solid dengan tujuan yang sama, yaitu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan optimal para siswa. Hal ini menciptakan suasana sekolah yang positif dan dinamis, di mana

setiap anggota komunitas sekolah merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam peran mereka masing-masing. (Diani, 2021) Dengan komitmen dan kerjasama yang kuat ini, MIN 1 Kutai Timur terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan, sehingga dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademis tetapi juga memiliki karakter yang baik dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

## **B. Klasifikasi Akademik dan Profesional Tenaga Kependidikan**

Di Indonesia, kualifikasi akademik dan profesional tenaga kependidikan mencakup berbagai aspek yang harus dipenuhi oleh individu yang ingin berkarier di bidang pendidikan. Aspek pertama yang harus dipenuhi adalah kualifikasi akademik, yang umumnya melibatkan pendidikan tinggi. Untuk menjadi seorang guru, seseorang harus memiliki pendidikan minimal pada program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar. Hal ini memastikan bahwa mereka memiliki dasar akademik yang kuat dalam bidang studi yang mereka ajarkan, serta kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan tersebut secara profesional. Selain itu, untuk tenaga perpustakaan, syarat minimum kualifikasi akademik adalah pendidikan setara dengan sekolah menengah atas (SMA) atau sederajat, yang menunjukkan bahwa meskipun tidak setinggi kualifikasi guru, tenaga perpustakaan tetap memerlukan pendidikan dasar yang memadai untuk menjalankan tugasnya secara efektif. (Sutarno & Perpustakaan, 2004)

Di samping kualifikasi akademik, ada juga kualifikasi kompetensi yang harus dipenuhi oleh tenaga kependidikan. Kompetensi-kompetensi ini mencakup empat aspek utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk mengelola pembelajaran peserta didik secara efektif. Ini mencakup pemahaman tentang teori belajar, desain kurikulum, strategi pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Seorang guru harus mampu merancang dan mengimplementasikan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik, serta mampu mengevaluasi dan menilai perkembangan belajar mereka secara berkelanjutan.

Selain kualifikasi akademik dan kompetensi, sertifikasi juga merupakan bagian penting dari kualifikasi profesional tenaga kependidikan di Indonesia. Sertifikasi ini diwujudkan dalam bentuk sertifikat pendidik, yang dapat diperoleh setelah seorang guru memiliki pengalaman mengajar minimal lima tahun. Sertifikasi ini berfungsi sebagai pengakuan formal atas kompetensi dan profesionalisme seorang guru, serta merupakan salah satu syarat untuk kenaikan pangkat dan jabatan. Proses sertifikasi ini biasanya melibatkan berbagai tahapan evaluasi, termasuk penilaian portofolio, uji kompetensi, dan observasi langsung di kelas (Anggranei, 2020).

Kualifikasi akademik dan profesional tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur menunjukkan keragaman yang signifikan, mencerminkan upaya sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas tinggi. Secara umum, tenaga kependidikan di sekolah ini memiliki berbagai tingkat kualifikasi akademik yang bervariasi. Sebagian besar tenaga kependidikan memiliki gelar sarjana (S1) dalam bidang pendidikan atau bidang studi terkait, yang merupakan persyaratan dasar untuk menjadi guru di Indonesia. Kualifikasi ini diperoleh dari berbagai universitas terkemuka di seluruh negeri, yang memberikan dasar yang kuat dalam teori pendidikan, metodologi pengajaran, serta pengetahuan mendalam tentang mata pelajaran yang mereka ajarkan. Selain itu, ada juga tenaga kependidikan yang telah melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi dan memiliki gelar magister (S2). Peningkatan kualifikasi ini mencerminkan dedikasi mereka terhadap pengembangan profesional berkelanjutan dan komitmen untuk memperdalam pengetahuan serta keterampilan mereka.

Selain itu, Kementerian Agama secara berkala membuka kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk mengikuti program-program peningkatan kualifikasi akademik, baik melalui beasiswa maupun program pelatihan khusus yang dirancang untuk memperkuat kapasitas pendidikan di madrasah. Dalam hal kualifikasi profesional, tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur juga dilengkapi dengan berbagai sertifikasi dan pelatihan yang relevan dengan tugas mereka. Guru-guru di sekolah ini tidak hanya mengikuti pelatihan dalam bidang metodologi pengajaran dan manajemen kelas, tetapi juga berpartisipasi dalam workshop dan seminar yang berkaitan dengan perkembangan terbaru dalam kurikulum, teknologi pendidikan, dan psikologi pendidikan. Sertifikasi tambahan dalam bidang-bidang spesifik ini membantu mereka untuk lebih siap menghadapi tantangan pendidikan modern dan memenuhi kebutuhan siswa dengan cara yang lebih efektif dan inovatif. Secara keseluruhan, kualifikasi akademik dan profesional tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur mencerminkan upaya yang konsisten untuk meningkatkan standar pendidikan di sekolah ini (Amrullah Muhlasin, 2023). Melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan, serta dukungan dari berbagai pihak, tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur terus berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan zaman, memastikan bahwa mereka dapat memberikan pendidikan yang berkualitas dan relevan bagi para siswa. Dengan demikian, mereka tidak hanya memenuhi persyaratan minimal untuk mengajar, tetapi juga melampaui harapan dengan terus berusaha menjadi pendidik yang lebih baik dan lebih kompeten dalam segala aspek.

### **C. Persepsi Tenaga Kependidikan Mengenai Pentingnya Kompetensi dalam Menjalankan Tugas**

Persepsi tenaga kependidikan mengenai pentingnya kompetensi dalam menjalankan tugas mereka mencakup berbagai aspek yang esensial bagi kinerja dan profesionalisme dalam bidang pendidikan (Shierli, 2023). Kompetensi pedagogik menjadi salah satu aspek yang sangat ditekankan, dimana kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik secara efektif dan efisien adalah kunci utama. Tenaga kependidikan harus mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang memadai sehingga dapat memenuhi kebutuhan individual siswa dan mendukung perkembangan akademik serta non-akademik mereka. Pengelolaan pembelajaran ini mencakup penggunaan berbagai strategi pengajaran yang inovatif, adaptasi terhadap berbagai gaya belajar, dan pemanfaatan teknologi pendidikan untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan interaktif. Kompetensi kepribadian juga sangat penting dalam persepsi tenaga kependidikan (Narussalam, 2022). Hal ini merujuk pada kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik. Seorang guru harus memiliki integritas moral yang tinggi, menunjukkan sikap yang profesional, dan mampu menjaga keseimbangan emosional dalam berbagai situasi. Keteladanan ini sangat penting dalam membentuk karakter siswa, yang tidak hanya melalui pembelajaran formal tetapi juga melalui interaksi sehari-hari di sekolah. Sikap dan perilaku guru yang positif dapat menjadi contoh yang kuat bagi siswa dalam mengembangkan nilai-nilai etika dan moral yang baik.

Tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur memiliki kesadaran yang kuat mengenai pentingnya kompetensi dalam pelaksanaan tugas mereka. Baik itu tenaga administrasi, guru, maupun petugas kebersihan, semuanya mengakui bahwa memiliki kompetensi yang sesuai sangat krusial untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Mereka memahami bahwa setiap peran di sekolah ini memiliki tanggung jawab yang unik, yang memerlukan kemampuan khusus untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam proses pendidikan. Kesadaran ini menunjukkan bahwa semua anggota tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur memahami peran mereka dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memberikan kontribusi positif terhadap pendidikan siswa secara menyeluruh.

Dengan demikian, persepsi tenaga kependidikan mengenai pentingnya kompetensi dalam menjalankan tugas meliputi berbagai aspek yang saling terkait dan mendukung satu sama lain (Barkat, 2020). Kualifikasi akademik memberikan dasar yang kuat dalam pengetahuan dan keterampilan pedagogik. Kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional memastikan bahwa tenaga kependidikan tidak hanya memiliki kemampuan akademik yang diperlukan, tetapi juga keterampilan interpersonal dan etika yang mendukung. Kualifikasi umum untuk jabatan kepala sekolah menambah dimensi kepemimpinan yang esensial untuk mengelola institusi pendidikan secara efektif. (Khrisnamurti, 2019) Semua aspek ini bersama-sama membentuk pandangan menyeluruh tentang apa yang diperlukan untuk menjadi tenaga kependidikan yang kompeten dan profesional, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan-tujuan pendidikan di Indonesia.

#### **D. Metode Untuk Mengevaluasi Kompetensi Tenaga Kependidikan**

Dalam mengukur dan mengevaluasi kompetensi tenaga kependidikan, berbagai pendekatan metodologis dapat diterapkan untuk memastikan kualitas serta efektivitas kinerja mereka. Salah satu pendekatan yang sering digunakan adalah metode diskriptif evaluatif. Pendekatan ini tidak hanya mencatat secara sistematis kinerja tenaga kependidikan, tetapi juga menganalisis berbagai aspek yang terkait, seperti kemampuan administratif, kepatuhan terhadap prosedur, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan pendidikan yang terkini. Evaluasi ini dilakukan melalui pengamatan langsung, wawancara, dan pengumpulan data untuk menghasilkan gambaran komprehensif mengenai pencapaian individu dalam konteks tugas dan tanggung jawab mereka di institusi pendidikan. Selain itu, metode persepsi juga menjadi alat penting dalam menilai kompetensi tenaga kependidikan (Bagou, 2020). Hal ini melibatkan pengumpulan pendapat dan pandangan dari berbagai pihak terkait, termasuk atasan langsung, rekan kerja, dan bahkan siswa atau peserta didik. Persepsi ini membantu dalam memahami sejauh mana tenaga kependidikan dianggap berhasil dalam mengimplementasikan program-program pendidikan, seperti Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di tingkat universitas. Data yang dikumpulkan dari metode persepsi memberikan wawasan berharga mengenai dampak praktis dari kegiatan pembelajaran yang dijalankan dan relevansinya terhadap tujuan pendidikan yang lebih luas.

Pengolahan hasil evaluasi juga merupakan bagian integral dalam mengevaluasi kompetensi tenaga kependidikan. Tujuan dari pengolahan ini bukan hanya untuk memberikan umpan balik terhadap kinerja individu, tetapi juga untuk mengidentifikasi pola kinerja yang berhasil dan memandu pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia. Proses ini melibatkan analisis mendalam terhadap data evaluasi, yang sering kali mencakup pencapaian target, tingkat kehadiran, serta partisipasi dalam pengembangan profesional. Dengan demikian, pengolahan hasil evaluasi tidak hanya menjadi alat untuk meningkatkan akuntabilitas tenaga kependidikan, tetapi juga untuk memperkuat motivasi dan komitmen terhadap misi pendidikan institusi. Selanjutnya, penggunaan metode dan media pembelajaran juga turut serta dalam mengevaluasi kompetensi tenaga kependidikan. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap efektivitas metode pengajaran yang digunakan oleh pendidik dan efisiensi dalam pemanfaatan media pembelajaran. Dengan mengintegrasikan teknologi dan pendekatan inovatif dalam proses belajar mengajar, institusi pendidikan dapat menilai sejauh mana tenaga kependidikan mampu memfasilitasi pembelajaran yang interaktif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik modern.

Di MIN 1 Kutai Timur, pendekatan untuk mengevaluasi kompetensi tenaga kependidikan dilakukan secara berkelanjutan setiap semester. Proses evaluasi ini mencakup semua tenaga kependidikan di sekolah, dengan tujuan untuk mengukur kinerja mereka secara menyeluruh. Setiap hasil dari evaluasi tersebut didokumentasikan dalam laporan yang

kemudian digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik dan pembinaan lebih lanjut kepada para tenaga kependidikan. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi keberhasilan dalam pencapaian tugas-tugas pendidikan, tetapi juga untuk mengatasi dan membimbing tenaga kependidikan yang memerlukan perbaikan dalam kinerja mereka. Misalnya, jika ada guru yang dinilai kurang memenuhi standar kinerja yang ditetapkan, mereka akan dibimbing dan diberikan dukungan agar dapat meningkatkan kemampuan mereka (Yanti, 2021). Di sisi lain, tenaga kependidikan yang berhasil mencapai atau bahkan melebihi ekspektasi dalam evaluasi akan diberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi positif yang mereka berikan kepada sekolah. Hal ini tidak hanya memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja, tetapi juga memperkuat ikatan emosional dan komitmen terhadap misi pendidikan MIN 1 Kutai Timur secara keseluruhan.

Dengan demikian, pendekatan evaluasi kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur bukan hanya sekedar proses administratif rutin, tetapi merupakan instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang bertujuan untuk mencapai standar pendidikan yang optimal dan berkelanjutan. Evaluasi yang berkelanjutan dan inklusif ini memastikan bahwa semua tenaga kependidikan memiliki kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

#### **E. Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional**

Program pelatihan dan pengembangan profesional bagi tenaga kependidikan di Indonesia mencakup serangkaian inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi para guru. Salah satu aspek utama dari program ini adalah Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), yang dirancang untuk memperkaya pengetahuan dan keterampilan guru melalui berbagai jenis pelatihan, seperti kursus dan penataran, serta melalui partisipasi dalam kegiatan kolektif lainnya (Gustiana Riska, 2022). Selain itu, fokus juga diberikan pada Pengembangan Keprofesian Guru yang bertujuan untuk meminimalkan kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional para guru. Program ini tidak hanya mendukung perubahan dalam praktik pengajaran, tetapi juga mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam pengembangan karir mereka. Pengembangan Kompetensi Pedagogik merupakan bagian integral dari upaya ini, mencakup kemampuan guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), merancang program kerja, melakukan perencanaan pendidikan, serta melakukan evaluasi pembelajaran. Selain itu, mereka juga dibekali dengan keterampilan dalam menghadapi tantangan teknologi informasi dan komputer (TIK), mengadaptasi inovasi dalam pembelajaran, dan mengintegrasikan teori terkini dalam praktik sehari-hari.

Aspek sosial juga tidak luput dari perhatian, dengan program yang mengembangkan kompetensi guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, kolega, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar. Hal ini memastikan bahwa para guru tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga mampu membangun hubungan yang harmonis dan produktif dalam lingkungan pendidikan. Pengembangan Kompetensi Profesional menjadi fokus lainnya, dengan program yang mendorong guru untuk terus mengembangkan keterampilan baru mereka. Ini termasuk kemampuan untuk mengakses dan menggunakan materi pembelajaran secara mandiri melalui platform e-learning, serta berpartisipasi dalam diskusi dengan rekan sejawat dari berbagai belahan dunia. Tujuan utamanya adalah memperluas wawasan dan pemahaman mereka terhadap perkembangan terbaru dalam pendidikan global. Tidak ketinggalan, program Pengembangan Keprofesian Guru Melalui Pengabdian Masyarakat memberikan kesempatan bagi para guru untuk menyebarkan pengetahuan mereka lebih luas. Melalui penggunaan teknologi dan pembelajaran berbasis online (e-learning), mereka dapat menciptakan aksesibilitas yang lebih besar terhadap

pendidikan berkualitas, meningkatkan standar pengajaran, dan memperkaya pengalaman belajar siswa (Nugroho A. Setya, 2022).

Di MIN 1 Kutai Timur, terdapat berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional yang dirancang khusus untuk meningkatkan kemampuan serta kompetensi tenaga kependidikan. Salah satu program yang terpenting adalah pelatihan pembelajaran digital. Program ini diimplementasikan sebagai respons terhadap tuntutan zaman di mana teknologi digital memainkan peran penting dalam proses pendidikan. Melalui pelatihan ini, tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam praktik pengajaran mereka. Pelatihan pembelajaran digital tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemahiran teknis tenaga kependidikan dalam menggunakan perangkat dan aplikasi digital, tetapi juga untuk memperluas kreativitas dalam merancang pembelajaran yang menarik dan efektif bagi para siswa. Dengan memanfaatkan platform e-learning dan berbagai alat digital lainnya, para guru dapat lebih mudah menyesuaikan metode pengajaran mereka dengan gaya belajar yang beragam dan kebutuhan individu siswa (Vivi, 2023).

Selain itu, program ini juga bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas terhadap materi pembelajaran, memperluas cakupan pendidikan di luar lingkungan kelas, serta mempersiapkan tenaga kependidikan untuk menghadapi tantangan teknologi yang terus berkembang di masa depan. Dengan demikian, pelatihan pembelajaran digital di MIN 1 Kutai Timur bukan hanya sekadar alat untuk meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga sebagai strategi untuk memperkuat sistem pendidikan secara keseluruhan dalam menghadapi era digitalisasi. (Hermanto, 2020) Selanjutnya, program ini juga mendukung visi sekolah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan inovatif, di mana teknologi menjadi alat utama untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan yang disampaikan kepada siswa. Dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan profesional di MIN 1 Kutai Timur tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan kemampuan adaptasi dan inovasi dalam menghadapi dinamika pendidikan yang terus berkembang. Dengan adanya komitmen kuat terhadap pengembangan profesional tenaga kependidikan melalui program ini, MIN 1 Kutai Timur menunjukkan komitmennya dalam meningkatkan standar pendidikan dan memberikan pengalaman pembelajaran yang berkualitas bagi seluruh komunitas pendidikan di sekolah tersebut.

#### **F. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi Tenaga Kependidikan**

Studi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi tenaga kependidikan telah menjadi fokus penelitian intensif dalam beberapa tahun terakhir. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan beragam temuan yang menarik terkait dengan hubungan ini. Penelitian yang dilakukan di Universitas Esa Unggul menemukan bahwa secara langsung, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi tenaga kependidikan. Namun demikian, penelitian tersebut juga menyoroti bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka secara tidak langsung, melalui faktor-faktor seperti kemampuan individu, keterampilan yang dimiliki, serta aspek-aspek kepribadian yang berperan dalam efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas (Ramadhan Yanuar, 2021).

Penelitian lain yang dilakukan di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda juga menemukan hasil serupa, di mana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor lain seperti kemampuan, keterampilan, dan motivasi individu mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja guru dalam konteks tersebut (Nugraha, 2020). Namun, penelitian di Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten menunjukkan perspektif yang sedikit berbeda. Hasil

penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi tenaga kependidikan, pelatihan yang mereka terima, dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penguasaan teknologi informasi. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat memfasilitasi peningkatan kompetensi dalam penggunaan teknologi informasi di kalangan tenaga kependidikan (Azis S. Syahria, 2023).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur tercermin dalam pengalaman yang sangat positif. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung di sekolah ini telah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi para pendidik. Para tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur merespons dengan baik terhadap atmosfer kerja yang memungkinkan mereka untuk berkembang secara profesional. Setiap kegiatan di sekolah melibatkan para tenaga kependidikan, yang memperkuat rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka dalam proses pendidikan. Keterlibatan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga mendorong kolaborasi dan pertukaran ide antar sesama staf. Selain itu, keberadaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung juga memberikan kesempatan bagi para pendidik untuk terus meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional yang diselenggarakan secara berkala.

Dengan demikian, pengaruh positif lingkungan kerja di MIN 1 Kutai Timur tidak hanya terbatas pada aspek fisik dan organisasional, tetapi juga berdampak pada peningkatan kompetensi dan motivasi tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini mencerminkan komitmen sekolah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional bagi seluruh anggota staf pendidikan. Secara keseluruhan, meskipun hasil penelitian masih menunjukkan variasi dalam pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kompetensi tenaga kependidikan, pendekatan ini menunjukkan kompleksitas hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja mereka. Terlepas dari temuan spesifik dari masing-masing penelitian, semua studi menyoroti pentingnya faktor-faktor lain seperti kemampuan individu, keterampilan, motivasi, dan dukungan lingkungan dalam membentuk kemampuan tenaga kependidikan dalam menghadapi tuntutan-tuntutan pendidikan modern.

### **G. Tantangan yang dihadapi Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kompetensi**

Tenaga kependidikan di Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan yang signifikan dalam upaya mereka untuk meningkatkan kompetensi profesional. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya. Di banyak institusi pendidikan, fasilitas, peralatan, dan infrastruktur yang memadai sering kali tidak tersedia, sehingga upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan menjadi terhambat. Keterbatasan ini mencakup kurangnya akses terhadap teknologi modern, bahan ajar yang memadai, dan ruang kerja yang mendukung proses belajar mengajar secara optimal. Selain itu, kurangnya pelatihan dan program pengembangan profesional menjadi kendala besar. Tanpa pelatihan yang cukup, terutama dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, tenaga kependidikan kesulitan untuk mengikuti perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Program pengembangan profesional yang kurang terstruktur dan jarang diselenggarakan membuat para pendidik tidak memiliki kesempatan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan zaman (Agus, 2020).

Kemampuan beradaptasi yang rendah terhadap perubahan kurikulum, teknologi baru, dan metode pembelajaran yang inovatif juga menjadi tantangan signifikan. Ketika kurikulum berubah atau teknologi baru diperkenalkan, banyak tenaga kependidikan yang merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut (Mastiningsih, 2020). Hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan dan pelatihan yang memadai yang dapat membantu

mereka dalam proses adaptasi ini. Selain itu, kemampuan mengelola waktu yang kurang memadai menjadi hambatan dalam meningkatkan kompetensi. Para tenaga kependidikan sering kali dihadapkan pada berbagai tugas dan kewajiban yang berbeda-beda, mulai dari kegiatan mengajar, menyiapkan bahan ajar, hingga administrasi pendidikan. Ketidakmampuan untuk mengelola waktu secara efektif membuat mereka kesulitan untuk fokus pada pengembangan kompetensi diri. Kemampuan berkomunikasi yang kurang efektif juga merupakan tantangan yang dihadapi oleh tenaga kependidikan (Alfyansyah, 2022). Komunikasi yang baik dengan peserta didik, sesama guru, dan orang tua/wali peserta didik sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Namun, banyak tenaga kependidikan yang belum mampu berkomunikasi dengan baik, sehingga menghambat interaksi yang produktif dan kolaboratif di lingkungan sekolah (Hariyadi, 2021).

Pengelolaan konflik juga menjadi aspek penting yang sering kali kurang diperhatikan. Dalam proses pembelajaran, konflik dapat timbul baik antara peserta didik maupun antara guru dan siswa. Ketidakmampuan dalam mengelola konflik ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang tidak harmonis dan mengganggu proses pendidikan. Selain itu, kemampuan mengelola stres adalah hal yang krusial bagi tenaga kependidikan. Tekanan dari berbagai tuntutan pekerjaan dan harapan yang tinggi dari berbagai pihak sering kali menyebabkan stres. Tanpa kemampuan yang baik dalam mengelola stres, tenaga kependidikan dapat mengalami penurunan kinerja dan bahkan kesehatan mental yang buruk. Kemampuan mengelola perubahan juga merupakan tantangan besar. Perubahan dalam kurikulum, teknologi, dan metode pembelajaran adalah hal yang tidak bisa dihindari dalam dunia pendidikan. Namun, banyak tenaga kependidikan yang merasa kesulitan untuk mengelola perubahan tersebut, terutama jika tidak ada dukungan yang cukup dari pihak sekolah atau pemerintah.

Di MIN 1 Kutai Timur, tenaga kependidikan menghadapi berbagai tantangan yang menghambat upaya mereka dalam meningkatkan kompetensi profesional. Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi adalah pelaksanaan pembelajaran berbasis digital. Meskipun teknologi telah menjadi bagian integral dari proses pendidikan, para pendidik di MIN 1 Kutai Timur sering kali dihadapkan pada kendala jaringan internet yang tidak stabil. Ketidakstabilan jaringan ini mengakibatkan gangguan dalam mengakses materi digital, mengikuti pelatihan online, dan berkomunikasi dengan siswa dan kolega melalui platform digital. Selain masalah jaringan, keterbatasan fasilitas teknologi juga menjadi tantangan signifikan. Tidak semua tenaga kependidikan memiliki akses ke perangkat teknologi yang memadai, seperti komputer, tablet, atau smartphone yang diperlukan untuk mendukung pembelajaran digital. Keterbatasan ini menghalangi para pendidik untuk memanfaatkan sepenuhnya berbagai sumber daya digital yang tersedia, serta mengurangi efektivitas penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran. Akibatnya, kemampuan mereka untuk meningkatkan kompetensi melalui teknologi terkini menjadi terbatas.

Keterbatasan waktu juga merupakan tantangan besar yang dihadapi oleh tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur. Setiap pendidik memiliki tanggung jawab dan kesibukan masing-masing, baik dalam konteks profesional maupun personal. Waktu yang terbatas membuat mereka kesulitan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan profesional secara optimal. Kegiatan rutin seperti persiapan mengajar, penilaian, administrasi, serta urusan pribadi sering kali menyita waktu yang seharusnya bisa digunakan untuk belajar dan mengembangkan kompetensi baru. Kombinasi dari masalah jaringan, fasilitas teknologi yang tidak memadai, dan keterbatasan waktu menciptakan tantangan yang kompleks bagi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur. Kendala-kendala ini mempengaruhi kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan metode pengajaran yang semakin mengandalkan teknologi. Selain itu, tantangan-tantangan

ini juga menghambat upaya mereka untuk tetap terupdate dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan, yang penting untuk menjaga relevansi dan efektivitas pengajaran mereka. Namun, meskipun menghadapi berbagai tantangan ini, tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur tetap berkomitmen untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi mereka. Mereka memahami pentingnya teknologi dalam pendidikan modern dan berusaha untuk mengatasi kendala-kendala yang ada. Dukungan dari pihak sekolah dan pemerintah sangat diperlukan untuk membantu mereka mengatasi tantangan ini, misalnya dengan menyediakan fasilitas teknologi yang memadai, meningkatkan infrastruktur jaringan, dan menawarkan pelatihan yang fleksibel sesuai dengan jadwal kesibukan mereka.

Dengan adanya upaya kolektif untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, diharapkan bahwa tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur dapat terus meningkatkan kompetensi mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Mereka membutuhkan lingkungan yang mendukung dan sumber daya yang memadai untuk mengembangkan diri mereka secara profesional dan menghadapi tuntutan pendidikan yang terus berkembang. Secara keseluruhan, tantangan yang dihadapi oleh tenaga kependidikan dalam meningkatkan kompetensi mereka sangat beragam dan kompleks. Mulai dari keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan dan pengembangan, kemampuan beradaptasi yang rendah, hingga kurangnya kemampuan mengelola waktu, berkomunikasi, mengelola konflik, stres, dan perubahan. Semua faktor ini saling berkaitan dan mempengaruhi kemampuan tenaga kependidikan untuk berkembang dan memberikan kontribusi terbaik dalam dunia pendidikan. Tanpa perhatian dan dukungan yang memadai untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan akan terus menghadapi hambatan yang signifikan.

#### **H. Dukungan dari Pimpinan Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kependidikan**

Dukungan dari pimpinan sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dan signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pimpinan sekolah dapat mengambil berbagai langkah untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan sekolah adalah dengan mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Ini dapat dilakukan melalui observasi kelas secara teratur, di mana pimpinan sekolah mengamati langsung proses pengajaran dan memberikan umpan balik yang konstruktif (Mansir, 2020). Melalui umpan balik ini, guru dapat memperoleh wawasan tentang praktik mengajar yang efektif dan area-area yang perlu ditingkatkan, sehingga dapat mengoptimalkan metode pengajaran mereka. Selain itu, peningkatan sumber daya sekolah merupakan langkah krusial yang dapat diambil oleh pimpinan sekolah. Memobilisasi sumber daya yang ada, termasuk perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, dan pengelolaan ketenagaan, sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Pimpinan sekolah harus memastikan bahwa sarana dan sumber belajar, serta fasilitas lainnya, tersedia dan memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif (Rokimin, 2023).

Kemampuan berkomunikasi yang baik juga menjadi aspek penting yang harus dimiliki oleh pimpinan sekolah. Dengan komunikasi yang efektif, pimpinan sekolah dapat membangun hubungan yang kuat dengan guru dan siswa, menciptakan dialog yang terbuka, dan memahami kebutuhan serta kekhawatiran mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga menciptakan atmosfer sekolah yang positif dan suportif. Mengelola waktu dengan baik juga merupakan tantangan yang harus diatasi oleh pimpinan sekolah. Manajemen waktu yang efektif memungkinkan pimpinan sekolah untuk

mengalokasikan sumber daya dan kegiatan secara efisien, memastikan bahwa semua aspek operasi sekolah berjalan lancar dan mendukung tujuan pendidikan yang lebih besar. Selain itu, kemampuan mengelola konflik dengan cara yang efektif dan efisien adalah keterampilan yang sangat penting bagi pimpinan sekolah. Konflik yang muncul dalam proses pembelajaran harus dikelola dengan bijak untuk mencegah gangguan terhadap lingkungan belajar. Pimpinan sekolah yang mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif dapat menjaga harmoni dan produktivitas dalam sekolah. Mengelola stres juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Pimpinan sekolah harus mampu menciptakan strategi dan lingkungan yang mendukung pengelolaan stres baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi guru dan siswa. Mengelola stres dengan efektif membantu menciptakan iklim sekolah yang sehat dan kondusif untuk belajar. Selanjutnya, mengelola pembelajaran dengan efektif dan efisien adalah tugas utama bagi pimpinan sekolah. Ini melibatkan pengaturan strategi pengajaran, penggunaan sumber daya dengan bijak, dan memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan pengalaman belajar yang bermakna dan berkualitas. Manajemen administrasi yang efektif juga menjadi tanggung jawab penting bagi pimpinan sekolah. Administrasi yang baik membantu memastikan bahwa semua operasi sekolah berjalan lancar dan mendukung kegiatan pendidikan. Selain itu, pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien adalah aspek krusial lainnya. Pimpinan sekolah harus mampu mengelola anggaran sekolah dengan baik, memastikan bahwa dana yang ada digunakan secara optimal untuk mendukung kebutuhan pendidikan dan operasional sekolah.

Dukungan dari pimpinan sekolah di MIN 1 Kutai Timur terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan sangatlah signifikan dan terlihat jelas dalam berbagai aspek kegiatan sekolah. Dukungan ini tidak hanya bersifat formal tetapi juga sangat praktis dan langsung menyentuh kebutuhan pengembangan keterampilan tenaga kependidikan. Pimpinan sekolah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mendukung segala bentuk kegiatan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, khususnya yang berkaitan dengan penguasaan aplikasi digital dan teknologi pendidikan. Salah satu contoh nyata dari dukungan pimpinan sekolah di MIN 1 Kutai Timur adalah pada kegiatan pelatihan aplikasi digital seperti aplikasi Si Pintar. Aplikasi ini merupakan salah satu alat penting yang digunakan dalam proses pembelajaran berbasis teknologi, yang memungkinkan para pendidik untuk mengelola pembelajaran secara lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pelatihan ini, tenaga kependidikan dapat mempelajari cara-cara baru untuk memanfaatkan teknologi dalam mendukung proses belajar mengajar. Pimpinan sekolah tidak hanya memberikan izin dan fasilitas untuk pelaksanaan pelatihan ini, tetapi juga turut serta menunjukkan dukungan moral dan logistik, memastikan bahwa semua kebutuhan untuk pelatihan tersebut terpenuhi.

Selain itu, dukungan dari pimpinan sekolah juga mencakup penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk mengimplementasikan hasil dari pelatihan tersebut dalam kegiatan sehari-hari di sekolah. Pimpinan sekolah memastikan bahwa perangkat teknologi yang dibutuhkan, seperti komputer, proyektor, dan akses internet yang memadai, tersedia bagi para pendidik (Hafidz, 2021). Dengan menyediakan infrastruktur yang diperlukan, pimpinan sekolah membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk penerapan teknologi dalam pembelajaran. Keterlibatan pimpinan sekolah dalam mendukung pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan juga menciptakan suasana kerja yang positif dan penuh semangat. Para pendidik merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk meningkatkan keterampilan profesional mereka. Dukungan ini membangkitkan motivasi dan komitmen para pendidik untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metode pembelajaran terbaru. Lebih dari sekadar mendukung pelatihan formal, pimpinan sekolah di MIN 1 Kutai Timur juga mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara para pendidik. Mereka sering mengadakan sesi

berbagi pengalaman di mana guru yang telah mengikuti pelatihan tertentu dapat membagikan ilmu dan keterampilan yang mereka peroleh dengan rekan-rekan mereka yang lain. Ini tidak hanya mempercepat proses pembelajaran tetapi juga membangun rasa kebersamaan dan dukungan tim dalam upaya kolektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Komitmen pimpinan sekolah terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan juga terlihat dalam upaya mereka untuk mengikuti dan mematuhi kebijakan pendidikan nasional yang mendorong penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Mereka memastikan bahwa setiap inisiatif yang diambil sejalan dengan tujuan dan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, serta berusaha untuk terus memperbarui dan meningkatkan program pengembangan profesional sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan zaman. Secara keseluruhan, dukungan dari pimpinan sekolah di MIN 1 Kutai Timur dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan adalah fondasi yang sangat penting bagi kesuksesan upaya tersebut. Dengan memberikan dukungan yang kuat dan berkelanjutan, mereka tidak hanya meningkatkan kompetensi individu para pendidik tetapi juga memperkuat keseluruhan kualitas pendidikan di sekolah. Dukungan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penyediaan fasilitas dan sumber daya, penyelenggaraan pelatihan yang relevan, hingga penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Semua ini berkontribusi pada pembentukan tenaga kependidikan yang lebih kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang.

### **I. Upaya Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan**

Upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di Indonesia mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk memperkuat kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral, dan profesional mereka (Putri, 2022). Salah satu pendekatan utama adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan tenaga kependidikan. Program pendidikan ini tidak hanya fokus pada aspek teoritis tetapi juga praktis, memberikan mereka keterampilan yang relevan dengan tugas sehari-hari mereka di sekolah. Pelatihan yang dilakukan mencakup berbagai bidang, seperti teknologi informasi, manajemen kelas, strategi pembelajaran, dan lain-lain, sehingga tenaga kependidikan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam dunia pendidikan. Mentoring dan coaching juga menjadi bagian integral dari upaya ini. Melalui mentoring, tenaga kependidikan mendapatkan bimbingan langsung dari rekan kerja yang lebih berpengalaman, yang membantu mereka dalam mengelola tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih efektif. Coaching, di sisi lain, berfokus pada peningkatan kinerja individu melalui sesi-sesi personal yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan serta memaksimalkan kekuatan mereka. Kedua metode ini bekerja sinergis untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional. Pengembangan kompetensi fungsional diberikan berdasarkan jabatan dan tanggung jawab spesifik dari tenaga kependidikan. Pelatihan fungsional mencakup berbagai aspek yang relevan dengan peran mereka, seperti pengembangan kompetensi IT untuk tenaga administrasi atau pelatihan struktural untuk posisi manajerial. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap individu mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara lebih efektif di tempat kerja mereka.

Selain itu, pengembangan kompetensi manajerial adalah aspek penting lainnya. Tenaga kependidikan yang berada dalam posisi manajerial memerlukan keterampilan khusus dalam mengelola organisasi dan tim. Pelatihan ini meliputi manajemen sumber daya, kepemimpinan, strategi organisasi, dan pengambilan keputusan (Sukiyanto, 2020). Dengan meningkatkan kemampuan manajerial mereka, tenaga kependidikan dapat mengelola tugas administratif dan operasional dengan lebih baik, sehingga mendukung pencapaian tujuan

sekolah secara keseluruhan. Pengembangan kompetensi sosial juga tidak kalah penting. Kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, dan masyarakat merupakan komponen vital dalam proses pendidikan. Pelatihan dalam kompetensi sosial melibatkan teknik komunikasi, kerjasama tim, resolusi konflik, dan keterampilan interpersonal lainnya. Dengan memperkuat kompetensi ini, tenaga kependidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan inklusif. Dalam hal kompetensi pedagogik, upaya peningkatan difokuskan pada kemampuan tenaga kependidikan dalam mengelola pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan. Pelatihan ini mencakup metode pengajaran yang efektif, evaluasi pembelajaran, pengembangan kurikulum, dan inovasi pendidikan. Dengan meningkatkan kompetensi pedagogik, tenaga kependidikan dapat merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang lebih efektif, menarik, dan relevan bagi peserta didik. (Merdekawaty et al., 2021)

Kompetensi profesional juga menjadi salah satu fokus utama. Pelatihan profesional bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam mengelola tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih efisien. Ini mencakup pengembangan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam profesi mereka, serta pemahaman yang lebih mendalam tentang etika profesional dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik. Pengembangan kompetensi umum adalah aspek lain yang tidak boleh diabaikan. Ini mencakup kemampuan tenaga kependidikan untuk beradaptasi dengan perubahan, baik itu perubahan kurikulum, teknologi, maupun metode pembelajaran. Dengan memiliki kompetensi umum yang kuat, tenaga kependidikan dapat tetap relevan dan efektif dalam lingkungan pendidikan yang terus berkembang. Pengembangan kompetensi berbasis teknologi adalah kebutuhan yang semakin mendesak di era digital ini. Tenaga kependidikan perlu memahami dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pelatihan ini mencakup penggunaan alat dan aplikasi digital, e-learning, dan integrasi teknologi dalam proses pembelajaran. Dengan kompetensi teknologi yang baik, tenaga kependidikan dapat memberikan pengajaran yang lebih interaktif dan aksesibel bagi peserta didik. Terakhir, pengembangan kompetensi berbasis masyarakat menekankan pentingnya hubungan yang baik antara sekolah dan komunitas sekitar. Pelatihan ini membantu tenaga kependidikan untuk memahami dinamika sosial masyarakat dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara positif. Dengan kompetensi ini, tenaga kependidikan dapat membangun hubungan yang konstruktif dengan orang tua, masyarakat, dan lembaga lain yang terkait dengan pendidikan.

Hasil dari upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur menunjukkan perkembangan yang positif dalam hal kinerja dan kualitas pendidikan. Meskipun kinerja tenaga kependidikan sudah dinilai baik, tetap ada ruang untuk perbaikan dan peningkatan di masa mendatang. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa tenaga kependidikan semakin mampu dalam mengelola tugas mereka dengan lebih efektif, berkat berbagai pelatihan dan program pengembangan yang telah diimplementasikan. Selain itu, dukungan dari pimpinan sekolah yang terus mendorong partisipasi aktif dalam pelatihan, seperti pelatihan aplikasi digital, turut berkontribusi dalam peningkatan kompetensi ini. Dalam hal kualitas pendidikan, upaya yang dilakukan telah menghasilkan peningkatan dalam berbagai aspek. Misalnya, penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran telah menjadi lebih umum dan efektif, memungkinkan siswa untuk mendapatkan pengalaman belajar yang lebih menarik dan interaktif. Tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur juga semakin terampil dalam menggunakan berbagai alat dan aplikasi digital, yang tidak hanya memperkaya metode pengajaran mereka tetapi juga meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Lebih lanjut, kemampuan tenaga kependidikan untuk beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan metode pembelajaran baru telah meningkat. Mereka kini lebih siap untuk menghadapi tantangan yang muncul dalam

lingkungan pendidikan yang dinamis. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional telah membantu mereka merancang dan menerapkan strategi pembelajaran yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa.

Hasil dari upaya peningkatan kompetensi juga terlihat dalam kemampuan tenaga kependidikan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa, sesama guru, dan orang tua. Pengembangan kompetensi sosial yang dilakukan melalui berbagai program pelatihan telah memperkuat keterampilan interpersonal mereka, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif. Tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur kini lebih mampu mengelola konflik dan stres, yang sering kali muncul dalam proses pembelajaran, dengan cara yang lebih konstruktif dan efisien. Namun, meskipun hasil yang dicapai sudah menunjukkan perbaikan yang signifikan, evaluasi kinerja secara berkala tetap diperlukan untuk memastikan bahwa standar kualitas terus meningkat. (Yanti & Syahrani, 2021) Penilaian kinerja yang rutin dan sistematis memungkinkan identifikasi area yang masih memerlukan perbaikan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi tenaga kependidikan. Dengan demikian, upaya peningkatan kompetensi tidak hanya berhenti pada pencapaian yang ada, tetapi terus berkembang seiring dengan kebutuhan dan tantangan baru yang dihadapi dalam dunia pendidikan. Secara keseluruhan, hasil dari upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur dalam hal kinerja dan kualitas pendidikan menunjukkan tren yang positif dan berkelanjutan. Dukungan dari pimpinan sekolah, serta komitmen tenaga kependidikan untuk terus belajar dan berkembang, menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan ini. Dengan terus memperbaiki dan mengembangkan kompetensi mereka, diharapkan bahwa kualitas pendidikan di MIN 1 Kutai Timur akan terus meningkat, memberikan manfaat yang besar bagi siswa dan komunitas pendidikan secara keseluruhan.

## **Simpulan**

Program pelatihan dan pengembangan profesional di MIN 1 Kutai Timur mencakup inisiatif seperti pelatihan pembelajaran digital. Program ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dalam menggunakan teknologi digital dalam proses pembelajaran, sehingga pengajaran menjadi lebih efektif dan relevan dengan perkembangan zaman. Lingkungan kerja di sekolah ini juga sangat mendukung peningkatan kompetensi, dengan suasana kerja yang kondusif dan partisipatif, serta keterlibatan tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan sekolah. Namun, tantangan tetap ada, seperti kendala jaringan internet yang tidak stabil, keterbatasan fasilitas teknologi, dan keterbatasan waktu tenaga kependidikan yang memiliki kesibukan masing-masing. Meskipun demikian, dukungan dari pimpinan sekolah sangat kuat. Pimpinan aktif mendukung kegiatan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi, khususnya yang berkaitan dengan penggunaan teknologi digital seperti aplikasi Si Pintar. Upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di MIN 1 Kutai Timur telah menunjukkan hasil yang positif dalam hal kinerja dan kualitas pendidikan. Meskipun penilaian kinerja menunjukkan hasil yang baik, terus dilakukan peningkatan untuk memastikan bahwa kualitas pendidikan semakin baik di masa mendatang. Secara keseluruhan, komitmen dan kerja keras dari seluruh tenaga kependidikan serta dukungan dari pimpinan sekolah menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kompetensi dan kualitas pendidikan di MIN 1 Kutai Timur.

## Daftar Pustaka

- Agus, S. G. (2020). Tantangan dan Peran Tenaga Kependidikan dalam Manajemen Pendidikan. *Manajemen Profesi Pendidik & Tenaga Kependidikan*, 35-46.
- Alfyansyah, d. (2022). Identifikasi Tantangan Penguatan Karakter dan Profesionalisme Guru Pedesaan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 1, hal 41-45.
- Amrullah Muhlasin, d. (2023). Analisis Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Negeri Sidoarjo. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)*, 10(2), hal 41-48.
- Anggranei, F. N. (2020). Realitas Kompetensi Guru Pasca Sertifikasi. *Scientific Journal of Reflection*, 3(4), hal 331-340.
- Azis S. Syahria, d. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi Pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(1), hal 90-103.
- Bagou, D. Y. (2020). Analisis Kompetensi Profesional Guru. *Jambura: Journal of Educational Management*, 1(2), hal 122-130.
- Barkat, A. (2020). Persepsi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Program Belajar dari Rumah. *Jurnal As-Salam*, 4(1), hal 28-36.
- Gustiana Riska, d. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(66), hal 657-665.
- Hafidz, H. (2021). NImplementasi Totalquality Management (TQM) di Madrasah Intidaiyah Darul Huda Yogyakarta. *As-Sibyan*, 3(1), hal 37-50.
- Hariyadi, S. (2021). Meningkatkan Interaksi dan Hasil Belajar Siswa Melalui Penggunaan Google Clasroom untuk Kelas Daring Biologi di SMA. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 5(1), hal 50-58.
- Mansir, F. (2020). esejahteraan dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital. *Jurnal Ikatan Alumni PGSD Unars*, 8(2), hal 293-303.
- Mastiningsih, N. N. (2020). Kurikulum Ideal, Kurikulum Aktual dan Hasil Belajar. *Jurnal Widya Sastra Pendidikan Agama Hindu*, 2(2), hal 108-117.
- Mawardi. (2023). Strategi Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan. *At Turot: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), hal 291-299.
- Merdekawaty, A. &. (2023). Peran Lembaga Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Samawa. *Jurnal Kependidikan*, 8(1), hal 82-88.
- Narussalam. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Intelektualita Prodi MPI*, 11(1), hal 125-135.
- Nawagsari, A. S. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4) hal 804-812.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru . *Psikoborneo*, 8(2), hal 221-226.
- Nugroho A. Setya, d. (2022). Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding dengan Peningkatan Pendidikan? *Jurnal Basicedu*, 5(5), hal 7758-7767.
- Putri, A. (2022). Penerapan Pola Asuh Parenting Style dalam Membina Moral Remaja (Studi Kasus Panti Asuhan Tirtonugroho Tirtomoyo). *JIPSI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sains Islam Interdisipliner*, 1(1), hal 13-22.
- Ramadhan Yanuar, d. (2021). Persepsi Tenaga Kependidikan dalam Implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka Pada Universitas Esa Unggul, Jakarta. *Forum Ilmiah*, 18(4), hal 457-464.
- Rokimin, M. S. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), hal 49-54.

- Sanda, Y. W. (2022). Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Melalui Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), hal 85-94.
- Shierli, W. (2023). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Menciptakan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 13(1), hal 106-118.
- Sukiyanto, S. &. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), hal 127.
- Vivi, P. M. (2023). Program Pengembangan E-Learning Sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Pengabdian Ibnu Sina*, 2(2), hal 123-129.
- Yanti, H. &. (2021). Standar Bagi Pendidik dalam Standar Nasional Pendidikan Indonesia. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), hal 61-68.