



Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di SMAN 1 Padang Bolak

Annisa Addina Pohan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Corresponding Author: ✉ Annisaaddina48@gmail.com

ABSTRACT

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas sehingga berdampak pada mutu lembaga pendidikan. Tujuan Penelitian 1. Mendeskripsikan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMAN 1 Padang Bolak, 2. Mendeskripsikan metode pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMAN 1 Padang Bolak, 3. Mendeskripsikan faktor pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMAN 1 Padang Bolak. Penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi Teknik analisis data terdiri dari data collection, data reduction, data display dan data verifikastion. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu di SMAN 1 Padang Bolak dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program. 2. Metode pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak dengan *on the job training* terdiri dari rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan dan training sedangkan *off the job training* terdiri dari study lanjut, workshop, MGMP, study banding. 3. Faktor pengembangan pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak untuk meningkatkan mutu yaitu komitmen, profesional pendidik dan kependidikan, kemampuan mengajar pendidik, komunikasi dengan masyarakat, kedisiplinan, tingkat kesejahteraan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received

01 Januari 2021

Revised

12 Januari 2021

Accepted

10 Februari 2021

Kata Kunci

Pengembangan, Pendidik, Tenaga Kependidikan, Mutu

PENDAHULUAN

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas sehingga berdampak pada mutu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan apabila didukung salah satunya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan aspek kualitas.

Aspek kuantitas bersangkutan dengan jumlah sumber daya manusia, sedangkan aspek kualitas bersangkutan dengan mutu sumber daya manusia. Aspek-aspek tersebut dapat dilihat bahwa percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu menganalisa informasi yang ada, mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Kualitas pendidik dan kependidikan yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu yang cepat tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Pengembangan pendidik dan kependidikan yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah. Untuk itu diperlukan peran pendidik dan kependidikan yang kompeten yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Pendidik dan kependidikan merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan karena guru atau pendidik selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan. Pendidik memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Pendidik juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Pendidik dan kependidikan merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Dalam hal pendidik dan kependidikan yang berkualitas peneliti memilih sekolah yang unggul yang ada di Kabupaten Padang Lawas Utara salah satunya yaitu SMAN 1 Padang Bolak. Pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak adalah para profesional yang memiliki komitmen terhadap kemajuan pendidikan. Tampilnya beberapa guru dengan gelar dan kemampuan magister dapat berperan menjadi teladan dan motivator bagi semua guru yang secara sinergi menjadi inspirator bagi kemajuan siswa dan sekolah.

Oleh sebab itu peran pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah penting dalam kemajuan sebuah lembaga, bagi sekolah yang dikelola dengan manajemen yang profesional seperti contohnya mengembangkan kemampuan pendidik dan kependidikan, melakukan pengawasan disertai evaluasi sehingga dapat menjadikan tenaga pendidik dan kependidikan dapat mengoptimalkan perannya dengan baik. Sebaliknya, sekolah yang tidak dikelola dengan profesional sehingga tidak mampu memenuhi tuntutan dan harapan stakeholder maka berangsur-angsur ditinggalkan masyarakat. Lembaga pendidikan tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tapi lebih dari itu aktivitas manajerial pun dituntut harus bisa

mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga seperti salah satunya adalah bagaimana manajemen sekolah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kehidupan kerja personal. Dari pemaparan diatas penulis ingin meneliti berkaitan dengan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di sma negeri 1 padang lawas.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang pengembangan sumber daya manusia di SMAN 1 Padang Bolak. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alami. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah). Sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*indepth interview*) dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Dan Kependidikan Di SMAN 1 Padang Bolak

Peran kepala sekolah disini harus bisa menjadi pemimpin dan leader untuk membawa sekolah ini menjadi kearah yang lebih baik. sekolah ini memiliki visi dan misi yang menjadi tujuan komitmen kita semua antara pendidik dan tenaga kependidikan supaya lembaga kami perlahan lahan menjadi lembaga yang terus memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada sehingga kami terus mengevaluasi setiap program, baik program yang bersifat pembiasaan atau program yang bersifat unggulan dari sekolah kami sehingga dari situ kami berusaha untuk menjadi lembaga yang memiliki mutu yang bagus. Menurut kepala sekolah SMAN 1 Padang Bolak Bapak Rustam Efendi S.Pd menjelaskan bahwa pemimpin atau kepala sekolah harus memiliki komitmen terhadap pengembangan pendidik dan kependidikan melalui berbagi program dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik dan kependidikan sehingga berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

Menyusun program

Menyusun program yang baik adalah memperhatikan perencanaan jangka panjang, menengah dan jangka pendek. Sekolah memiliki agenda berupa tahunan, bulanan dan mingguan. Program sekolah akan terus dilakukan evaluasi sehingga mendapatkan hasil yang bagus dan dapat memberi kepuasan kepada sumber daya manusia yang ada di SMA ini dalam menyusun rencana program sekolah juga kami mendasari adanya kelemahan atau masalah, kelebihan program juga disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Dalam menyusun program pengembangan ditentukan sasaran, kebijaksanaan, prosedur,

anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya serta diinformasikan secara terbuka kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan. Pengembangan program yang ada di SMAN 1 ini juga disesuaikan dengan anggaran sekolah, tidak mungkin jika program yang banyak tanpa anggaran yang memadai, sehingga dalam pengelolaan sekolah mulai dari perencanaan sampai evaluasi harus seimbang antara program sekolah dengan anggaran sekolah

SMAN 1 Padang Bolak ini juga melakukan pertemuan untuk membahas program sekolah. Program pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak disusun dengan mempertimbangkan masalah dan solusi program. Program pengembangan juga disesuaikan dengan kebutuhan, biasanya juga jika awal tahun dilakukan pertemuan antara semua guru dan staff untuk membahas perencanaan program di SMAN 1. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak disusun untuk program jangka panjang, menengah dan pendek serta dalam menyusun program melihat berbagai pertimbangan yang berkaitan memperhatikan peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal, memperhatikan kekuatan dan kelemahan internal, serta kemudian mencari dan menemukan strategi dan program-program untuk memanfaatkan peluang dan kekuatan yang dimiliki, mengatasi tantangan dan kelemahan yang ada, guna mencapai visi yang diinginkan.

Penentuan Sasaran

Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam pengembangan pendidik dan kependidikan adalah penentuan sasaran, penentuan sasaran sebagai salah satu langkah untuk melaksanakan pengembangan dilakukan di SMAN 1 Padang Bolak. Penentuan sasaran dengan tujuan sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan tidaknya program dan dalam penentuan sasaran juga kita menganalisis menggunakan SWOT bagaimana kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oportunity*) dan ancaman (*threat*).

Kejelasan sasaran memiliki manfaat bagi program pengembangan walaupun sedikit memiliki umpan balik bagi yang mengelola sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan baik mengenai programnya maupun pesertanya dan penentuan sasaran juga bentuk untuk meningkatkan keterampilan pendidik dan kependidikan yang disesuaikan dengan metode pengembangan sekolah. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam penentuan sasaran di sman 1 Padang Bolak ini melihat juga bagaimana manfaat program, kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*oportunity*) dan ancaman (*threat*) program yang sudah dianalisa dari musyawarah bersama, sehingga tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah, serta perkembangan sumber daya manusia yang ada terutama pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak

Prioritas Kebutuhan/ Penentuan Kebutuhan

Kompetensi manajerial kepala sekolah selanjutnya adalah menentukan prioritas sekolah yang menjadi kebutuhan. Menurut kepala sekolah prioritas kebutuhan sekolah ini atas dasar banyak pertimbangan. Penentuan kebutuhan yang dilakukan di SMAN 1

Padang Bolak ditentukan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan juga bisa dilihat dari faktor eksternal dan internal sekolah yang sudah dihitung dengan penyesuaian dengan anggaran. Anggaran yang harus disediakan untuk membiayai kegiatan pengembangan merupakan beban bagi sekolah. Oleh karena itu agar penyediaan anggaran tersebut sungguh- sungguh dapat dipertanggung jawabkan, perlu adanya jaminan terlebih dahulu bahwa kegiatan pengembangan tersebut benar-benar diperlukan. Untuk menentukan kebutuhan ada beberapa pihak-pihak tertentu yang terlibat dalam penentuan kebutuhan antara lain satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, kepala dan wakil kepala pada satuan pendidikan, dan para pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri.

Upaya pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dengan menentukan kebutuhan, penentuan kebutuhan yang dilakukan agar dapat mengetahui dan mengatasi berbagai tantangan baru dan tantangan yang akan datang.

Metode Peningkatan Mutu Pendidik Dan Kependidikan Di SMAN 1 Padang Bolak

SMAN 1 Padang Bolak mengembangkan peningkatan mutu pendidik dan kependidikan dengan 2 metode antara lain :

On The Job Training

a) Rotasi jabatan

Rotasi jabatan melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan ke penempatan lainnya yang direncanakan atas dasar tujuan belajar. Rotasi jabatan juga dapat dimanfaatkan sebagai pengalaman baru yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalitas. Untuk mengembangkan pendidik dan kependidikan maka sekolah memberikan kesempatan kepada setiap individu pendidik dan kependidikan untuk menempati suatu jabatan tertentu dengan membuat rotasi jabatan agar setiap pendidik dan tenaga kependidikan merasakan jabatan-jabatan tertentu dalam waktu 4 tahun. Misalnya Guru yang sudah lama mengabdikan di SMAN 1 ini akan diangkat menjadi waka dengan ketentuan yang sudah disepakati, kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku pendidik dan kependidikan, yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari pendidik dan kependidikan bersangkutan. Dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan sangat bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan karena peserta akan mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja

b) Bimbingan

Bimbingan yang dilakukan di SMAN 1 yaitu Bimbingan dibutuhkan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan

mengenai tugas atau pekerjaan rutin yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Penyuluhan efektif bila latihannya di individualisasikan dan peserta belajar melakukan pekerjaannya langsung. Bimbingan yang dilaksanakan di SMAN 1 ini adalah bentuk dari komponen tugas kepala sekolah supaya pendidik dan kependidikan ini dapat bekerja sesuai dengan standart pendidikan.

c) Pelatihan

Ada beberapa alasan mengapa SMAN 1 Padang Bolak memberikan perhatian pada peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan seperti Pertama, kebutuhan pendidik pada pengetahuan dan keterampilan baru. kedua, Pendidik harus memahami proses belajar, peserta didik dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain. ketiga, Pendidik di sipakan untuk sanggup menghadapi pendidikan di saat ini dan yang akan datang. Konsep pelatihan pendidik di SMAN 1 Padang Bolak direncanakan atas dasar analisis kebutuhan dengan melibatkan tim yang terdiri dari, kepala sekolah, kepala tata usaha, wakil kepala sekolah dan guru senior. tim ini akan merancang dan membuat perencanaan yang meliputi materi, pembicara, biaya dan operasinal pelatihan. Setiap awal dan akhir semester tim ini akan merancang pelatihan untuk para pendidik dan kependidikan serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan. dengan demikian setiap tahun SMAN 1 menyelenggarakan pelatihan untuk para pendidik dan tenaga kependidikan 1 kali karena pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan

Off The Job Training

1. Workshop

Workshop yang dilakukan di SMAN 1 Padang Bolak adalah pada saat liburan, Pada dasarnya program workshop pengembangan silabus dan perangkat pembelajaran sudah berjalan lama dari tahun ketahun. Harapannya adalah sebelum semester baru atau tahun ajaran baru dimulai seluruh perangkat kurikulum srdah selesai. Dengan demikian nantinya pendidik tinggal fokus di pembelajaran. Karena perangkat pembelajaran sudah disiapkan pada saat liburan. Untuk kegiatan workshop pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan, rata-rata 3-4 hari

2. Musyawarah guru mata pelajaran

Berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak khususnya bagi pendidik strategi yang digunakan juga dengan Mengikuti MGMP. MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis disanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah guru mata pelajaran tetapi wilayahnya kota. Sedangkan MGMPs (Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sekolah) adalah wilayahnya sekolah, biasanya untuk waktu pelaksanaan MGMP satu bulan sekali ada undangan dan kami menugaskan guru yang ikut yang sesuai dengan

undangan yang tercantum, tetapi jika MGMPs adalah dilingkungan sendiri jadi pelaksanaannya fleksibel.

Peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: (a) komitmen, (b) faktor pendidik dan kependidikan, (c) Faktor kemampuan mengajar, (d) faktor komunikasi dengan masyarakat, (e) faktor kedisiplinan, (f) faktor tingkat kesejahteraan.

KESIMPULAN

Dari seluruh data hasil penelitian yang sebelumnya telah dipaparkan pada bab IV dan dibahas pada bab V, maka pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan hasil seluruh analisis data wawancara, dokumentasi dan observasi tentang peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak.

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak antara lain: menyusun program, penentuan sasaran, penetapan program, penentuan kebutuhan, penilaian pelaksanaan program.
2. Metode peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak dilakukan dengan 2 metode yaitu a) *On The Job Training*, antara lain, 1) Rotasi Jabatan, 2) Pelatihan (*Training*), 3) Bimbingan b) *Off The Job Training*, antara lain: Workshop 2) MGMP 3) Study Banding.
3. Faktor peningkatan mutu pendidik dan kependidikan di SMAN 1 Padang Bolak yaitu komitmen, profesional pendidik dan tenaga kependidikan, kemampuan mengajar pendidik, komunikasi dengan komunikasi, kedisiplinan, tingkat kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadhli, M. (2019). Pengembangan Perguruan Tinggi Di Era Revolusi Industri 4.0. In A. Z. Fitri (Ed.), *Transformasi Kebijakan Pendidikan Tinggi Islam: Arah Baru Perubahan Kebijakan Pendidikan Tinggi Islam* (pp. 269–292). Yogyakarta: Kalimedia.
- Fadhli, M. (2013). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah dengan Keefektifan Sekolah Di SMP Kota Medan (Tesis). Universitas Negeri Medan, Medan
- Hidayat, R., Hasballah, Z., & Alfiansyah Siregar, F. (2020). Construction of Islamic Character Education in Deli Malay Culture in Medan City. *Dharmawangsa: International Journal of the Social Sciences, Education and Humanitis*, 1(2), 42–57. <https://doi.org/10.46576/english.v1i2.614>
- Nawawi. Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* Cet. IV; Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ningrum. Epon. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jurnal Geografi Gea 9.1
- Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*.

- Sudarsana. I. Ketut. (2016). Jurnal "Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah Dalam Upaya pembangunan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Penjaminan Mutu* 1.1
- Zaini, M. F., & Syafaruddin, S. (2020). The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.25217/ji.v5i2.649>
-

Copyright Holder :

© Name. (2021).

First Publication Right :

© ALACRITY : Journal Of Education

This article is under:



Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional