

Manajemen Pembinaan Tenaga Kependidikan Pada Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya

Abdul Norafnan¹, Fahmi², Slamet Riyadi³

abdulnorafnan@gmail.com¹

^{1,2,3}Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya

Keyword

Management of Guidance, Educational Staff, Madrasah Education, Ministry of Religious Affairs, Technical Competence, Evaluation of Guidance, Training Program

Article History

Submission : 25-12-2024
Revised : 27-01-2025
Publish : 03-02-2025

Abstract

This research aims to identify and evaluate the management of educational staff development in the field of madrasah education at the Ministry of Religious Affairs Office in Palangka Raya. The main focus of this study is to understand how the development of educational staff is carried out in madrasahs and the factors that influence its success. The research approach used is qualitative with a field research method, relying on interviews, observations, and document collection as data collection techniques. The results of the study show that the management of educational staff development in madrasahs is carried out through systematic and structured stages of planning, implementation, and evaluation. The development program designed aims to improve the competence and quality of educational staff, with an emphasis on mastering educational technology and administrative skills. Evaluation of the development program indicates a positive impact on the improvement of technical skills, but also identifies several challenges that need to be addressed, such as the need to adjust training materials and strengthen supervision over the application of development results. Based on these findings, the study suggests that development should focus more on the enhancement of managerial and social skills, as well as strengthening mentoring and coaching programs in the future.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan memainkan peran sentral dalam memastikan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di berbagai lembaga, termasuk pendidikan madrasah. Menurut Usman (2014), manajemen memudahkan pengelolaan sumber daya sekolah agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam konteks pendidikan madrasah, manajemen menjadi landasan penting dalam menggerakkan seluruh komponen sumber daya, salah satunya adalah tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan tidak hanya berfungsi sebagai pendukung teknis, tetapi juga sebagai motor penggerak keberhasilan operasional lembaga pendidikan.

Keberhasilan pengelolaan pendidikan di madrasah bergantung pada keterpaduan berbagai komponen, seperti kurikulum, siswa, staf pengajar, manajemen kelas, dan sarana prasarana. Semua elemen ini harus dikelola dengan baik agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Dalam hal ini, manajemen tenaga kependidikan

memiliki peran strategis dalam menjaga kesinambungan dan kualitas layanan pendidikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Salam (2014), manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di dunia pendidikan, khususnya pada madrasah, memiliki banyak kesamaan dengan praktik manajemen di dunia bisnis. Namun, terdapat penyesuaian tertentu untuk memenuhi kebutuhan spesifik pendidikan, termasuk dalam hal pengelolaan tenaga kependidikan.

Tenaga kependidikan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, adalah anggota masyarakat yang ditugaskan untuk mengelola, mengembangkan, dan memberikan layanan teknis dalam proses pendidikan. Kelompok ini mencakup pengelola satuan pendidikan, pustakawan, teknisi laboratorium, tenaga administrasi, dan berbagai posisi lain yang mendukung operasional madrasah. Menurut PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, tenaga kependidikan di madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam menunjang

keberhasilan pelaksanaan pendidikan. Mereka memerlukan pembinaan yang berkelanjutan untuk memastikan kinerja mereka sejalan dengan visi dan misi lembaga.

Pembinaan tenaga kependidikan merupakan elemen krusial dalam manajemen pendidikan. Menurut Mulyasa (2012) menjelaskan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan bertujuan untuk memastikan mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam situasi yang penuh tantangan. Fungsi utama dari pembinaan ini meliputi motivasi, pengembangan karir, dan dukungan terhadap pencapaian standar kinerja. Dalam konteks pendidikan madrasah, pembinaan tidak hanya mencakup pelatihan teknis tetapi juga penguatan nilai-nilai spiritual yang relevan dengan karakteristik pendidikan Islam. Dengan demikian, pembinaan tenaga kependidikan menjadi instrumen penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas layanan pendidikan.

Secara umum, pembinaan tenaga kependidikan dilakukan melalui pendekatan terintegrasi yang mencakup pelatihan, supervisi, dan evaluasi kinerja (Baharuddin & Kanada, 2017). Menurut Werang (2014), pembinaan ini bertujuan untuk mempengaruhi perilaku tenaga kependidikan sehingga selaras dengan sasaran organisasi. Pendekatan ini memungkinkan madrasah untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada secara optimal demi mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pembinaan juga mencakup pengembangan kompetensi individu, baik dalam aspek teknis maupun manajerial, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Dalam praktiknya, pembinaan tenaga kependidikan di madrasah sering kali dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi dan tuntutan regulasi. Sebagai contoh, pelatihan tenaga administrasi madrasah yang dilakukan oleh Kementerian Agama bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka dalam mengelola data pendidikan. Selain itu, program pengembangan tenaga kependidikan juga mencakup pelatihan pustakawan, teknisi laboratorium, dan tenaga kebersihan, yang semuanya berperan penting dalam mendukung proses pembelajaran. Pembinaan tenaga kependidikan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memperbaiki produktivitas kerja secara keseluruhan (Harun, 2013; Muniroh & Muhyadi, 2017).

Pendidikan madrasah memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari

jenis pendidikan lainnya. Sebagai lembaga pendidikan Islam, madrasah bertujuan untuk mengembangkan generasi yang tidak hanya unggul dalam pengetahuan umum tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang nilai-nilai agama (Dute, 2021; Nurlaeli, 2020). Oleh karena itu, pembinaan tenaga kependidikan di madrasah harus mencerminkan nilai-nilai ini. Nelwati & Yuniendel (2019) menyatakan bahwa pendidikan madrasah berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan karakter peserta didik yang amanah dan mulia. Dalam hal ini, Kementerian Agama berperan sebagai lembaga pengawas dan pembina utama yang memastikan kualitas pendidikan di madrasah tetap terjaga.

Di Kota Palangka Raya, Kantor Kementerian Agama memegang peran strategis dalam mengelola pembinaan tenaga kependidikan pada pendidikan madrasah. Wilayah ini memiliki tantangan tersendiri dalam hal geografis dan demografis, yang memengaruhi implementasi program pembinaan. Kementerian Agama setempat berupaya untuk mengatasi tantangan ini melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan dalam aspek manajerial, teknis, dan spiritual. Selain itu, Kementerian Agama juga mendorong kolaborasi antara madrasah dan berbagai pihak terkait untuk memperkuat kapasitas tenaga kependidikan.

Pembinaan tenaga kependidikan di madrasah mencakup berbagai aktivitas, mulai dari pelatihan teknis hingga pengembangan karir (Jannah et al., 2024; Muhsim et al., 2023). Fokus utama dari pembinaan ini adalah memastikan bahwa tenaga kependidikan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan (Hadyan et al., 2024). Dalam konteks ini, orientasi pengembangan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saat ini tetapi juga untuk mengantisipasi kebutuhan di masa depan. Dengan demikian, pembinaan tenaga kependidikan menjadi proses yang berkelanjutan dan terintegrasi dengan kegiatan lainnya di madrasah.

Selain itu, pembinaan tenaga kependidikan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Melalui pembinaan, tenaga kependidikan diajarkan untuk mengelola sumber daya secara optimal, menjaga kualitas layanan, dan meningkatkan produktivitas (Julaekha et al., 2022; Ulfah et al., 2023). Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengembangan

individu sebagai bagian dari strategi organisasi. Dalam konteks pendidikan madrasah, pembinaan juga mencakup penguatan nilai-nilai keagamaan yang relevan dengan misi lembaga.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai manajemen pembinaan tenaga kependidikan pada bidang pendidikan madrasah di Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya menjadi sangat relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana manajemen pembinaan tenaga kependidikan pada Bidang Pendidikan Madrasah di Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya dilakukan, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan dan tantangan yang dihadapi dalam pembinaan tersebut. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai efektivitas manajemen pembinaan tenaga kependidikan yang telah diterapkan, serta rekomendasi untuk meningkatkan sistem pembinaan tersebut di masa depan. Hal ini akan memberikan kontribusi signifikan bagi perkembangan pendidikan madrasah di Indonesia, khususnya di Kota Palangka Raya, dalam menghadapi tuntutan zaman yang terus berubah.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya, yang memiliki Seksi Pendidikan Madrasah yang berperan penting dalam mendukung pengelolaan pendidikan madrasah di wilayah tersebut. Lokasi ini dipilih karena menjadi salah satu instansi yang terlibat langsung dalam pembinaan dan pengelolaan pendidikan di madrasah, khususnya untuk jenjang MI, MTs, dan MA, yang jumlahnya cukup signifikan di kota ini. Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya memiliki peran strategis dalam membantu madrasah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengelolaan tenaga kependidikan.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *field research*. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terkait manajemen pembinaan kompetensi teknis yang dilakukan oleh Seksi Pendidikan Madrasah di Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya. Penelitian ini bertujuan untuk menggali data secara rinci dan memahami konteks serta proses yang terjadi dalam pembinaan tenaga kependidikan pada madrasah di kota tersebut. Dengan pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen

pembinaan, serta tantangan dan solusi yang dihadapi.

Sumber informasi dalam penelitian ini terdiri atas Kepala Seksi Pendidikan Madrasah, staf pegawai di Seksi Pendidikan Madrasah, serta beberapa tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam proses pembinaan kompetensi teknis di madrasah. Informan tersebut dipilih karena mereka memiliki pengalaman langsung terkait proses dan kebijakan yang diterapkan dalam pembinaan tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi langsung terhadap pembinaan yang dilakukan, wawancara mendalam dengan informan, serta pengumpulan dokumentasi berupa arsip dan laporan kegiatan terkait pembinaan. Untuk analisis data, peneliti menggunakan teknik analisis tematik, yang memungkinkan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data yang terkumpul, serta menggambarkan hubungan antar faktor yang mempengaruhi manajemen pembinaan tenaga kependidikan di madrasah.

PEMBAHASAN

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan madrasah, Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kota Palangka Raya memiliki peran strategis dalam mengelola dan melaksanakan pembinaan tenaga kependidikan di madrasah. Pembinaan tenaga kependidikan ini dilakukan melalui berbagai tahapan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Setiap tahapan memiliki peran penting dalam memastikan kualitas tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan madrasah. Berdasarkan hasil penelitian, manajemen pembinaan mencakup perencanaan program pembinaan, pelaksanaan kegiatan pembinaan, serta evaluasi hasil pembinaan yang dilakukan oleh Kemenag Kota Palangka Raya dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di madrasah sebagai berikut:

Perencanaan Program Pembinaan Tenaga Kependidikan pada Bidang Pendidikan Madrasah

Perencanaan program pembinaan tenaga kependidikan pada bidang pendidikan madrasah di Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya merupakan tahap yang sangat krusial dalam memastikan efektivitas dan keberhasilan pembinaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian, perencanaan program pembinaan di kantor ini dilakukan secara sistematis dan

terstruktur, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kompetensi, kualitas, dan profesionalisme tenaga kependidikan yang ada di lingkungan madrasah. Proses perencanaan dimulai dengan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan yang ada di setiap madrasah, baik MI, MTS, maupun MA, yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Kota Palangka Raya. Hal ini dilakukan melalui rapat kelompok kerja madrasah yang rutin dilaksanakan setiap bulan untuk merumuskan permasalahan dan kebutuhan apa yang harus menjadi prioritas dalam pembinaan.

Pada tahap ini, pihak Seksi Pendidikan Madrasah melakukan analisis kebutuhan yang mendalam dengan mempertimbangkan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan, baik terkait dengan metode pengajaran, administrasi, maupun penggunaan teknologi. Sebagai contoh, program pembinaan juga dirancang untuk mengakomodasi perkembangan teknologi pendidikan seperti penggunaan aplikasi E-MIS, SIMPATIKA, dan E-RKAM yang kini banyak diterapkan di madrasah. Keberhasilan perencanaan ini sangat bergantung pada keterlibatan semua pihak, termasuk kepala madrasah, staf administrasi, dan tenaga pengajar, dalam merumuskan program yang sesuai dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh madrasah.

Program pembinaan yang dirancang harus mencakup berbagai aspek, seperti tujuan pembinaan yang jelas, anggaran yang cukup, serta penjadwalan yang teratur untuk memastikan pelaksanaan yang efektif. Dalam perencanaan ini, penting untuk memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan teknis dan kompetensi manajerial tenaga kependidikan. Sebagai contoh, pembinaan kompetensi administrasi yang meliputi keuangan, sarana-prasarana, dan pengarsipan harus direncanakan dengan rinci agar pelaksanaan di lapangan dapat berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, perencanaan pembinaan juga harus memperhitungkan waktu pelaksanaan yang fleksibel agar tidak mengganggu kegiatan belajar-mengajar di madrasah, serta anggaran yang memadai agar kegiatan pembinaan dapat berjalan optimal.

Evaluasi terhadap perencanaan program pembinaan juga sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai dengan efektif. Dalam hal ini, perencanaan yang matang dapat memberikan landasan yang kuat bagi pelaksanaan pembinaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas

tenaga kependidikan. Berdasarkan wawancara dengan kepala Seksi Pendidikan Madrasah, kegiatan perencanaan ini dilakukan dengan pendekatan yang kolaboratif, di mana semua pihak yang terlibat memberikan masukan dan saran terkait program pembinaan yang dianggap paling mendesak untuk dilaksanakan. Dengan perencanaan yang baik, diharapkan tenaga kependidikan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan yang semakin dinamis.

Pelaksanaan Kegiatan Pembinaan Tenaga Kependidikan Pada Bidang Pendidikan Madrasah

Pelaksanaan program pembinaan tenaga kependidikan pada bidang pendidikan madrasah di Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya memiliki tujuan yang jelas untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja tenaga kependidikan di madrasah. Program ini dirancang untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan, baik guru maupun staf administrasi, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas mereka secara efektif. Pembinaan dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, dengan tujuan meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta profesionalisme dalam pengelolaan pendidikan di madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala seksi pendidikan madrasah, kegiatan pembinaan ini dilakukan setiap bulan melalui pertemuan dan rapat kelompok kerja madrasah yang melibatkan berbagai pihak, termasuk pengelola madrasah dari MI, MTs, dan MA. Pembinaan tersebut difokuskan pada identifikasi masalah yang dihadapi madrasah serta kebutuhan spesifik dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pembinaan dilakukan dengan pendekatan yang terbuka, dan biasanya diisi dengan pelatihan teknis maupun pembekalan terkait manajemen pendidikan yang lebih efisien.

Tujuan utama dari pembinaan adalah untuk meningkatkan kualitas kerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, serta untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi pendidikan yang terus berkembang. Seperti yang diungkapkan oleh kepala seksi, pembinaan ini juga mengarah pada peningkatan produktivitas tenaga kependidikan melalui peningkatan keterampilan teknis yang berkaitan dengan aplikasi manajemen pendidikan

modern, seperti E-MIS, SIMPATIKA, dan aplikasi lain yang mendukung pengelolaan madrasah secara lebih efisien. Pembinaan ini bertujuan untuk memastikan tenaga kependidikan dapat mengadaptasi metode dan teknologi terbaru dalam pengelolaan pendidikan, baik di bidang administrasi, keuangan, sarana-prasarana, maupun hubungan dengan masyarakat.

Strategi yang digunakan dalam program pembinaan ini antara lain adalah pelatihan dan lokakarya yang diadakan secara rutin, dengan fokus pada pengembangan keterampilan teknis. Selain itu, program *mentoring* dan *coaching* juga diterapkan untuk membantu tenaga kependidikan yang lebih berpengalaman membimbing rekan-rekan yang baru atau kurang berpengalaman. Hal ini memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan yang lebih efektif dan praktis. Evaluasi berkala juga dilakukan untuk memantau hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan, sehingga program pelatihan dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan yang ada.

Implementasi pembinaan ini dilakukan melalui beberapa langkah penting, yaitu perencanaan yang matang, pengorganisasian yang baik, serta pelaksanaan yang sesuai dengan rencana yang telah disusun. Setelah pelaksanaan, evaluasi dilakukan untuk menilai apakah tujuan pembinaan tercapai dan apakah ada kebutuhan untuk tindak lanjut atau pembinaan tambahan. Dengan strategi dan implementasi yang terencana dengan baik, program pembinaan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan secara signifikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah di Kota Palangka Raya.

Evaluasi Hasil Pembinaan Tenaga Kependidikan Pada Bidang Pendidikan Madrasah

Evaluasi hasil pembinaan tenaga kependidikan pada bidang pendidikan madrasah di Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya menunjukkan adanya dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja, keterampilan, dan produktivitas tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan wawancara dengan kepala seksi dan staf karyawan, pelaksanaan program pembinaan yang dilakukan secara rutin setiap bulan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan, terutama dalam hal keterampilan teknis dan pengetahuan dalam mengelola pendidikan di madrasah. Pembinaan ini mencakup berbagai aspek, termasuk pelatihan,

lokakarya, dan mentoring yang dirancang untuk membantu tenaga kependidikan menguasai teknologi terbaru dan meningkatkan kemampuan administrasi serta manajerial di madrasah.

Salah satu temuan utama dari penelitian ini adalah adanya peningkatan signifikan dalam keterampilan teknis tenaga kependidikan, terutama dalam penggunaan aplikasi teknologi informasi yang mendukung pengelolaan madrasah, seperti E-MIS, SIMPATIKA, dan E-RKAM. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan yang dilakukan oleh seksi pendidikan madrasah telah berhasil menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang semakin penting dalam dunia pendidikan. Pembinaan semacam ini tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga memperkenalkan konsep-konsep baru dalam manajemen pendidikan yang lebih efisien dan efektif. Selain itu, evaluasi hasil pembinaan juga menunjukkan bahwa banyak tenaga kependidikan yang merasa lebih siap dan percaya diri dalam menjalankan tugas mereka setelah mengikuti program pembinaan ini.

Namun, meskipun terdapat kemajuan yang positif, hasil evaluasi juga mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi. Beberapa tenaga kependidikan masih merasa kesulitan dalam mengoperasikan teknologi baru yang diperkenalkan, terutama bagi mereka yang sudah berusia lebih tua atau yang kurang berpengalaman dalam penggunaan perangkat teknologi. Oleh karena itu, perlu ada pendekatan yang lebih adaptif dalam pelaksanaan pembinaan, misalnya dengan menyediakan pelatihan khusus untuk mereka yang belum terbiasa dengan teknologi. Selain itu, meskipun program pelatihan telah dilakukan secara rutin, beberapa peserta mengungkapkan perlunya penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan spesifik di madrasah, agar lebih relevan dengan tantangan yang dihadapi di lapangan.

Evaluasi juga menunjukkan bahwa program pembinaan yang dilaksanakan belum sepenuhnya diimbangi dengan pengawasan yang maksimal. Beberapa staf menyarankan agar dilakukan evaluasi berkala terhadap kinerja tenaga kependidikan setelah mengikuti pelatihan, untuk memastikan bahwa mereka benar-benar menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Meskipun terdapat beberapa kendala tersebut, sebagian besar responden merasa bahwa program pembinaan yang dilakukan telah memberikan dampak positif, terutama dalam hal pengembangan keterampilan administrasi dan

manajerial yang lebih terstruktur.

Berdasarkan hasil evaluasi, penting untuk mempertimbangkan strategi peningkatan efektivitas pembinaan tenaga kependidikan dengan cara memperkuat program mentoring dan coaching, serta memberikan lebih banyak kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman terkait tantangan yang mereka hadapi di madrasah. Pembinaan juga harus lebih menekankan pada aspek penguatan keterampilan sosial dan manajerial, terutama bagi kepala sekolah dan staf administrasi, yang memiliki peran penting dalam pengelolaan madrasah. Evaluasi ini juga memberikan gambaran bahwa ada kebutuhan untuk menyusun program pembinaan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan, yang tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pada pengembangan kompetensi profesional secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa manajemen pembinaan tenaga kependidikan pada bidang pendidikan madrasah di Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya telah berjalan dengan baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Pembinaan yang terus-menerus dan disesuaikan dengan kebutuhan akan teknologi serta manajerial pendidikan yang relevan akan berkontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah di wilayah tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pembinaan tenaga kependidikan pada bidang pendidikan madrasah di Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya telah dilaksanakan dengan baik, meskipun terdapat beberapa tantangan yang perlu diperbaiki. Pembinaan ini dilakukan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur dan melibatkan semua pihak terkait. Program pembinaan difokuskan pada peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, khususnya dalam keterampilan teknis dan pengelolaan madrasah berbasis teknologi informasi, seperti penggunaan aplikasi E-MIS, SIMPATIKA, dan E-RKAM. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam keterampilan teknis tenaga kependidikan, serta pengetahuan dalam manajemen pendidikan yang lebih efisien dan efektif. Namun, masih terdapat kendala dalam mengoperasikan teknologi baru, terutama bagi tenaga kependidikan yang lebih tua. Selain itu, perlunya penyesuaian materi pelatihan dengan

kebutuhan spesifik di madrasah juga diungkapkan. Evaluasi ini menyarankan agar program pembinaan lebih difokuskan pada penguatan *mentoring* dan *coaching*, serta pengembangan kompetensi sosial dan manajerial tenaga kependidikan. Dengan pembinaan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan, diharapkan kualitas pendidikan di madrasah dapat terus meningkat sesuai dengan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, & Kanada, R. (2017). Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui In House Training. *Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 1–20. <https://doi.org/10.19109/elidare.v3i2.3658>
- Dute, H. (2021). *Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Masyarakat Pluralistik*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Hadyan, N. S., Zahra, N., Rahma, A., Wulandari, A. D., Anggraeny, M. D., & Wulandari, A. (2024). Analisis Pengembangan Kompetensi dalam Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Kesuksesan Siswa di SMPN 2 Taman Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i2.4215>
- Harun, A. (2013). Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(2), 167–176. <https://doi.org/10.32939/islamika.v13i2.4>
- Jannah, N. N., Firdausy, E. K., Afrida, Y., Salsabila, D. T., & Hidayat, R. (2024). Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 3 Jember. *PENDIKDAS: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 5(2), 103–113. <https://doi.org/10.56842/pendikdas.v5i2.388>
- Julaekha, S., Duryat, M., & Suhatma. (2022). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Kapetakan Cirebon. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 6(2), 190–203. <https://doi.org/10.24235/jiem.v6i2.11848>
- Muhsim, Syahril, S., & Rifa'i, A. A. (2023). Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Spiritualitas (Studi Pada Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren di Kabupatenogon Komering Ilir). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 1225–1234. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i001.7448>
- Mulyasa, E. (2012). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan*

- Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>
- Nelwati, S., & Yuniendel, R. K. (2019). Penciptaan Suasana Religius di Madrasah Ibtidaiyah dalam Membentuk Karakter Peserta Didik. *Jurnal Tarbiyah Al-Awlad*, 9(1), 9–18. <https://doi.org/10.15548/alawlad.v9i1.1616>
- Nurlaeli, A. (2020). Inovasi Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Pada Madrasah Dalam Menghadapi Era Milenial. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah*, 4(2), 711–731.
- Salam, A. (2014). *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ulfah, S. M., Anisah, A., Anisia, I. W., Ridwan, R., & Bangsawan, I. (2023). Efektivitas Diklat Berjenjang Tingkat Dasar untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru PAUD. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(5), 6415–6427. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i5.4311>
- Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Werang, B. R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kota Merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 1(1), 128–137. <https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.1869>