

ANALISIS MENAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA GURU PADA SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH 02 MEDAN

Rahamansyah, Syaiful Bahri, Sulhati

Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi

Universitas Muhammadiyah Sumater Utara Medan, Indonesia

Email : syahr1627@gmail.com

Abstrak

Ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah dalam peningkatan sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah 02 Medan. Penelitian ini dilakukan dalam upaya menggambarkan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di Sekolah Dasar Muhammadiyah 02 Medan, dengan melalui beberapa tahapan manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, controlling, dan evaluating*. Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dan hasil penelitian yakni berupa wawancara dan observasi selanjutnya data tersebut dianalisa yang pada akhirnya menghasilkan sebuah penelitian kualitatif. Manajemen yang dilaksanakan kepala SD Muhammadiyah 02 Medan mengikuti dua pola yakni pola struktural dan non struktural. Kesimpulan ini didapat dari pembahasan dan deskripsi data yang telah dilakukan. Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 02 Medan telah mengikuti fungsi-fungsi manajemen dalam melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah dalam peningkatan sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan. Manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan pada dasarnya adalah sekolah sekolah yang menjadikan standar Sekolah Berbasis Manajemen sebagai keunggulan. Sedangkan kelemahan yang masih didapati pada pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah dalam peningkatan sumber daya guru yaitu tidak semua guru memiliki kesempatan yang sama disebabkan adanya beberapa permasalahan..

Keyword : *Manajemen, Peningkatan, Berbasis Sekolah, Sumber Daya Guru.*

1. PENDAHULUAN

Masalah mutu penyelenggaraan pendidikan selalu terkait dengan Manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam institusi pendidikan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari proses manajemen yang khusus mengelola orang-orang di organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting karena organisasi yang dapat terus maju tentunya tergantung kepada personil yang dapat mengelola organisasi tersebut dengan baik dan sebaliknya tidak sedikit organisasi hancur karena tidak mampu mengelola sumber daya manusia.

Mereka merupakan tenaga profesional yang terus menerus berinovasi untuk kemajuan sekolah, bukan birokrat yang sekadar patuh menjalankan petunjuk atasan. Mereka adalah kepala sekolah, konselor, guru dan tenaga kependidikan lainnya. Konsep sekolah sebagaimana dikemukakan di atas mengacu kepada sekolah yang kuat: inovatif, memberikan iklim kondusif untuk bersikap kritis, dinamis, kreatif dan mandiri. Sekolah yang demikian memberikan layanan yang bermutu kepada siswa dan warganya sebagai sebuah kerangka akuntabilitas yang dimiliki, dan bukan akuntabilitas pemerintah/yayasan melalui kepatuhannya menjalankan petunjuk.

Strategi untuk mencapai manajemen sekolah efektif dan efisien merupakan paradigma pengembangan lembaga pendidikan saat ini

mengacu pada Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Seseorang atau suatu kelompok memiliki wewenang untuk mengambil keputusan sendiri, maka seseorang atau kelompok itu akan memiliki tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan apa yang telah diputuskan tersebut ini merupakan konsep yang didasarkan pada "*self determination theory*". Tugas sekolah untuk meningkatkan mutu merupakan yang tersirat dalam pelaksanaan MBS.

Strategi pelaksanaannya menggunakan prinsip-prinsip manajemen dan perencanaan strategik, sehingga setiap sekolah akan kompetitif dalam pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan yang bermutu di suatu sekolah dapat diwujudkan dengan memperhatikan permasalahan manajemen lembaga sekolah tersebut. Manajemen kelembagaan di sekolah meliputi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan manajemen Non-Sumber Daya Manusia. Kedua bidang manajemen tersebut penting, namun perlu diperhatikan jikalau manajemen SDM nya tidak baik, maka komponen non SDM yang dalam kondisi baik pun tentu tidak akan banyak manfaatnya juga.

Berbagai jalur dapat ditempuh dalam upaya pengembangan dan peningkatan sumber daya diantaranya melalui pendidikan. Untuk investasi dimasa depan maka pengembangan SDM pendidikan mempunyai nilai yang strategis.

Sebab secara teori, pendidikan adalah pondasi untuk pertumbuhan ekonomi, perkembangan sains, teknologi, serta merupakan alat untuk mengatasi kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, dan secara umum, untuk meningkatkan peradaban manusia.

Karena berkaitan langsung dengan masalah pengembangan karir dan konsep diri maka manajemen SDM sebagai suatu kebijakan termasuk isu yang sensitif. Maka dalam hal mengelola dan mengendalikan manusia dengan bermacam kondisi dan tipe kepribadian diperlukan seni dalam pengelolaan dan pengendalian. Disatu sisi karena proses dan isi pelaksanaan pembelajaran di sekolah merupakan hal yang sangat penting maka pengelolaan mutu sumber daya pendidik dan tenaga pendidik membutuhkan perhatian yang sangat serius. Guru adalah sumber daya pendidik yang paling berhubungan dengan kegiatan pendidikan.

Guru memiliki dampak yang besar terhadap kualitas pembelajaran, serta turut menentukan kualitas lulusannya, karena itu peran guru menjadi sangat sentral dan vital. Maka, kualitas pembelajaran akan menjadi meningkat ditentukan jika mutu guru juga bagus. Pada gilirannya hal inilah nantinya yang akan menghasilkan mutu lulusan yang lebih baik, meski demikian, dalam kedudukannya, guru mempunyai kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Untuk meningkatkan aktivitas kegiatan maka pengembangan diri guru perlu dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pencapaian hasil kerja yang efektif dengan cara mengarahkan pengembangan tenaga fungsional guru.

Suatu dimensi yang mengarahkan kepada suatu pencapaian kerja maksimal yaitu efektifitas, yakni berupa ketercapaian target yang terkait dengan waktu, kuantitas serta kualitas. Menjadi sasaran pokok berupa pengembangan pegawai yaitu upaya-upaya secara komprehensif dalam hal peningkatan sikap, keterampilan, perilaku dan mutu pegawai.

Kepala sekolah adalah pemimpin di lembaga pendidikan, oleh karena itu berbagai hal yang berkaitan dengan mutu guru haruslah menjadi pertimbangannya, sehingga rencana peningkatan mutu guru yang dilaksanakan akan menjadi efektif dan tepat sasaran. Karena akan sangat membutuhkan pemikiran dan tindakan komprehensif dalam hal mempersiapkan guru yang berkualitas. Maka untuk mewujudkan hal itu, strategi yang tepat dibutuhkan dalam hal ini. Dengan memperdayakan kompetensi kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan merupakan salah satu langkah solutif dalam rangka peningkatan mutu sumber daya guru.

Dalam rangka melaksanakan perannya sebagai pemimpin lembaga pendidikan dalam hal ini kepala sekolah seharusnya mempunyai kompetensi yang cukup untuk peningkatan sumber daya guru yang ditunjang dengan dukungan dari berbagai pihak.

Kepala sekolah diharapkan dapat menterjemahkan misi sekolah mewujudkan guru yang mutunya terus meningkat dengan strategi dan kompetensi yang dimilikinya. Dan upaya meningkatkan mutu guru yang dilaksanakan kepala sekolah hendaknya dilakukan secara berkesinambungan. Hal ini dilaksanakan demi merawat ritme dan momentum memperbaharui dan mempertahankan kompetensi guru. Konsep inilah sesungguhnya merupakan peningkatan sumber daya guru yang bukan hanya diarahkan kepada guru itu sendiri tetapi juga kepada seluruh komponen lembaga pendidikan terkhusus kepala sekolah.

Bagi guru suatu hal yang sangat prinsip yaitu kemampuan dalam pelaksanaan pembelajaran yang baik serta mampu memahami strategi pembelajaran efektif, karena hal itu berkaitan dengan kesuksesan dalam pencapaian tujuan pendidikan, karenanya menjadi komponen yang penting dalam rangka perbaikan pendidikan yakni berupa peningkatan kompetensi ataupun kualitas yang dimiliki guru dalam hal pelaksanaan proses belajar dan mengajar. Hal ini dikarenakan bahwa guru sangat mempengaruhi terciptanya suatu proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Bila dikaitkan dengan tujuan peningkatan kualitas hasil keluaran lembaga pendidikan atau *out-put* pendidikan, maka peningkatan sumber daya guru menjadi sangat urgen. Mutu guru adalah alat ukur perkembangan kearah yang lebih baik sebuah lembaga pendidikan. Mutu sumber daya guru di lembaga pendidikan akan menjadi sangat diperhatikan, sebab secara signifikan berkaitan langsung dengan kualitas lembaga pendidikan dalam hal layanan pembelajaran kepada peserta didik.

Karena itu sekolah harus mempersiapkan guru yang profesional, berkenerja bagus serta bermutu agar lembaga pendidikan dapat meningkatkan mutu layanannya. Dalam peningkatan mutu pendidikan maka guru adalah pilarnya. Karena guru adalah yang paling bertanggung jawab pada pelaksanaan pendidikan, sehingga menjadi tidak dapat ditawar-tawar lagi usaha penciptaan para guru yang berkualitas dan yang profesional.

Dengan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 (Pasal 1 ayat 2) telah menjadi alat bagi pemerintah untuk menilai kualitas. Tenaga kependidikan adalah mereka-mereka yang memang berwenang dinamai tenaga pendidik yang ditandai dengan kepemilikan kualifikasi

akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidik merupakan point penting pada undang-undang tersebut. Sebab mereka yang berhak dan berwenang untuk melaksanakan tugas pendidikan karena telah memiliki kualifikasi serta memiliki kompetensi dalam tugas kependidikan.

Dengan memiliki kompetensi profesional, pribadi dan kompetensi sosial maka guru dinilai sudah profesional. Kompetensi profesional dinilai berpengaruh paling besar pada proses belajar mengajar karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pembelajaran yang dilakukan oleh guru atau tugas keguruan.

Kepala sekolah selaku top manajer, memiliki peran yang sangat vital dalam membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian SDM disekolah yang menjadi tanggung jawabnya serta lingkungan yang ada disekitarnya. Sehingga untuk memberdayakan secara manusiawi stake holder yang ada maka pelaksanaan Manajemen peningkatan mutu yang dilakukan kepala sekolah sangatlah menentukan.

Berhasilnya suatu tujuan yang ditetapkan bergantung pada kompetensi seorang pemimpin dalam membuat perencanaan yang menjabarkan program-program kerja dilengkapi langkah yang relevan. Pemimpin akan dapat melakukan peningkatan mutu sumber daya guru melalui cara-cara yang strategis. Oleh karenanya peningkatan mutu guru dan *stake holder* lembaga pendidikan tergantung pula pada kemampuan manajemen dalam merancang kerja yang bertujuan pada peningkatan. Pembinaan yang dilakukan secara terus-menerus merupakan cara yang dapat ditempuh dalam rangka peningkatan kompetensi profesional guru.

Kepala sekolah yang dalam hal ini memiliki peran sebagai seorang pembina memerlukan pola-pola kepemimpinan ataupun keterampilan yang ada hubungannya dengan kemanusiaan, ketrampilan secara konsep peningkatan sumber daya guru serta keterampilan teknis. Maka dari pada itu, kunci kesuksesan meningkatkan sumber daya guru adalah tanggung jawab serta peran top manajer dalam hal ini kepala sekolah di lembaga pendidikan.

Secara umum, penulis menemukan permasalahan diatas pada lingkungan SD Muhammadiyah 02 Medan yang juga adalah SD favorit bagi para orang tua untuk memasukkan anak mereka ke jenjang pendidikan pada tingkat sekolah dasar. Berdasarkan informasi dan hasil survei awal yang penulis dapatkan pada SD Muhammadiyah 02 Medan, didapati fakta bahwa lamanya SD ini telah berdiri yakni sejak 76 tahun yang lalu tepatnya pada tanggal 18 November 1942 menjadi salah satu alasan para orang tua memilih SD Muhammadiyah 02 Medan sebagai tempat pendidikan untuk anak-anak mereka.

Kemudian, Kepala sekolah SD Muhammadiyah 02 Medan dalam hal ini telah melakukan langkah-langkah manajemen dalam rangka peningkatan sumber daya guru yang ada. Karena ada beberapa probelema yang ada di SD Muhammadiyah 02 Medan diantaranya adalah (1) Kompetensi guru dalam hal penguasaan strategi dan materi pembelajaran perlu terus-menerus ditingkatkan dalam rangka sebagai upaya untuk memenuhi tuntutan yang sudah diemban oleh SD Muhammadiyah 02 Medan, (2) Jumlah siswa pada tiap kelas belum sesuai dengan standar tiap kelasnya, (3) Terdapat cukup banyak guru bukan lulusan S1 PGSD yang mengajar sebagai guru kelas, padahal di dalam Permendikbud no 62 tahun 2013 telah diatur bahwa guru kelas SD harus memiliki ijazah S1 PGSD, (4) Masih terdapat masalah ketidaksuaian kompensasi yang diterima oleh guru dibandingkan beban tugas yang diembannya, sehingga sering membuat motivasi kerja guru menjadi rendah.

Kemudian, yang juga merupakan bagian dari Manajemen Kepala sekolah SD Muhammadiyah 02 Medan yakni motivasi guru-guru yang cukup besar dalam hal peningkatan jenjang pendidikan dan pengetahuan yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya guru. Oleh karen itu, bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian pada manajemen berbasis sekolah pada SD Muhammadiyah 02 Medan dalam kaitannya untuk meningkatkan sumber daya guru yang ada adalah hal yang menarik untuk diteliti lebih dalam.

2. METODE PENELITIAN

Kualitatif naturalistik merupakan pendekatan dalam penelitian ini. Pertimbangan bahwa yang ingin dicarai merupakan data yang menggambarkan sebuah realita sosial yang kompleks telah menjadi pertimbangan didalam pemilihan metode penelitian ini. Perilaku para aktor dalam ha ini Kepala sekolah, Guru Kelas, Guru bidang studi, Pembantu kepala sekolah, Tata usaha serta bendahara merupakan bagian penemuan makna situasi sosial yang berkaitan dengan konteks dan berhubungan dengan Manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan sumber daya guru pada SD Muhammadiyah 02 Medan

Peneliti adalah instrumen utama didalam metode penelitian kualitatif atau *key instrument* seperti yang dikemukakan Sugiono bahwa “peneliti sendirilah yang menjadi instrumen utama pada penelitian naturalistik. Dalam upaya mencari dan mengumpulkan informasi maka penelitalah yang juga terjun kelapangan.

Peneliti sendiri didalam penelitian ini yang juga merupakan instrumen utama yang memakai teknik-teknik pengumpulan data berupa (1). Observasi. Baik secara sembunyi maupun terbuka serta secara langsung pengamatan dilakukan ditempat penelitian. Melalui observasi data atau informasi yang dibutuhkan di kumpulkan untuk selanjutnya diolah. (2). Wawancara. Wawancara yang dilakukan kepada narasumber bertujuan untuk memperoleh informasi dan data. Berarti, berupaya untuk terlibat secara aktif yakni dengan berpartisipasi aktif berupaya mendekati diri dengan para aktor di lapangan. (3). Pengkajian Dokumen . Pengkajian dokumen bertujuan untuk menggali informasi lebih jauh yaitu berupa : Instruksi atau aturan yang dibuat, pengumuman, laporan. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan kemudian ditafsirkan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti juga didukung oleh instrumen skunder seperti : catatan-catatan, foto dan dokumen yang ada kaitannya dengan fokus penelitian.

Secara umum pada penelitian kualitatif pada tingkat analisis data dibagi menjadi tiga tingkat, diantaranya tingkat awal atau analisa tingkat awal, pada waktu pengumpulan data dari lapangan, serta analisis setelah pengumpulan data selesai dilakukan. Mereduksi data pada hakikatnya merupakan esensi dari analisis data, sebab pada penelitian kualitatif data atau informasi yang telah berhasil dikumpulkan harus komperhensif dan mendalam sesuai fokus dan tujuan penelitian.

Adapun teknik analisis data yang digunakan oleh penuli pada penelitian ini sebagai berikut: 1) Pengumpulan data 2) Reduksi data 3) Prediksi simpulan dan 4) Narasi hasil analisis. Untuk lebih rinci, maka penulis uraikan sebagai berikut :

Secara rinci langkahnya penulis uraian sebagai berikut:

1. Analisis Pada Tingkat Awal (Menyiangi data)

Analisis ini diperuntukan agar peneliti dapat lebih memperjelas dan memilih beberapa variabel an hubungan serta meperjelas pemilihan kasus. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan oleh peneliti yang berasal dari lapangan disiangi.

2. Pengkategorian Data (Display data)

Data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, untuk selanjutnya dilakukan pengkatagorian berdasarkan pokok pokok permasalahannya. Lalu, dibuat matriks atau data dibuat bentuk matriks, agar memudahkan penliti melihat lebih jauh adanya pola dan hubungan antara data.

3. Menafsirkan data

Pada penafsiran data digunakan analisis konten. Kegiatan yang dilakukan dengan

mengklarifikasi simbol, tanda, istilah dan kode yang digunakan dalam berkomunikasi

4. Menyimpulkan dan Verifikasi

Setelah data ditafsirkan selanjutnya ditarik kesimpulan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan kebenaran data yang telah ditafsirkan dan disimpulkan, kemudian dilakukan verifikasi pada data tersebut.

3. HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1. Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Guru Pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 02 Medan

Sebagaimana dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan sumber daya guru, maka hal diutarakan berdasarkan penemuan dalam penelitian ini berhubungan dengan manajemen kepemimpinan kepala SD Muhammadiyah 02 Medan terhadap proses manajerial dalam peningkatkan sumber daya guru yang meliputi pola fungsi manajemen sebagaimana dinyatakan oleh Fayol yaitu POACE yang meliputi *Planning, Organizing, Actuating, Controlling, dan Evaluation*.

Manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan sumber daya guru yang dilakukan oleh kepala SD Muhammadiyah 02 Medan dapat dibedakan menjadi dua pola, yaitu:

a. Pola struktural

Pola struktural dapat diartikan sebagai pola manajerial yang didasarkan pada program-program peningkatan sumber daya guru yang digariskan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Wilayah Kota Medan Sumatera Utara

Artinya bahwa dalam pola ini, hal yang tidak bisa dipisahkan dalam proses kepemimpinan di Sekolah Dasar sebagai sekolah yang berada di bawah wewenang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu Kepala Sekolah mengikuti program-program yang telah diagendakan oleh Kemdikbud itu sendiri.

Berdasarkan hasil observasi, pembinaan dan peningkatan sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan juga merupakan aplikasi dari amant UU tentang guru dan dosen di mana sedemikian kompleksnya amanah undang-undang ini sehingga dituntut untuk melakukan peningkatan kualitasnya agar dihasilkan manusia yang mampu menguasai IPTEK atau ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan IPTEK dewasa ini mengharuskan orang untuk belajar, lebih-lebih guru yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar. Sedikit saja lengah dalam belajar akan ketinggalan dengan perkembangan zaman,

termasuk siswa yang diajar. Oleh karena itu, para guru dituntut untuk terus-menerus meng-update atau memperbaharui kemampuannya agar dapat mengikuti perubahan kemajuan zaman.

b. Pola non – struktural

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SD Muhammadiyah 02 Medan, pola non struktural merupakan program-program yang dirancang sedemikian rupa oleh Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah 02 Medan yang kemudian diaplikasikan kepada sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan. Hal itu sebagai bagian dari visi misi sekolah itu sendiri. Maka dalam hal ini SD Muhammadiyah 02 Medan memiliki program peningkatan dan pengembangan sumber daya guru.

Berdasarkan observasi yang dilaksanakan di SD Muhammadiyah 02 Medan bahwa kepala SD dalam pelaksanaan manajemen peningkatan sumber daya guru tersebut, Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah 02 Medan mengikuti pola yang digariskan oleh Henry Fayol yaitu meliputi:

(1) *Planning*

Peranan yang diemban kepala sekolah sangatlah dominan untuk keberlangsungan seluruh kegiatan di sekolah. Sebab, Kepala sekolah merupakan penanggung jawab semua kegiatan proses pendidikan. Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah harus mampu memecahkan segala permasalahan yang dihadapi seluruh komponen yang ada di sekolah serta mampu pula mengatasi masalah tersebut. Sehingga kondisi kondusif tetap terjadi bagi pengembangan potensi sumber daya yang ada.

Sebagai bentuk perencanaan berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Kepala SD Muhammadiyah 02 Medan, tenaga pendidik dan tenaga administrasi bahwa Kepala SD Muhammadiyah 02 Medan mempunyai program peningkatan Sumber Daya Guru di SD Muhammadiyah 02 Medan. Peningkatan sumber daya Guru di SD Muhammadiyah 02 Medan sesuai dengan visi dan misi sekolah yang telah dirumuskan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari SD Muhammadiyah 02 Medan, diketahui bahwa tenaga pendidik yang memiliki jenjang pendidikan S1 pada saat ini telah berjumlah 41 orang. Dan yang berjenjang pendidikan S2 sebanyak 2 orang. Secara keseluruhan jumlah guru yang menjadi tenaga pendidik pada SD Muhammadiyah 02 Medan berjumlah 43 orang pendidik. dengan rincian sudah memiliki sertifikat pendidik sebanyak 22 orang dan sisanya yang belum memiliki sertifikat pendidik berjumlah 21 orang.

(2) *Organizing*

Pengorganisasian merupakan kelanjutan perencanaan. Setelah direncanakan, maka kegiatan yang akan dilakukan dan tujuan yang akan dicapai dikelompokkan secara teratur [sistematis]. Dalam menyusun beberapa kegiatan, hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pengelompokan kegiatan-kegiatan itu menurut jenisnya; kegiatan mana yang lebih dahulu harus dilaksanakan dan mana yang kemudian, bagaimana hubungan antara kelompok kegiatan-kegiatan itu dan seterusnya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala SD Muhammadiyah 02 Medan, dalam bidang organizing atau pengorganisasian kepala SD Muhammadiyah 02 Medan merumuskan tujuan-tujuan dari adanya program peningkatan sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan baik yang berpola struktural atau pun non struktural.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SD Muhammadiyah 02 Medan, dalam pengorganisasian berpola struktural, kepala SD Muhammadiyah 02 Medan membuat daftar nama-nama guru yang berhak mengikuti pelatihan atau pendidikan yang didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan oleh dinas pendidikan Kota Medan seperti halnya adanya sertifikasi guru, diklat lanjutan baik yang berskala nasional maupun internasional.

Dalam pola struktural ini, kepala SD Muhammadiyah 02 Medan pasti akan mendapat surat dari dinas pendidikan Kota Medan yang formal, atau dapat juga dengan bekerja sama dengan badan-badan organisasi yang sesuai dalam meningkatkan kualitas sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan, atau juga bisa mengakses informasi tersebut dari internet.

Dalam upaya peningkatan sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan dalam hal organizing atau pengorganisasian terdapat kendala berupa adanya sejumlah guru yang tidak sesuai latar belakang pendidikan dengan bidang yang mereka ajarkan. Untuk SD, maka latar belakang pendidikan yang sesuai adalah S1 PGSD. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari SD Muhammadiyah 02, terdapat 35 orang guru yang latar belakang pendidikannya bukan berasal dari S1 PGSD. Hanya 8 (delapan) orang guru yang berlatar pendidikan S1 PGSD dari 43 orang guru.

Oleh karena itu, kepala sekolah SD Muhammadiyah 02 Medan terus berupaya mendorong para guru yang bukan lulusan S1 PGSD untuk kuliah kembali dan mengambil jurusan S1 PGSD, terutama para guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Saat ini, sebanyak 7 (tujuh) orang guru sedang menjalani studi kembali pada jurusan S1 PGSD.

(3) *Actuating*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada kepala SD Muhammaiyyah 02 Medan, di dalam tahap *actuating* juga terdapat usaha yang dilakukan kepala SD Muhammadiyah 02 Medan berupa memberikan motivasi untuk menanamkan pemahaman tentang landasan pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, dengan diiringi pemberian motivasi sehingga menimbulkan kesadaran untuk bekerja dengan ketekunan.

Guru harus memiliki kompetensi profesional agar dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional pula. Berdasarkan kurikulum berbasis kompetensi, guru merumuskan tujuan pembelajaran yang diistilahkan sebagai kompetensi dasar. Selanjutnya merancang kegiatan belajar mengajar yang menarik minat siswa serta di isi dengan pengalaman belajar yang bermanfaat. Guru menjadi pemimpin pada proses belajar mengajar, merancang instrumen evaluasi serta memberi nilai yang diperoleh dari proses belajar siswa.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SD Muhammadiyah 02 Medan, kelemahannya pelaksanaan pelatihan dan pendidikan yang dilakukan dengan mengedepankan aspek *kuantiti* dan *quality*. Dalam aspek kuantiti, kepala Sekolah cenderung menggunakan atau memberdayakan guru-guru yang sudah sering melakukan pelatihan sedangkan yang belum kadang dipinggirkan terlepas dari aturan demikian, namun seharusnya kepala sekolah SD Muhammadiyah 02 Medan harus bersikap adil, kreatif, dan visioner.

Dalam hal *quality*, pelatihan yang dilaksanakan masih cenderung bersifat *normative* dan tidak memiliki terobosan-terobosan mendukung untuk meningkatkan kualitas SD. Hal ini dapat dilihat bahwa pelatihan-pelatihan yang dilakukan tidak banyak dan masih bersifat *normative* belaka.

(4) *Controlling*

Pada dasarnya rencana dan pelaksanaan merupakan kesatuan tindakan walaupun hal ini jarang terjadi. Pengawasan digunakan untuk melihat sejauh mana hasil yang telah tercapai. Pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap berguna bagaimanapun rumitnya suatu organisasi.

Ada tiga tahap pengawasan yang dilakukan oleh Kepala SD Muhammadiyah 02 Medan, yaitu:

1) Penetapan ukuran (patokan) pelaksanaan pelatihan/peningkatankualitas sumber daya guru;

2) Mengukur apakah pelaksanaan pelatihan, pendidikan/peningkatankualitas sumber daya guru sesuai dengan standar;

3) Menemukan kesenjangan, penyimpangan atau ketidaksesuaian(*deviasi*) antara pelaksanaan pelatihan/peningkatan kualitas sumberdaya guru dengan standar dan rencana.

Pengawasan dilakukan dengan tujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai berdaya guna (*efisien*) dan berhasil guna (*efektif*) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi, walaupun *planning*, *organizing* dan *actuating* baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak terawasi (sehingga pekerjaan tidak teratur, tertib dan terarah) maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan demikian, *controlling* mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasarannya, sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

(5) *Evaluation*

Dari hasil observasi di SD Muhammadiyah 02 Medan, kegiatan utama yang dilakukan oleh Kepala SD Muhammadiyah 02 Medan pada tahap ini ialah menilai sejauh mana prestasi kerja sudah dicapai dan apakah prestasi itu selaras dengan standar yang telah ditetapkan atau tidak dari pelatihan atau pendidikan dan program peningkatan sumber daya.

Jadi, tahap evaluasi merupakan indikator kemajuan atau prestasi kerja Guru setelah melaksanakan program peningkatan kualitas sumber daya guru tersebut. Hasil evaluasi akan menunjukkan titik kelemahan dari suatu kegiatan yang telah dilakukan sehingga manajer akan dapat merancang tindak perbaikan di masa mendatang. Dalam kata lain, evaluasi merupakan parameter untuk mengukur apakah suatu organisasi sudah mencapai tujuannya atau belum dan apakah pencapaian itu telah berkesesuaian atau belum berkesesuaian dengan tujuan yang telah ditetapkan diawal perencanaan.

Oleh sebab itu, pelatihan mestilah dievaluasi dengan sistematis yaitu mendokumentasikan hasil-hasil pelatihan dari segi bagaimana sesungguhnya peserta pelatihan berperilaku kembali pada pekerjaan mereka dan relevansinya perilaku peserta pada tujuan-tujuan organisasi.

2. Bentuk Peningkatan Sumber Daya Guru Pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 02 Medan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada kepala SD Muhammadiyah 02 Medan, pola manajemen peningkatan sumber daya guru yang dilakukan Kepala SD Muhammadiyah 02 Medan bertujuan pada terciptanya profesionalisme guru sebagaimana diamanatkan dalam UU tentang guru dan dosen. Bentuk-

bentuk pelaksanaan manajemen peningkatan sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan antara lain yang berpola struktural adalah:

1. Melalui aktivitas on-service training

Lewat forum KKG atau kelompok kerja guru Guru dan lewat forum MGMP atau musyawarah guru mata pelajaran. Selain profesionalisasi jabatan guru, guru juga perlu diberdayakan. Pada setiap bulannya kepala SD Muhammadiyah 02 Medan mengirim 5 (lima) orang guru kelas untuk mengikuti forum kelompok Kerja Guru (KKG) untuk guru SD dan 2 (orang) guru untuk ikut pada MGMP yang sesuai dengan tingkat kelas yang diminta atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran

2. Melalui Penataran.

Pengalaman penataran biasa dikenal dengan istilah program *in-service training*, yaitu suatu usaha pelatihan yang memberi kesempatan kepada orang yang mendapat tugas jabatan tertentu, dalam hal ini adalah guru, untuk mendapat pengembangan kinerja. Umumnya melalui kegiatan penataran. Terdapat tiga macam yaitu:

- a. Penataran penyegaran
- b. Penataran peningkatan kualifikasi
- c. Penataran penjenjangan

3. Pelatihan

Program pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari SD Muhammadiyah 02 Medan. Pada tahun ajaran 2018/2019 ini para guru SD Muhammadiyah 02 Medan telah mengikuti beberapa pelatihan, baik pelatihan yang diadakan oleh SD Muhammadiyah 02 Medan sendiri maupun dari pihak selain SD Muhammadiyah 02 Medan

b. Pembahasan

1. Keunggulan Peningkatan Sumber Daya Guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 02 Medan.

Setiap lembaga, organisasi, perusahaan dan termasuk di dalamnya sekolah dalam setiap program peningkatan kualitas sumber daya guru memiliki keunggulan dan kelemahan. Di antara keunggulan manajemen peningkatan sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan antara lain:

1. Akreditasi sekolah A menjadi keunggulan tersendiri dalam manajemenpeningkatan kualitas sumber daya guru;

2. Sumber daya guru yang ada semuanya merupakan lulusan S.1, bahkanada yang sudah S.2.

3. Pendidikan yang ada juga memberikan bukti bahwa ada beberapa guru yang diberikan izin untuk melanjutkan pendidikan S.2

4. Kepala SD Muhammadiyah 02 Medan Memiliki visi dan misi yang kuat dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagaimana dituliskan dalam visi dan misi sekolah

5...Dalam proses pelaksanaan pelatihan, kepala SD Muhammadiyah 02 Medan, kepala SD Muhammadiyah 02 Medan memperhatikan komponen yang dapat dikelompokkan dalam dua bagian yakni perangkat lunak dan perangkat keras. Perangkat lunak dalam proses pelatihan terdiri dari kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan pengajar itu sendiri. Sedangkan perangkat keras dalam proses pelatihan terdiri dari gedung tempat dilaksanakannya pelatihan serta alat bantu dalam proses pelatihan.

2. Kelemahan Peningkatan Sumber Daya Guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 02 Medan.

Di antara kelemahannya menurut peneliti ada (empat) 4

hal yang berkaitan dengan pengelolaan kualitas total diantaranya :

- 1). Perhatian harus bertumpu pada peningkatan mutu serta pada proses peningkatan itu sendiri
- 2) Pengguna jasa sekolahlah yang seharusnya menentukan mutu penyelenggaraan pendidikan
- 3). Prestasi yang ingin dicapai haruslah sesuai dengan visi yang telah ditetapkan
- 4) Siswa yang berilmu pengetahuan, memiliki keterampilan, berkarakter mulia adalah yang seharusnya dihasilkan oleh proses pembelajaran.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SD Muhammadiyah 02 Medan, dari sisi kelemahan selain yang disebutkan di atas, paling tidak aspek pemerataan yang kurang sehingga ada sebagian guru yang tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, pendidikan atau seminar yang sangat mendukung peningkatan sumber daya guru itu sendiri di SD Muhammadiyah 02 Medan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan

1. Manajemen Peningkatan Sumber Daya Guru Di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah 02 Medan dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip dan fungsi-fungsi manajemen yaitu

planning, organizing, actuating, controlling dan evaluating

2..Bentuk Peningkatan Sumber Daya Guru Di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah 02 Medan yang dilaksanakan oleh SD Muhammadiyah 02 Medan meliputi dua bentuk yaitu yang terstruktur yang terdiri dari aktivitas *on-service training* berupa KKG dan MGMP, penataran, serta pelatihan dan non-struktur berupa pelaksanaan supervisi pengajaran yang dilakukan oleh kepala SD Muhammadiyah 02 Medan

b. Rekomendasi

Dari simpulan tersebut di atas, peneliti merekomendasikan kepada Kepala SD Muhammadiyah 02 Medan :

1. Agar lebih meningkatkan sumber daya guru dengan lebih meningkatkan efektifitas manajemen peningkatan sumber daya guru dan mengadakan program-program yang mendukung diantaranya berupa program pelatihan dan pengembangan guru yang lebih kontinue dan program kompensasi yang lebih mendorong guru untuk lebih meningkatkan kualitas dirinya, dengan memberdayakan Majelis Pendidikan Dasar Menengah (DIKDASMEN) Cabang Kampung Dadap Medan untuk ikut serta dalam upaya peningkatan sumber daya guru di SD Muhammadiyah 02 Medan.

2. Agar lebih mengoptimalkan Peningkatan Sumber Daya Guru Di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah 02 Medan yang meliputi dua bentuk yaitu yang terstruktur yang terdiri dari aktivitas *on-service training* berupa KKG dan MGMP, penataran, serta pelatihan dan non-struktur berupa pelaksanaan supervisi pengajaran yang dilakukan oleh kepala SD Muhammadiyah 02 Medan, serta lebih mendorong para guru yang belum memiliki latar belakang pendidikan S1 PGSD untuk mengambil program studi S1 PGSD.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arep Ishaq, Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Universitas Trisakti, 2013.
- [2] Arikunto, S. Dan Abdul Jabar, C. S, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 2014.
- [3] Barnadif, I, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2013
- [4] Burhanuddin Yusak, *Administrasi Pendidikan*, Bandung, Pustaka Setia, 2015.
- [5] Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2015
- [6] Departemen Pendidikan Nasional, *Standar Nasional Pendidikan Peraturan Pemerintah No. 19. Tahun 2005*, Jakarta, Sinar Grafika, 2005.
- [7] Departemen Agama, RI, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta, Dirjen Pendidikan Islam. 2007.
- [8] Djoyonegoro W. *Lima Tahun Mengemban Tugas Pengembangan SDM*. Jakarta Balitbangdikbud.2015.
- [9] Enoch Jusuf, *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 2014
- [10] Faisal ,Sanapiah, *Penelitian Kualitatif*, Malang, YA 3. 2016.
- [11]Fadjar Malik, *Holistika Pemikiran Pendidikan*, Jakarta, Pustaka Setia,2015.
- [12]Hasan, Ani M. *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Surabaya, Seminar Nasional Pendidikan.2012.
- [13] Herabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013.
- [14]Irwantoro Nur, *Kompetensi Pedagogik*, Cilegon, Genta Group Production.2016.
- [15]Kamars, Dachnel, *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*, Malang, Universitas Putra Indonesia Press.2015.
- [16] Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE. 2016.
- [17]Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Rosda. 2012.
- [18]Mukhadis, A. *Standar dan Sertifikasi Kompetensi Refresentasi Penjamin Mutu Profesionalisme Guru di Indonesia Pada Abad Pengetahuan*, Surabaya.2014.
- [19]Mulyasa, Endang. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung, Remaja Rosdakarya.2017.
- [20]Nasution, Mulia. *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Djembatan. 2016.
- [21] Northouse Peter G, *Kepemimpinan*, Jakarta, PT Indeks, 2017
- [22]Nurtanto, Muhammad. *Mengembangkan Kompetensi Profesionalisme Guru. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, X (2011) 560-663
- [23]A. Sani Ridwan, *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*, Tira Smart, Tangerang, 2018.
- [24]Ruky,S.Ahmad, *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama,2016
- [25]Sagala Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung, Alfabeta,2013.
- [26]Sudarminta, J. *Tantangan dan Permasalahan Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium Ketiga*, Jogjakarta, Kanisus.2015.
- [27] Sagala Syaiful, *Etika dan Moralitas Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2016
- [28]Tasmara Toto, *Spiritual Centered Leadership*, Jakarta ,Gema Insani Press. 2016

- [29]Tilaar, H.AR. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Bandung, Remaja Rosdakarya. 2015.
- [30]Usman, Husaini. Manajemen Sekolah Yang Efektif. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, XI (2015): 4-6
- [31]Wibowo, Mungin Eddy, *Standardisasi, Sertifikasi, dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Surabaya. 2014.
- [32]Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Jakarta.2012
- [33]Zuhri, Minan. Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, VII (2010): 218-220