

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN

Oleh:

HEMA MALINI

ABSTRACT

Education has the important strategic and position in the development of the nation, because it is through education that prepared generations for the nation. Government Regulation Number 19 Year 2005 on National Education Standards, are expected to support its activities. Implementing National Education Standards (NES) need to be supported by School Resources (SDS) is adequate, this involves (1). Human resources, (2). Physical resources (infrastructure), (3) financial resources, and (4) information resources. Recognizing the important of the process for improving the quality of learning and the quality of the students, and therefore its development needs to be improved, in order to provide professional services for the implementation of the educational process effectively and efficiently. On the basis of the above quick thinking, the authors conducted a study on the development of Resource Management Schools in improving the Quality of Learning Framework. This study focused on Human Resource Management (Energy Educator). The authors conducted a study with the objective of identifying and describing the application of human resource development management in schools. To support the description, the author examines the relevant theory, namely the management of the school; learning activities supported by competence human resources. In exposing the problems of research method used the descriptive research method with qualitative approach. In the data collection techniques the author use interview, observation and documentation study further processed, interpreted

and found to complete with the purposes of the study. From the research appears that the development of human resources in improving the quality of learning begins with the planning stage up to scrutiny. The shape of the program implemented to include the teachers to involve the activities such as (1). Increased ability to use ICT, (2). Implement In house Training, (3) Empower teachers forum (MGMP), (4) to include the teachers to obtain certification and (5) the writing of scientific papers. The conclusion of the research results show that human resource development carried out by applying the concept of school management. The recommendations can be apply that principals should improve managerial skills in conducting development and coaching for teachers so as to create a conducive working environment, improving the professionalism of teachers and the problems that arise can be addressed properly, and therefore the support and involvement of the community and the school committee is very important to improving the quality of learning.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan Indonesia pada saat ini banyak disoroti berbagai pihak terutama berkenaan dengan perannya dalam membentuk manusia Indonesia yang berkualitas, hal ini tentunya tidak terlepas dari paradigma yang dikembangkan dalam mengelola proses dan hasil belajar siswa sebagai bagian integral dari sistem pendidikan. Pendidikan memiliki kedudukan yang penting dan strategis dalam pembangunan suatu bangsa, karena melalui pendidikan lah generasi dalam bangsa itu dipersiapkan. Gagal atau berhasilnya suatu pendidikan akan mempengaruhi bangsa tersebut. Hasil pendidikan yang kualitasnya rendah maka akan menghasilkan sumber daya manusia/peserta didik yang kurang berkualitas dan kurang mampu menghadapi persoalan-persoalan bangsanya. Begitu juga sebaliknya jika suatu bangsa memiliki pendidikan yang berkualitas, maka akan dapat menghasilkan sumber daya manusia/peserta didik yang berdaya saing yang akan mampu menghadapi persoalan-persoalan bangsanya.

Menurut survey *Political and Economic Risk Consultant* (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Data yang dilaporkan *The World Economic Forum Swedia* (2000), Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia. Dan masih menurut survey dari lembaga yang sama Indonesia hanya berpredikat sebagai *follower* bukan sebagai pemimpin teknologi dari 53 negara di dunia.

Dari survey di atas dapat disimpulkan bahwa adanya ketertinggalan didalam mutu pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal. Dan itu diperoleh setelah kita membandingkannya dengan negara lain. Pendidikan memang telah menjadi penopang dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia untuk pembangunan bangsa. Oleh karena itu, kita seharusnya dapat meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang tidak kalah bersaing dengan sumber daya manusia di negara-negara lain.

Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas para peserta didik, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan sumber daya sekolah, seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Perubahan kurikulum juga secara menyeluruh akan berpengaruh terhadap berbagai tantangan, seperti terjadi pada bahan pengajaran atau profesionalisme tenaga pengajar. Sebagaimana yang kita ketahui perubahan kurikulum bukan perubahan yang tanpa makna, tetapi adaptif terhadap perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akhirnya berdampak pada pola kehidupan masyarakat.

Dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), guru berperan lebih dominan terutama dalam mendeksripsikan/menjabarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang tidak hanya dalam program tertulis melainkan juga dalam pembelajaran nyata di kelas. Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan Mulyasa (2011: 9) mengemukakan bahwa "Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan merupakan upaya untuk menyempurnakan kurikulum agar lebih familiar dengan guru, karena mereka dilibatkan dan diharapkan memiliki tanggung jawab yang memadai".

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 penyempurnaan kurikulum kemudian dilakukan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan. Pengimplementasian Standar Nasional Pendidikan (SNP) perlu didukung dengan Sumber Daya Sekolah (SDS) yang memadai, hal ini menyangkut sumber daya manusia, sumber daya fisik (sarana prasarana), sumber daya keuangan dan sumber daya informasi.

Kondisi Sumber daya sekolah yang ada pada saat ini masih cukup memadai, namun pengelolaan pengembangan sumber daya sekolah masih belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini terbukti dari kurang efektif dan efisiennya sumber daya sekolah yang ada antara

lain, dapat dilihat dari rendahnya kualitas sumber daya manusia (guru), rendahnya sumber daya fisik (sarana prasarana) dan rendahnya prestasi siswa.

Rendahnya kualitas guru ditandai dengan banyaknya guru yang belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No. 20 Tahun 2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.

Bukan itu saja, sebagian guru di Indonesia bahkan dinyatakan tidak layak mengajar. Persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan adalah sebagai berikut, untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 65,29% (negeri) dan 64,73% (swasta), serta untuk SMK yang layak mengajar 55,49% (negeri) dan 58,26% swasta (<http://timpakul.web.id/pendidikan>).

Dalam sarana fisik juga masih banyak sekali sekolah yang gedungnya rusak, kepemilikan dan penggunaan media belajar rendah, buku perpustakaan tidak lengkap. Sementara laboratorium tidak standar, pemakaian teknologi informasi tidak memadai dan sebagainya. Bahkan masih banyak sekolah yang tidak memiliki gedung sendiri, tidak memiliki perpustakaan, tidak memiliki laboratorium dan sebagainya. Selanjutnya sarana prasarana dalam pembelajaran juga turut menjadi faktor semakin terpuruknya Mutu pembelajaran, terutama bagi penduduk di daerah terbelakang, ada banyak masalah yang menyebabkan mereka tidak belajar secara normal seperti kebanyakan siswa pada umumnya, antara lain karena guru dan sekolah yang belum memadai.

Dengan keadaan rendahnya sarana fisik dan kualitas guru, pencapaian prestasi siswa pun ikut menjadi tidak memuaskan. Dalam survey pencapaian prestasi fisika dan matematika siswa Indonesia di dunia internasional sangat rendah. Menurut Trends in Mathematic and Science Study (TIMSS) tahun 2003/2004, siswa Indonesia hanya berada di ranking ke-35 dari 44 negara dalam hal prestasi matematika dan di ranking ke-37 dari 44 negara dalam hal prestasi sains. Dalam hal ini prestasi siswa kita jauh di bawah siswa Malaysia dan Singapura sebagai negara tetangga yang terdekat. (<http://triananur.wordpress.com>).

Maka dari itu dalam proses pengembangan Sumber Daya Sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan mutu pembelajaran, sekolah harus terlibat secara aktif dan dinamis. Sekolah harus menentukan target mutu untuk tahun berikutnya, dengan demikian sekolah secara mandiri tetapi masih dalam kerangka acuan

kebijakan nasional dan ditunjang dengan penyediaan input yang memadai, memiliki tanggung jawab terhadap pengembangan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan belajar siswa dan masyarakat.

Sekolah sebagai penyelenggara pendidikan memiliki otoritas penuh dalam melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan sumber daya sekolah, dan ini harus melibatkan semua komponen yang ada sebagai wujud kepedulian untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Kualitas pembelajaran dapat dilihat dari mutu proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar dalam lingkungan belajar, sesuai dengan standar proses dalam SNP. Pembelajaran berkualitas mengacu pada Peraturan Menteri No. 19 tahun 2005 tentang SNP, bab IV mengenai standar proses yaitu pembelajaran diselenggarakan secara aktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, siswa aktif dan memberi ruang bagi prakarsa, kreatifitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, perkembangan fisik serta psikologis siswa.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan yang menghantarkan seseorang kedalam alur berpikir yang sistematis dan teratur. Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas mendefinisikan pendidikan yaitu:

Usaha sadar dan direncana untuk mewujudkan sarana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

Pembelajaran mengandung arti setiap kegiatan yang dirancang untuk membantu seseorang mempelajari suatu kemampuan yang baru. Pembelajaran menurut UU No. 20 Tahun 2003 adalah “proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar”. Pembelajaran sebagai proses belajar yang dibangun untuk mengembangkan kreaktifitas berpikir yang dapat meningkatkan kemampuan berpikir siswa dan dapat meningkatkan kemampuan mengkonstruksikan pengetahuan baru sebagai upaya meningkatkan penguasaan yang baik terhadap materi pelajaran”

Manajemen yang tepat terhadap SDS diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dalam berbagai aspek. Manajemen sekolah selalu berfokus pada pelanggan dalam hal ini adalah peserta didik. Semua produk dan layanan diberikan untuk memenuhi keinginan dan kepuasan peserta didik sebagai pelanggan. Tujuan manajemen pendidikan untuk memfasilitasi pembelajaran siswa. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola pengembangan Sumber Daya Sekolah, Kepala sekolah harus memiliki

kompetensi dalam manajemen Sumber Daya Sekolah. Peran kepala sekolah tidak dapat diabaikan, menurut Tilaar (1997: 123) “ Sistem Managerial Pemimpin akan menjadi penentu pencapaian tujuan sebuah institusi termasuk institusi pendidikan dalam hal ini sekolah”. Suderajat mengemukakan (2005 :121):

Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah adalah: 1. Sebagai perencana dan penentu arah strategis dengan menyampaikan visi, misi, tujuan dan strategi, 2. Mengorganisasikan sekolah melalui *structuring*, *staffing* dan *functionalizing*, 3. Mengerakkan dan memotivasi staf, 4. Melakukan supervisi, mengendalikan dan membimbing semua staf, 5. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan serta pemecahan masalah.

Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik setiap warga sekolah akan memberikan peranan yang optimal bagi peningkatan proses pembelajaran. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena Manajemen SDM sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan yang juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi perlunya sekolah mempunyai sumber daya manusia baik pendidik maupun bukan pendidik untuk berkinerja secara optimal. Untuk mewujudkan hal ini kepala sekolah perlu melakukan kerjasama secara sistematis dan terprogram dalam pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijadikan sebagai landasan dalam upaya Pengembangan manajemen sumber daya sekolah dan untuk itu perlu adanya kajian dan penelitian mengenai manajemen sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran khususnya disekolah atau madrasah sebagai suatu lembaga pendidikan baik dibidang akademik maupun non akademik. Agar upaya ini dapat berjalan dengan sempurna maka terlebih dahulu diperlukan data informasi empiris mengenai berbagai aspek pengelolaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam manajemen pengembangan sumber daya sekolah. Untuk itu dipandang penting adanya penelitian khusus yang dapat memberikan informasi empiris tentang manajemen pengembangan sumber daya sekolah. Oleh karena itu, penulis mengambil penelitian dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Sekolah dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran”.

Berbicara tentang manajemen pengembangan di sekolah, pasti berbeda-beda sekolah satu dengan sekolah lainnya, apalagi ditinjau dari segi perencanaannya tetapi memiliki persamaan. Jika semua aspek akan dibahas, maka akan memerlukan kemampuan, waktu dan ruang yang memadai. Maka dari itu dalam penelitian ini akan disesuaikan dengan kemampuan, ruang dan waktu yang tersedia dan juga disesuaikan dengan keadaan sekolah yang diteliti. Maka dari itu penelitian ini hanya terbatas pada :

- a. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
- b. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
- c. Monitoring dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran
- d. Keterlibatan masyarakat dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
- e. Hasil yang dicapai dalam peningkatan mutu pembelajaran dari pengembangan sumber daya manusia.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjabarkan tentang pengembangan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Sedangkan secara khusus setelah memperhatikan pembatasan dan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan dan mengetahui tentang:

- a. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.
- b. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran.
- c. Monitoring dan evaluasi sekolah agar pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu pembelajaran.
- d. Keterlibatan masyarakat dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
- e. Hasil yang dicapai dalam peningkatan mutu pembelajaran dari pengembangan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Metode adalah cara yang digunakan dalam mencapai suatu tujuan. Untuk menentukan salah satu metode yang digunakan dalam memecahkan suatu masalah sangat tergantung pada masalah dan tujuan penelitian. Metode dalam penelitian menurut Hadari Nawawi (2005: 62) mengemukakan "ada empat macam metode yang dapat digunakan dalam suatu penelitian, yaitu: 1) Metode filosofis, 2) Metode deskriptif, 3) Metode historis dan 4) Metode eksperimen".

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan tujuan utama

penelitian mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama.

Teknik dan instrumen pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Dalam penelitian ini sebagai sumber data penulis adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kalimantan Barat. Data dilakukan dengan mengambil sampel terhadap subjek penelitian yaitu, kepala sekolah, guru, tenaga tata usaha, peserta didik dan masyarakat sekitar sekolah.

DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dikemukakan deskripsi dan pembahasan hasil penelitian. Sistematika pembahasan ini diawali dengan menjelaskam gambaran umum SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang dan perkembangannya saat ini sebagai lokasi penelitian kemudian dilanjutkan dengan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan.

Penyajian hasil temuan dalam penelitian yang telah dilaksanakan, dikemukakan dalam deskripsi hasil penelitian. Teknik penguraianya berpedoman pada pertanyaan penelitian sebagai fokus dalam menyajikan deskripsi hasil penelitian. Mengenai pertanyaan penelitian telah dikemukakan pada bab I.

SMPN 3 Sintang

1. Perencanaan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Pengelolaan sekolah dapat berjalan dengan baik, jika kepala sekolah memiliki persiapan yang baik/matang. Persiapan yang dimaksud antara lain mulai dari menganalisis kebutuhan dan penetapan kebutuhan yang diperlukan dalam proses pembelajaran, maka dari itu munculah kebutuhan yang utama dan kebutuhan penunjang. Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada acuan guru dan kebutuhan peserta didik yang dituangkan melalui visi, misi, sasaran dan tujuan sekolah.

Kepala Sekolah SMPN 3 Sintang, bahwa dalam perencanaan mengambil kebijakan dengan rencana jangka pendek tentang pengembangan SDM yang dituangkan dalam rencana kegiatan sekolah tiap awal tahun pelajaran, sedangkan program jangka panjang tertuang dalam rencana pengembangan sekolah (RPS).

Rencana pengembangan SDM dalam jangka pendek biasanya berupa musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) baik ditingkat sekolah maupun kabupaten, Workshop, pelatihan dan seminar/lokakarya baik lokal maupun nasional. Program yang dilakukan lebih difokuskan pada penigkatan mutu guru sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Dalam penyelenggaraan

kegiatan direncanakan mulai dari biaya, struktur dan bentuk program. Kepala sekolah memberikan kemudahan dan dorongan untuk guru yang ingin melanjutkan kependidikan yang lebih tinggi, ini merupakan Upaya yang dilakukan untuk pengembangan SDM dalam jangka panjang.

Diperoleh suatu gambaran bahwa dalam rangka peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan formal, kepala sekolah SMPNegeri 3 berperan memberikan kemudahan dan sangat mendukung guru-guru yang akan melanjutkan pendidikannya baik pada jenjang S1 maupun S2. Peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan nonformal juga mendapatkan dukungan dari kepala sekolah dengan selalu mengirimkan baik guru maupun staf TU sesuai dengan jenis kegiatannya, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Workshop, pelatihan dan seminar/lokakarya baik lokal maupun nasional.

Program yang diselenggarakan sekolah dalam pengembangan kapasitas, SMPNegeri 3 Sintang dilakukan berbagai upaya di antaranya menyiapkan sumber daya manusia yang kompetitif, pengembangan kelembagaan, pengembangan MBS, pengembangan sistem sekolah sesuai dengan tupoksi. Pengembangan kapasitas ditujukan kepada peningkatan sumber daya yang ada meliputi Pengembangan silabus dan rencana pelaksana pembelajaran, Pengembangan bahan ajar, Pengembangan panduan penilaian, Peningkatan kemampuan penggunaan ICT, Melaksanakan Inhouse Training, Memperdayakan forum guru (MGMP), Mengikutsertakan guru untuk memperoleh sertifikasi serta pengembangan kapasitas pendukung seperti laboratorium Sains, dan laboratorium komputer yang didukung dengan kelengkapan multi media yang memadai. Pengembangan kapasitas yang ditujukan oleh guru setidaknya mendukung kemampuan guru dalam penguasaan penggunaan multi media sebagai sarana transfer ilmu kepada para peserta didik.

Sampai saat ini Proses pembelajaran diseluruh sekolah negeri di kabupaten sintang masih membutuhkan adanya guru honorer atau non PNS. Dalam Pengrekrutmen untuk guru PNS telah ditentukan oleh badan kepegawaian sedangkan pengrekrutmen untuk guru honorer dimbil dan disaring dari pelamar yang datang kesekolah yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Dalam hal ini, para pembantu kepala sekolah akan memberikan masukan kepada kepala sekolah, tetapi keputusan akhir ada pada kepala sekolah.

Upaya yang dilakukan dalam menumbuhkan partisipasi warga sekolah, dalam hal ini kepala sekolah selalu melibatkan semua warga sekolah baik guru, siswa, orang tua, TU dan komite sekolah dalam berbagai kegiatan sekolah, yaitu seperti dalam penyusunan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS), Rencana Kerja Sekolah,

kegiatan ekstrakurikuler, penggalangan dana, dan kegiatan lainnya. Partisipasi yang dimaksud tetap mengacu tugas pokok dan fungsi masing-masing. SMPN 3 Sintang mempunyai komite sekolah yang cukup kooperatif dan sangat mendukung program-program sekolah.

Untuk mendukung program sekolah, Kepala sekolah juga mengambil kebijakan dalam melakukan kerja sama dengan lembaga lain yang relevan, seperti kerja sama dengan pihak pukesmas, Kepolisian, Akper dan Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA).

2. Pelaksanaan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Berdasarkan wawancara, studi dokumentasi dan observasi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, PKS, guru serta member cek dengan semua pihak didapat data berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM.

Pada prinsipnya perencanaan dari fungsi-fungsi operasional MSDM berupa pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian SDM sudah dilakukan oleh SMPN 3 Sintang. Wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan pada tanggal 10 september bahwa SMPN 3 Sintang telah menyusun rencana pengembangan sekolah kemudian difokuskan kedalam rencana operasional untuk, selanjutnya disusun anggaran belanja sekolah. Kepala sekolah membuat analisis jabatan serta menentukan spesifikasi jabatan dan kriteria yang diperlukan dengan mengacu pada rencana pengembangan sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah pada awal tahun pelajaran. Kemudian setelah itu Kepala Sekolah menentukan kriteria dan spesifikasi untuk mengisi jabatan sesuai yang ditentukan.

Kepala sekolah dengan dibantu wakil kepala sekolah dan para PKS menyusun perencanaan analisis jabatan untuk guru berdasarkan jumlah rombongan belajar, selanjutnya dianalisis dan disusun pekerjaan-pekerjaan untuk tugas mengajar, bimbingan konseling, wali kelas, piket, pembina ekstrakurikuler, panitia hari besar keagamaan dan nasional, panitia ujian nasional dan sekolah serta pemantapan siswa kelas IX. Penyusunan analisis itu dilakukan pada tiap tahun pelajaran baru.

Program Sumber Daya Manusia lebih difokuskan pada peningkatan mutu guru. Dalam program ini kegiatan yang diselenggarakan direncanakan mulai dari program, biaya dan jenis kegiatan. Kemudian kegiatan yang berkaitan dengan pihak luar dan dinas pendidikan, pihak sekolah membuat rencana dengan mengeluarkan anggaran yang diperlukan dengan melibatkan guru secara bergantian.

Program yang telah dilaksanakan sekolah dalam rangka mengembangkan kapasitas/kemampuan guru diantaranya adalah: 1).

Pengembangan silabus dan rencana pelaksana pembelajaran. pengembangan ini dilaksanakan dengan membentuk tim penyusun silabus dan RPP yang selanjutnya diadakan workshop, kegiatan ini bertujuan supaya Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum dan Guru dapat merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu sehingga peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.

2). Pengembangan bahan ajar. Pengembangan bahan ajar diantaranya dilakukan dengan mengadakan workshop penyusunan bahan ajar dan media pembelajaran untuk seluruh guru, kegiatan ini diadakan pada saat libur sekolah agar tidak mengganggu jam pelajaran dengan tujuan pelatihan ini dapat melatih para guru untuk menggunakan berbagai teknik dalam memotivasi kemauan belajar peserta didik.

3). Peningkatan kemampuan penggunaan ICT, melalui pelatihan yang dilaksanakan tiap Senin dan Kamis, supaya para guru mengetahui dan dapat menerapkan dalam metode pembelajaran sehingga tercipta pembelajaran yang efektif.

5). Melaksanakan Inhouse Training, yang dilakukan dengan mengundang nara sumber serta penyiapan materi.

6). Memperdayakan forum guru (MGMP), yaitu dengan Memotivasi guru untuk bergabung dan aktif dalam setiap kegiatan MGMP, sehingga peningkatan kualitas dan profesionalisme guru dapat ditingkatkan. dan

7). Mengikutsertakan guru untuk memperoleh sertifikasi, dengan cara melakukan kerjasama dengan lembaga pemberi sertifikasi serta mengirim guru untuk mengikuti pelatihan sertifikasi.

Di SMPN 3 Sintang pelaksanaan penilaian presatasi kerja Sumber Daya Sekolah dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap Wakil kepala sekolah dan Pembantu Kepala Sekolah proses kegiatan berjalan. Setiap tahunnya diterbitkan surat keputusan penugasan bagi pembantu kepala sekolah. Bagi PKS yang kinerjanya baik dapat dipilih kembali oleh Kepala Sekolah karena masa jabatan Pemabantu Kepala Sekolah tidak ada aturan yang mengaturnya.

Dari para guru diperoleh gambaran bahwa mereka sangat berharap segera mengikuti sertifikasi agar kesejahteraan mereka cepat meningkat. Guru diprogramkan dalam mengikuti sertifikasi guru dari pemerintah yang dilakukan secara bertahap dan bergiliran. Kepala sekolah juga sangat mendukung bagi guru yang belum sarjana untuk melanjutkan pendidikannya sampai jenjang S1.

Kepala Sekolah, mengatakan dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, Tenaga pendidik dan kependidikan dikirim untuk mengikuti penataran, Workshop, pelatihan dan seminar/lokakarya baik lokal maupun nasional. Mengenai siapa yang akan mengikutinya sesuai dengan bidang masing-masing yang ditentukan oleh kepala sekolah. Kegiatan yang ada hubungannya dengan pengembangan sekolah yang dikirim adalah wakil kepala

sekolah, yang berhubungan dengan kesiswaan yang mengikuti adalah PKS bidang kesiswaan. Bagi guru yang mengikuti kegiatan disesuaikan dengan mata pelajaran yang diampunya, jika guru mata pelajaran lebih dari satu, maka mereka bergantian untuk mengikuti kegiatan/penataran tersebut, sehingga semua guru dapat mengikuti kegiatan guna peningkatan mutu guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Untuk guru yang telah mengikuti kegiatan/penataran diterapkan aturan untuk membuat laporan dan membagikan ilmunya kepada guru yang lainnya.

Kepala Sekolah SMPN 3 Sintang selalu melakukan pertemuan dengan guru yang dilaksanakan setiap hari sabtu guna menanyakan permasalahan yang dihadapi oleh guru dan rencana yang akan dilaksanakan dalam seminggu kedepan. Kepala sekolah memberikan motivasi melalui pendekatan dan komunikasi terhadap seluruh guru. Bagi guru yang belum berkembang potensinya diarahkan dan dimotivasi agar dapat berkembang secara maksimal.

Berdasarkan observasi terhadap pembelajaran, wawancara dengan PKS Kesiswaan, Guru serta studi dokumentasi diperoleh data yang berhubungan dengan pembelajaran. Di SMPN 3 Sintang, kehadiran siswa termasuk tinggi. Pembelajaran yang dilakukan didalam kelas maupun diluar kelas berjalan dengan lancar, hal ini dikarenakan dibimbing oleh guru sebagai fasilitator. Dalam hal ini, guru juga sering memberi tugas kepada siswa untuk mengasah kembali materi pelajaran yang telah diberikan. Seluruh siswa diarahkan untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki dan setiap siswa memilih satu jenis kegiatan ekstrakurikuler yang diinginkan. Kegiatan ekstrakurikuler dibimbing oleh pelatih dan guru pembimbing. SMPN 3 Sintang berusaha melakukan berbagai macam kegiatan yang ada relevansinya dengan kehidupan peserta didik di masa yang akan datang, seperti peserta didik mendapatkan pembelajaran komputerisasi dan internet, pembelajaran muatan lokal berupa Pendidikan Lingkungan Hidup, dan kecakapan hidup mandiri lewat latihan Pramuka, Paskibra, PMR, pembiasaan hidup sehat melalui Jumat bersih dan Gerakan Seribu Semut, pembiasaan menghormati guru, santun dalam pergaulan, serta mendapatkan pembekalan iman dan takwa dengan pemberian materi Imtaq setiap hari Jum'at pagi. Disiplin siswa di SMPN 3 Sintang sangat tinggi, hal ini ditandai dengan kedatangan siswa sebelum bel masuk, jarang ada siswa yang membolos, berpakaian rapi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan tingkat tata krama siswa tinggi.

Pihak sekolah akan memanggil orang tua dari anak yang bermasalah disekolah. Pihak sekolah bersama dengan orangtua memikirkan jalan terbaik untuk kemajuan putra dan putrinya. Dalam hal ini, guru yang menanganinya adalah guru BK berkerjasama dengan

wali kelas, jika permasalahannya tidak dapat diselesaikan maka akan dimusyawarahkan kepada Kepala Sekolah. Di SMPN 3 Sintang, peran serta dan kesadaran orangtua sangat tinggi, hal ini ditandai dengan adanya inisiatif langsung dari orangtua untuk hal tertentu datang kesekolah untuk berkomunikasi dan berkonsultasi langsung kepada guru mengenai peningkatan pendidikan putra dan putrinya.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru, ternyata masih terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh guru yaitu masih banyak guru yang kesulitan mengikuti irama kerja kepala sekolah, dimana kepala sekolah yang ingin melakukan percepatan dengan berbagai program dalam memajukan sekolah, guru dituntut untuk mencari inovasi pembelajaran yang baru dan administrasi guru yang semakin banyak membuat sebagian guru merasakan kesulitan dalam mengikutinya. Dalam mengatasi hambatan kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah melakukan upaya-upaya dengan memberikan bimbingan dan arahan serta memotivasi guru sehingga semangat kerja guru semakin tinggi. Kepala sekolah juga melakukan pendekatan dan berkomunikasi secara pribadi dalam mencari penyebab permasalahan dan mencoba memecahkan masalah tersebut bersama-sama dengan guru yang bersangkutan. Dalam rangka meningkatkan kemampuan guru, Kepala sekolah akan mengikutsertakan guru dalam berbagai penataran dan seminar yang kemudian diwajibkan untuk membagi ilmu kepada guru lain. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan guru, bahwa upaya yang dilakukan oleh para guru untuk mengatasi hambatan yaitu berusaha semampunya untuk mengikuti program-program sekolah dan mengerjakan segala tugas yang diberikan.

3. Monitoring dan Evaluasi Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Kegiatan Monitoring di SMPN 3 Sintang secara internal dilaksanakan langsung oleh Kepala Sekolah dan secara eksternal dilakukan oleh Dinas Pendidikan serta Komite sekolah. Kepala Sekolah membuat TIM internal guna membantu dalam kegiatan Monitoring dan Evaluasi. Adapun upaya yang dilakukan dalam melihat ketercapaian kegiatan dilakukan melalui supervisi dan dengan instrumen melalui angket terbuka. Kepala Sekolah dibantu oleh pembantu kepala sekolah harus mampu merencanakan, menyiapkan, melaksanakan dan melaporkan kegiatan monitoring dan evaluasi. Dalam hal ini, Kepala SMPN 3 Sintang juga memberikan bimbingan, arahan, serta pengawasan terhadap sejauh mana para guru menjalankan tugasnya dalam usaha mengembangkan potensi siswa serta meningkatkan mutu pembelajaran.

Pemantauan kinerja guru dan kelancaran kegiatan proses belajar mengajar diperoleh dari guru piket. Di SMPN 3 Sintang, guru piket keliling kelas untuk memantau keberadaan guru dan siswanya, hal ini dilakukan setiap pagi hari setelah bel berbunyi masuk dan siang hari beberapa saat sebelum bel pulang sekolah berbunyi. Setelah itu direkap oleh wakil kepala sekolah yang kemudian dilaporkan kepada kepala sekolah. Presentase kehadiran guru di SMPN 3 Sintang sudah cukup tinggi, ini dikarenakan Kepala Sekolah yang menjadi teladan bagi guru-guru datang selambat-lambatnya jam 6.30.

Kepala sekolah akan menegur guru dan staf yang melanggar aturan sekolah, hal ini berkaitan dengan penegakan disiplin terhadap guru dan staf. Dalam hal ini berpengaruh pada penilaian prestasi guru dan staf. Penilaian prestasi kerja SDM dilakukan oleh Kepala Sekolah yang proses pemantauannya dilaksanakan pada setiap langkah kerja. Apabila terjadi kesalahan, Kepala Sekolah langsung memberikan bimbingan dan arahan bagaimana sebaiknya yang dikerjakan. Di SMPN 3 Sintang kesadaran guru sangat tinggi terhadap tanggung jawabnya, dengan demikian selama ini tidak ada permasalahan dalam absensi guru.

Dalam monitoring kinerja guru, kepala sekolah dapat memantau dan mengendalikan kondisi pembelajaran meskipun sedang tidak berada di sekolah, hal ini dilakukan dengan cara selalu berkomunikasi dengan wakil kepala sekolah dan petugas piket mengenai kondisi sekolah pada waktu itu dan memberikan arahan serta bimbingan yang diperlukan dalam mengatasi berbagai permasalahan sekolah yang dihadapi. Kepala sekolah yang dibantu oleh wakil kepala sekolah maupun para pembantu kepala sekolah juga akan melakukan supervisi terhadap pembelajaran di kelas baik secara administrasi maupun pelaksanaannya.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah dan guru didapatkan gambaran bahwa Upaya yang dilakukan dalam evaluasi sehingga dapat membantu memudahkan proses pembelajaran dan meningkatkan mutu pembelajaran, maka kepala sekolah meminta laporan secara berkala yang selanjutnya didiskusikan dengan para staf dan guru mata pelajaran. Hasil dari monev merupakan informasi berharga yang dapat dijadikan pedoman bagi kepala sekolah untuk mengambil keputusan dalam pengembangan SDM guna meningkatkan mutu kinerja guru sehingga guru dapat melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya.

Kepala sekolah harus berperan aktif guna memberikan dorongan dan dukungan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengoptimalkan hasil pengembangan SDM sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan menciptakan pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah juga mempunyai arti penting didalam

memotivasi sehingga mutu pembelajaran dapat meningkat, kemampuan kepala sekolah merupakan kunci dalam penyelenggaraan pembelajaran. Daya dukung juga dapat berasal dari para PKS, para guru dan komite sekolah dengan memberikan masukan yang berhubungan dengan keperluan sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

4. Keterlibatan Masyarakat dalam Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Peran serta masyarakat sangat penting dan perlu ditumbuhkan dengan adanya kemauan dan kemampuan kelompok masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengembangan pendidikan. Di SMPN 3 Sintang, keterlibatan masyarakat dan dukungan masyarakat sangat baik dan lebih pro aktif, hal ini ditandai dari Peran serta dalam pengambilan keputusan, dimana ketika sekolah mengundang rapat bersama komite sekolah untuk membahas perkembangan sekolah, masyarakat yang dalam hal ini orang tua dan anggota komite sekolah secara bersama-sama memberikan sumbang saran dan berakhir dengan pengambilan keputusan. Berdasarkan keputusan yang telah disepakati, maka keputusan tersebut tentunya akan dilaksanakan dalam menunjang pencapaian mutu pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu pembelajaran khususnya.

Dalam proses pembelajaran untuk melibatkan peran serta orang tua, pihak sekolah juga sering berkonsultasi dengan orang tua siswa mengenai permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh putra-putrinya demi peningkatan kemajuan putra/putrinya. Dalam hal ini, ada juga orang tua yang berinisiatif datang dengan sendirinya ke sekolah untuk menanyakan putra/putrinya dan ada juga yang dipanggil oleh pihak sekolah dikarenakan anak bermasalah.

5. Hasil yang Dicapai dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa SMPN 3 Sintang dipimpin oleh kepala sekolah yang menerapkan MSDM dengan baik yang menjadikan sekolah tersebut sekolah yang maju, guru-guru bekerja dengan motivasi yang tinggi, guru-guru memiliki kompetensi yang memadai dan guru-guru selalu mempunyai keinginan untuk terus belajar. Sehingga menjadikan pembelajaran lebih terkontrol, lebih lancar dan terciptanya *team work* yang baik.

Pembelajaran menjadi lebih aktif, kreatif dan menyenangkan. Hal ini, menjadikan kualitas pendidikan di SMPNegeri 3 Sintang sangat membanggakan dan menjanjikan, dengan rata-rata UN selalu menunjukkan peningkatan setiap tahun. Presentase siswa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi cukup baik. Hal

ini dapat dilihat Dari hasil pencapaian rata-rata ujian dari tahun ke tahun, peserta didik SMPNegeri 3 Sintang selalu menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini terbukti ketika seleksi penerimaan peserta didik baru di jenjang pendidikan lanjutan atas, peserta didik SMPNegeri 3 Sintang mampu bersaing dengan peserta didik lain yang mengikuti seleksi di sekolah-sekolah unggulan. Pada tahun pelajaran 2011/2012 lulusan SMPNegeri 3 Sintang yang diterima di SMA Negeri 3 Sintang sebanyak 7 orang, SMA Negeri 1 sebanyak 22 orang, SMA Negeri 2 sebanyak 27 orang, SMK Negeri 1 sebanyak 24 orang, SMA Panca Setya sebanyak 26 orang, SMK Muhammadiyah sebanyak 5 orang, SMA Negeri 4 sebanyak 4 orang, SMA Sinar Kasih sebanyak 4 orang, dan SMA Nusantara sebanyak 8 orang.

Tabel 1. Nilai Ujian Nasional

No.	Tahun Pelajaran	Rata-rata NUN					
		Bhs. Indonesia	IPA	Mat	Bahasa Inggris	Jumlah	Rata-rata
1.	2009/2010	7,84	5,72	5,96	6,42	25,94	6,49
2.	2010/2011	7,62	6,27	5,89	6,42	26,20	6,55
3.	2011/2012	8,02	6,34	6,15	5,51	26,02	6,51

SMPN 4 Sintang

1. Perencanaan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia di SMPN 4 Sintang, pada prinsipnya langkah yang dilakukan sama dengan sekolah-sekolah lainnya, yaitu dengan proses menetapkan dan memikirkan sehingga benar-benar dapat memenuhi kebutuhan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, guru serta studi dokumentasi yang dilakukan di SMPN 4 Sintang, pada dasarnya sama dengan sekolah lainnya, bahwa Kepala Sekolah dalam perencanaan mengambil kebijakan dengan rencana jangka pendek tentang pengembangan SDM yang dituangkan dalam rencana kegiatan sekolah (RKS) tiap awal tahun pelajaran, sedangkan program jangka panjang tertuang dalam rencana pengembangan sekolah (RPS). Adapun rencana pengembangan SDM dalam jangka pendek Di SMPN 4 Sintang berupa penataran, pelatihan, seminar, perlombaan yang diikuti guru dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) baik ditingkat sekolah maupun kabupaten. Program yang dilakukan lebih difokuskan pada peningkatan mutu guru sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Dalam penyelenggaraan kegiatan direncanakan mulai dari biaya, struktur dan bentuk program. Upaya yang dilakukan untuk pengembangan SDM dalam jangka panjang yaitu Kepala sekolah

memberikan kemudahan dan dorongan untuk guru yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Dalam rangka peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan formal, kepala sekolah SMPNegeri 4 sangat mendukung dan memberikan kemudahan untuk guru-guru yang akan melanjutkan pendidikannya baik pada jenjang S1 maupun S2. Dalam peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan nonformal juga mendapatkan dukungan dan motivasi dari kepala sekolah dengan selalu mengirimkan baik guru maupun staf TU sesuai dengan jenis kegiatannya, seperti penataran, pelatihan, seminar, perlombaan yang diikuti guru dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) baik ditingkat sekolah maupun kabupaten.

Program yang diselenggarakan sekolah dalam pengembangan kapasitas, SMPNegeri 4 Sintang dilakukan berbagai upaya di antaranya menyiapkan sumber daya manusia yang kompetitif, pengembangan kelembagaan, pengembangan MBS, pengembangan sistem sekolah sesuai dengan tupoksi. Pengembangan kapasitas ditujukan kepada peningkatan sumber daya yang ada meliputi pelatihan penerapan strategi pembelajaran CTL, Pelatihan bahan ajar, Pengembangan panduan penilaian, Peningkatan kemampuan penggunaan ICT, Melaksanakan Inhouse Training, peningkatan kegiatan MGMP, Mengikutsertakan guru untuk memperoleh sertifikasi, penulisan karya ilmiah dan pelatihan model pembelajaran KTSP serta pengembangan kapasitas pendukung seperti laboratorium Sains, laboratorium computer dan aula kesenian. Pengembangan kapasitas yang ditujukan oleh guru setidaknya mendukung kemampuan guru dalam penguasaan penggunaan multi media sebagai sarana transfer ilmu kepada para peserta didik.

Sampai saat ini proses pembelajaran di seluruh sekolah negeri di kabupaten sintang masih membutuhkan adanya tenaga guru honorer atau non PNS. Dalam Pengrekrutmen untuk guru PNS telah ditentukan oleh badan kepegawaian sedangkan pengrekrutmen untuk guru honorer dimbil dan disaring dari pelamar yang datang kesekolah, yang tentunya sesuai dengan klasifikasi yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Para pelamar akan disaring dan disesuaikan dengan kemampuan keilmuannya, sehingga pengangkatan guru honorer lebih maksimal dalam segi keilmuan yang dibutuhkan dan juga diharapkan bekerja secara profesional.

Tenaga guru honorer yang diangkat selain memiliki keilmuan pendidikan yang diajarkan juga harus memiliki kemampuan bidang lain yang menunjang kualitas pendidikan yang ada di SMPN 4 Sintang, misalnya: memiliki kemampuan dalam bidang ekstrakurikuler dan kegiatan lain. Dalam hal ini, para pembantu kepala sekolah akan memberikan masukan kepada kepala sekolah yang sesuai dengan

klasifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah, tetapi keputusan akhir ada pada kepala sekolah.

Upaya yang dilakukan dalam menumbuhkan partisipasi warga sekolah, dalam hal ini kepala sekolah selalu melibatkan semua warga sekolah baik guru, siswa, orang tua, TU dan komite sekolah dalam berbagai kegiatan sekolah, yaitu seperti dalam penyusunan rencana anggaran pendapatan belanja sekolah (RAPBS), Rencana Kerja Sekolah (RKS), kegiatan ekstrakurikuler, penggalangan dana, dan kegiatan lainnya. Partisipasi yang dimaksud tetap mengacu tugas pokok dan fungsi masing-masing. SMPN 4 Sintang mempunyai komite sekolah yang cukup kooperatif dan sangat mendukung program-program sekolah.

Kepala sekolah juga mengambil kebijakan dalam melakukan kerja sama dengan lembaga lain yang relevan guna mendukung program sekolah. kerja sama antara lain dilakukan dengan pihak Kepolisian, Pukesmas dan TNI AD/KODIM.

2. Pelaksanaan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Menurut hasil wawancara, studi dokumentasi dan observasi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, PKS, guru serta member cek dengan semua pihak didapat data berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM.

Pada prinsipnya perencanaan dari fungsi-fungsi operasional MSDM berupa pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian SDM sudah dilakukan oleh SMPN 4 Sintang. Wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan pada tanggal 6-8-2011 september, bahwa SMPN 4 Sintang telah menyusun rencana pengembangan sekolah kemudian difokuskan kedalam rencana operasional untuk, selanjutnya disusun Rencana Pembelanjaan Anggaran Belanja Sekolah (RAPBS). Kepala sekolah membuat analisis jabatan serta menentukan spesifikasi jabatan dan kriteria yang diperlukan dengan mengacu pada rencana pengembangan sekolah, visi, misi dan tujuan sekolah pada awal tahun pelajaran. Kemudian setelah itu Kepala Sekolah menentukan kriteria dan spesifikasi untuk mengisi jabatan sesuai yang ditentukan.

Penyusunan perencanaan analisis jabatan untuk guru disusun oleh Kepala sekolah dengan dibantu wakil kepala sekolah dan para PKS, penyusunan tersebut berdasarkan jumlah rombongan belajar, yang selanjutnya dianalisis dan disusun pekerjaan-pekerjaan untuk tugas mengajar, wali kelas, guru piket, bimbingan konseling, pembina ekstrakurikuler, panitia ujian nasional dan sekolah serta pemantapan siswa kelas IX dan panitia hari besar keagamaan dan nasional.

Penyusunan analisis jabatan ini dilakukan pada tiap tahun pelajaran baru.

Program Sumber Daya Manusia lebih difokuskan pada peningkatan mutu guru. Dalam program ini kegiatan yang diselenggarakan direncanakan mulai dari program, biaya dan jenis kegiatan. Kemudian kegiatan yang berkaitan dengan pihak luar dan dinas pendidikan, pihak sekolah membuat rencana dengan mengeluarkan anggaran yang diperlukan dengan melibatkan guru secara bergantian.

Program yang telah dilaksanakan sekolah dalam rangka mengembangkan kapasitas/kemampuan guru di SMPN 04 Sintang adalah penataran, seminar, perlombaan, peningkatan kegiatan MGMP baik ditingkat sekolah, pelatihan CTL, pelatihan model pembelajaran KTSP, Peningkatan ICT dan Pelatihan penulisan karya ilmiah. Adapun Program Peningkatan kemampuan guru baik kegiatan ICT, penulisan karya ilmiah dan pelatihan KTSP yang melalui pelatihan dilaksanakan di luar jam pembelajaran, supaya para guru mengetahui dan dapat menerapkan dalam metode pembelajaran sehingga tercipta pembelajaran yang efektif, siswa tidak menjadi korban dalam kegiatan tersebut, sehingga siswa tetap melaksanakan proses pembelajaran. Tujuan pengembangan kapasitas guru adalah supaya dapat mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif dan guru dapat memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri, sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru diperoleh gambaran bahwa mereka sangat berharap segera mengikuti sertifikasi bagi PNS dan keinginan segera diangkat sebagai CPNS bagi guru honorer agar kesejahteraan mereka cepat meningkat. Guru diprogramkan dalam mengikuti sertifikasi guru dari pemerintah yang dilakukan secara bertahap dan bergiliran. Kepala sekolah juga sangat mendukung bagi guru yang belum sarjana untuk melanjutkan pendidikannya sampai jenjang S1.

Kepala Sekolah SMPN 04 Sintang mengatakan bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, Tenaga pendidik dan kependidikan dikirim untuk mengikuti penataran, pelatihan, seminar dan perlombaan baik lokal maupun nasional. Mengenai siapa yang akan mengikutinya sesuai dengan bidang masing-masing yang ditentukan oleh kepala sekolah. Kegiatan yang ada hubungannya dengan pengembangan sekolah yang dikirim adalah kepala sekolah, yang berhubungan dengan kesiswaan yang mengikuti adalah PKS bidang kesiswaan. Bagi guru yang mengikuti kegiatan disesuaikan dengan mata pelajaran yang diampunya, jika guru mata pelajaran lebih dari satu, maka mereka bergantian untuk mengikuti

kegiatan/penataran tersebut, sehingga semua guru dapat mengikuti kegiatan guna peningkatan mutu guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Sehingga jika ada guru yang mengikuti pelatihan atau penataran hanya yang mengikuti satu atau dua guru saja sehingga proses pembelajaran tetap berjalan tanpa adanya alasan kekosongan guru. Untuk guru yang telah mengikuti kegiatan penataran diterapkan aturan untuk membuat laporan dan membagikan ilmunya kepada guru yang lainnya.

Kepala Sekolah SMPN 04 Sintang sering melakukan pertemuan dengan guru yang tapi waktunya tidak terjadwal secara khusus, jika ada permasalahan yang akan disampaikan Kepala Sekolah selalu melakukan pertemuan. Pertemuan ini tidak mengganggu jam pelajaran.

Di SMPN 4 Sintang, kehadiran siswa cukup baik. Pembelajaran yang dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas berjalan dengan lancar, hal ini dikarenakan dibimbing oleh guru sebagai fasilitator. Dalam hal ini, guru juga sering memberi motivasi dan tugas kepada siswa untuk mengasah kembali materi pelajaran yang telah diberikan. Seluruh siswa diarahkan untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki dan setiap siswa memilih maksimal 2 jenis kegiatan ekstrakurikuler yang diinginkan. Kegiatan ekstrakurikuler dibimbing oleh pelatih dan guru pembimbing.

SMP Negeri 04 Sintang berusaha melakukan berbagai macam kegiatan yang ada relevansinya dengan kehidupan peserta didik di masa yang akan datang, seperti peserta didik mendapatkan pembelajaran seni baca Al-qur'an, komputerisasi dan internet, muatan lokal berupa Pendidikan Lingkungan Hidup, dan kecakapan hidup mandiri lewat latihan Pramuka, Paskibra, seni budaya yang sudah memiliki group sanggar tari yang terdiri dari sanggar tari melayu dan dayak, hari jumat amal dengan cara mengumpulkan sumbangan untuk kegiatan keagamaan bagi siswa, pembiasaan menghormati guru, santun dalam pergaulan. Disiplin siswa di SMPN 4 Sintang cukup baik, hal ini ditandai dengan kedatangan siswa sebelum bel masuk, berpakaian rapi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tapi masih ada juga beberapa siswa yang membolos pada jam mata pelajaran berlangsung.

Di SMPN 04 Sintang bahwa pihak sekolah akan memberikan peringatan pertama kepada siswa, kemudian jika masih mengulangi perbuatan tersebut, pihak sekolah akan memberikan surat panggilan kepada wali murid yang bermasalah di sekolah. Pihak sekolah bersama dengan orang tua memikirkan jalan terbaik untuk kemajuan putra dan putrinya. Dalam hal ini, guru yang menanganinya adalah guru BK berkerjasama dengan wali kelas, jika permasalahannya tidak dapat diselesaikan maka akan dimusyawarahkan oleh pimpinan dan komite sekolah.

Di SMPN 04 Sintang, peran serta dan kesadaran orang tua kurang maksimal, hal ini ditandai dengan adanya kegiatan yang dilakuka oleh sekolah yang melibatkan orang tua siswa, tetapi kehadiran atau partisipasi orang tua siswa sangat minim untuk mengikuti dan menghadiri kegiatan yang direncanakan oleh sekolah, apa lagi untuk berkomunikasi dan berkonsultasi langsung kepada guru mengenai peningkatan pendidikan putra dan putrinya. Wali murid hanya antusias kepada pihak sekolah jika ada permasalahan yang dihadapi oleh putra-putrinya, pada penerimaan rapaor kenaikan kelas, dan kelulusan siswanya.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru, diketahui bahwa masih terdapat beberapa hambatan yang dialami yaitu masih masih ada guru yang kehadiran dikelasnya rendah, administrasi guru jarang dikerjakan, kepekaan sebagian guru dan staf terhadap lingkungan masih kurang dan keterlambatan pembuatan laporan pada tiap kegiatan dari penanggung jawab. Dalam mengatasi hambatan kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah melakukan berbagai upaya diantaranya, dalam mengatasi guru yang tidak hadir dan terlambat masuk kelas, kepala sekolah mengadakan dialog secara pribadi dengan menayakan apa permasalahannya kemudian diberikan arahan dan bimbingan. Dalam rangka menumbuhkan kepekaan terhadap lingkungan, kepala sekolah selalu memberikan arahan akan pentingnya kebersihan dan kesehatan dengan selalu membiasakan hidup sehat. Dalam mengatasi keterlambatan pembuatan laporan dari penanggung jawab kegiatan yaitu dengan memberikan bimbingan, arahan serta bantuan bagi guru yang mengalami kesulitan dalam pembuatan laporan itu.

Adapun upaya yang dilakukan oleh para guru untuk mengatasi hambatan adalah dengan tetap berusaha semampunya untuk mengikuti program-program sekolah dan mengerjakan segala tugas yang diberikan serta selalu mengikuti bimbingan dan arahan yang diberikan oleh Kepala Sekolah maupun wakil kepala sekolah.

3. *Monitoring dan Evaluasi Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala sekolah, Pembantu Kepala Sekolah dan Guru diketahui bahwa Kegiatan Monitoring secara internal dilaksanakan langsung oleh Kepala Sekolah dan secara eksternal dilakukan oleh Dinas Pendidikan yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah, serta Komite sekolah. Agar kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh pihak dinas maupun komite sekolah, Kepala SMPN 4 Sintang memiliki kemampuan dalam menghadinya, yaitu dengan memaksimalkan segala bentuk kelengkapan sekolah baik dari segi administrasi dan hasil dari

proses pembelajaran yang telah dilakukan dengan melihat nilai dan ketercapaian siswa dalam belajar. Dalam hal ini, Kepala Sekolah SMP 4 Sintang juga memberikan bimbingan, arahan, serta pengawasan terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas dan usaha mengembangkan potensi siswa serta meningkatkan mutu pembelajaran.

Pemantauan kinerja guru dan kelancaran kegiatan proses belajar mengajar diperoleh dari guru piket. Di SMPN 04 Sintang, guru piket keliling kelas untuk memantau keberadaan guru dan siswanya, hal ini dilakukan setiap pagi hari setelah bel berbunyi masuk dan guru piket memastikan kehadiran guru yang mengajar pada jam pertama sampai siang hari beberapa saat sebelum bel pulang sekolah berbunyi, sehingga proses pembelajaran terlaksana dan guru maksimal dan proses kehadiran dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh guru pengawas. Setelah itu direkap oleh wakil kepala sekolah yang kemudian dilaporkan kepada kepala sekolah. Presentase kehadiran guru di SMPN 04 Sintang sudah baik, ini dikarenakan Kepala Sekolah yang menjadi teladan bagi guru-guru datang selambat-lambatnya jam 07.00, namun guru yang masih berstatus honorer yang tang tidak masuk pada waktu yang telah ditetapkan, ini dikarenakan guru yang masuk masih mengikuti jadwal mengajar seperti jam mengajar yang dilaksanakan pada pukul 08.00 ataupun jam 09.30. namun bagi guru yang berstatus PNS wajib masuk pada pukul 07.00 WIB.

Kepala sekolah akan menegur guru dan staf yang melanggar aturan sekolah yang berstatus PNS jika diketahui sering terlambat hadir yang sesuai dengan waktu yang ditentukan, hal ini berkaitan dengan penegakan disiplin terhadap guru dan staf. Dalam hal ini berpengaruh pada penilaian prestasi guru dan berpengaruh juga terhadap kualitas guru yang non PNS. Penilaian prestasi kerja SDM dilakukan oleh Kepala Sekolah yang proses pemantauannya dilaksanakan pada setiap langkah kerja. Apabila terjadi kesalahan, Kepala Sekolah langsung memberikan bimbingan dan arahan bagaimana sebaiknya yang dikerjakan baik guru yang bersatus PNS maupu guru honorer. Di SMPN 4 Sintang kesadaran guru sudah baik terhadap tanggung jawabnya namun ada beberapa yang perlu dibenahi dari segi kedisiplinan guru dan kualitas pengetahuan tentang keilmuannya, dengan demikian seluruh guru akan maksimal dan memberikan pengetahuan kepada siswa, sehingga ketercapaian pendidikan sesuai dengan kurikulum dan tuntas dalam pendidikan.

Upaya yang dilakukan dalam evaluasi sehingga dapat membantu memudahkan proses pembelajaran dan meningkatkan mutu pembelajaran, maka kepala sekolah meminta laporan secara berkala yang selanjutnya didiskusikan dengan para staf dan guru mata pelajaran. Hasil dari monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh

pelaksana merupakan informasi berharga yang dapat dijadikan pedoman bagi kepala sekolah untuk mengambil keputusan dalam pengembangan SDM guna meningkatkan mutu kinerja guru sehingga guru dapat melihat secara lebih jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya.

Kepala sekolah harus berperan aktif guna memberikan dorongan dan dukungan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengoptimalkan hasil pengembangan SDM sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan menciptakan pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah juga mempunyai arti penting didalam memotivasi sehingga mutu pembelajaran dapat meningkat, kemampuan kepala sekolah merupakan kunci dalam penyelenggaraan pembelajaran. Daya dukung juga dapat berasal dari para PKS, para guru dan komite sekolah dengan memberikan masukan yang berhubungan dengan keperluan sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

4. Keterlibatan Masyarakat dalam Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Berdasarkan wawancara dengan Kepala sekolah dan guru, didapat jawaban bahwa peran serta masyarakat sangat penting dan perlu ditumbuhkan dengan adanya kemauan dan kemampuan kelompok masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengembangan pendidikan. Di SMPN 4 Sintang, keterlibatan masyarakat dan dukungan masyarakat sudah cukup baik, tapi masih kurang maksimal dan cenderung kurang aktif, hal ini ditandai masih ada sebagian dari Peran serta masyarakat dalam pengambilan keputusan hanya diserahkan sepenuhnya oleh Komite sekolah, dimana ketika sekolah mengundang rapat bersama komite sekolah untuk membahas perkembangan sekolah, masyarakat yang dalam hal ini orang tua dan anggota komite sekolah hanya beberapa wali murid saja yang menghadiri dalam memberikan sumbang saran dan berakhir dengan pengambilan keputusan. Berdasarkan keputusan yang telah disepakati, maka keputusan tersebut tentunya akan dilaksanakan dalam menunjang pencapaian mutu pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu pembelajaran khususnya.

Dalam proses pembelajaran untuk melibatkan peran serta orang tua, pihak sekolah juga sering berkonsultasi dengan orang tua siswa mengenai permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh putra-putrinya demi peningkatan kemajuan putra/putrinya. Dalam hal ini, ada orang tua yang berinisiatif datang dengan sendirinya ke sekolah untuk menanyakan putra/putrinya, ada yang menyerahkan sepenuhnya kepada pihak sekolah dan ada juga yang dipanggil oleh pihak sekolah dikarenakan anak bermasalah.

5. Hasil yang Dicapai dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan langsung menunjukkan bahwa SMPN 4 Sintang dipimpin oleh Kepala Sekolah yang menerapkan MSDM dengan cukup baik, beliau sangat mengutamakan kekeluargaan diantara gurudan karyawannya. Hal ini menyebabkan Guru- guru bekerja dengan motivasi yang tinggi, guru-guru selalu ingin meningkatkan kompetensi, guru-guru menjadi rendah hati dan mempunyai hubungan yang baik dengan warga sekolah. Hal ini membuat pembelajaran lebih aktif, kreatif dan menyenangkan.

Prestasi siswa menonjol dalam berbagai perlombaan dan angka melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi sangat tinggi. Oleh karena itu munculnya rasa bangga terhadap sekolah yang tinggi bagi seluruh warganya. Hal ini terbukti ketika seleksi penerimaan peserta didik baru di jenjang pendidikan lanjutan atas, peserta didik SMPN 4 Sintang mampu bersaing dengan peserta didik lain yang mengikuti seleksi di sekolah-sekolah unggulan. Pada tahun pelajaran 2011/2012 lulusan SMPN 4 Sintang yang diterima di SMAN 1 Sintang sebanyak 12 orang, SMAN 2 sebanyak 8 orang, SMAN 3 sebanyak 30 orang, SMKN 1 sebanyak 6 orang, SMK Muhammadiyah sebanyak 3 orang, SMAN 4 sebanyak 7 orang, MAN Sintang sebanyak 15 orang, MA Al-Ma'arif sebanyak 8, dengan demikian jumlah yang melanjutkan ke jenjang pendidikan tingkat atas berjumlah 89 orang, sedangkan 18 siswa yang tidak melanjutkan ke jenjang pendidikan tingkat atas.

Tabel 2. Rata-rata UAN/NEM Pada Tahun Pelajaran

No.	Mata Pelajaran	Nilai Rata-rata UAN / NEM						
		2011/ 2012	2010/ 2011	2009/ 2010	2008/ 2009	2007/ 2008	2006/ 2007	2005/ 2006
1	Agama	7,80	7,45	6,90	6,54	6,93	7,70	7,75
2	PKn	6,38	7,00	6,98	6,32	6,01	7,39	6,77
3	Bahasa Indonesia	7,46	6,45	7,24	6,802	6,25	6,89	7,02
4	Matematika	5,26	5,37	5,54	5,66	5,63	5,06	5,55
5	IPA	5,69	5,91	6,09	5,72	6,01	7,94	6,42
6	IPS	6,11	6,67	6,01	6,05	5,97	5,92	5,15
7	KTK	--	7,15	6,80	6,75	7,41	7,91	7,29
8	Penjaskes	7,28	7,17	8,07	7,94	7,23	7,14	7,50
9	Bahasa Inggris	4,86	6,14	5,74	5,36	5,30	5,47	5,36
10	Seni Tari	7,17	7,15	--	--	--	7,24	7,35
11	Tanaman Keras	--	--	7,00	6,83	6,55	7,28	7,10
12	Elektronik	--	--	--	7,29	--	7,49	7,00
13	TIK	7,61	6,90	6,77	6,56	7,33	--	--
14	Tata Boga	--	--	--	--	6,93	--	--
15	Mulok PLH	7,20	7,15	--	--	--	--	--

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, baik melalui observasi, wawancara maupun studi dokumentasi maka peneliti dapat menginterpretasikannya sebagai berikut:

1. Interpretasi Manajemen SDM di SMPN 3 Sintang

Berdasarkan data yang telah dipaparkan, bahwa rencana pengembangan jangka panjang tertuang dalam Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) dalam jangka waktu 4 tahun dan rencana pengembangan jangka pendek tertuang dalam Rencana Kegiatan Sekolah untuk jangka waktu 1 tahun.

Di SMPN 3 Sintang rencana pengembangan SDM jangka pendek berupa Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), workshop, pelatihan dan seminar/lokakarya baik local maupun nasional. Program lebih difokuskan untuk peningkatan mutu guru. Dalam pengembangan SDM jangka panjang kepala sekolah memberikan dorongan dan kemudahan untuk para guru yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Di SMPN 3 Sintang Kepala sekolah juga telah mengadakan kerja sama dengan lembaga lain yang relevan seperti kerja sama dengan pihak pukesmas, Kepolisian, Akper dan Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA).

Dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah dibantu oleh seorang wakil kepala sekolah dan para pembantu kepala sekolah selain itu juga dibentuk penanggung jawab kegiatan ekstrakurikuler dan penanggung jawab laboratorium serta perpustakaan. Pada awal tahun pelajaran kepala sekolah membuat analisis jabatan, menentukan spesifikasi jabatan serta Kriteria yang ditentukan.

Kegiatan peningkatan kapasitas guru di SMPN 3 Sintang dibuat pada awal tahun pelajaran yang meliputi pelatihan, penataran, workshop serta perlombaan yang diikuti oleh guru. Dalam meningkatkan kompetensi guru program yang telah dilaksanakan sekolah yaitu : Pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, Pengembangan bahan ajar, Peningkatan kemampuan penggunaan ICT, Melaksanakan Inhouse Training, Memperdayakan forum guru (MGMP) dan Mengikutsertakan guru untuk memperoleh sertifikasi.

Faktor penghambat dikelola dengan cukup baik oleh kepala sekolah, sehingga dapat menjadi kekuatan untuk mendorong tercapainya tujuan sekolah. Kekuatan itu dapat dimanfaatkan dengan cara memaksimalkan seluruh potensi sumber daya yang ada. Hal ini ditunjukkan dengan cara meningkatkan keahlian dan keterampilan guru-guru sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

Dalam mengendalikan mutu pendidikan, perananan monitoring dan evaluasi sangat penting dan harus terus ditingkatkan dan

dilakukan secara berproses. Maka dari itu kepala sekolah tidak dapat melakukannya seorang diri, harus menjalin kerja sama dengan warga sekolah dan pengawas pendidikan.

Melalui supervisi, kepala sekolah berusaha mendorong agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru berlangsung dalam suasana yang kondusif dan edukatif, sehingga guru dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Kelancaran proses belajar mengajar dan kinerja guru dipantau dengan menyusun jadwal piket guru. Petugas piket keliling tiap kelas pada pagi hari setelah bel masuk dan pada siang hari menjelang bel pulang. Kepala sekolah juga dapat memantau dan mengendalikan kondisi pembelajaran setiap saat meskipun sedang tidak ada disekolah. Pemantauan ini dilakukan dengan cara selalu berkomunikasi dengan petugas piket dan wakil kepala sekolah mengenai kondisi sekolah.

Dalam pengelolaan pendidikan, kerjasama dan keterlibatan masyarakat sangat diperlukan. Bentuk kerjasama itu tentu tetap mengacu pada tugas pokok dan fungsi masing-masing. Di SMPN 3 Sintang keterlibatan masyarakat dan dukungan masyarakat sangat baik dan lebih pro aktif, hal ini ditandai dari Peran serta dalam pengambilan keputusan, dimana ketika sekolah mengundang rapat bersama komite sekolah untuk membahas perkembangan sekolah, masyarakat yang dalam hal ini orang tua dan anggota komite sekolah secara bersama-sama memberikan sumbang saran dan berakhir dengan pengambilan keputusan.

Kepala sekolah di SMPN 3 Sintang menerapkan MSDM dengan baik yang menjadikan sekolah tersebut sekolah yang maju, guru-guru bekerja dengan motivasi yang tinggi, guru-guru memiliki kompetensi yang memadai dan guru-guru selalu mempunyai keinginan untuk terus belajar. Sehingga menjadikan pembelajaran lebih terkontrol, lebih lancar dan terciptanya *team work* yang baik. Presentase siswa melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi cukup baik, dimana Siswa SMPN 3 Sintang banyak diterima disekolah-sekolah unggulan. Hal ini dikarenakan pencapaian ujian dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang signifikan.

2. Interpretasi Manajemen SDM di SMPN 4 Sintang

Rencana pengembangan jangka panjang tertuang dalam Rencana Pengembangan Sekolah (RPS) untuk jangka waktu 4 tahun dan rencana pengembangan jangka pendek tertuang dalam Rencana Kegiatan Sekolah untuk jangka waktu 1 tahun. Di SMPN 4 Sintang rencana pengembangan SDM jangka pendek berupa penataran, pelatihan, seminar, perlombaan yang diikuti guru dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) baik ditingkat sekolah maupun kabupaten. Seluruh program lebih difokuskan untuk peningkatan mutu

guru. Dalam pengembangan SDM jangka panjang kepala sekolah memberikan dorongan, motivasi dan kemudahan untuk para guru yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pada awal tahun pelajaran kepala sekolah membuat analisis jabatan, menentukan spesifikasi jabatan serta Kriteria yang ditentukan.

Untuk mendukung program sekolah Kepala sekolah juga mengambil kebijakan guna melakukan kerja sama dengan lembaga lain yang relevan. kerja sama antara lain dilakukan dengan pihak Perguruan Tinggi, Kepolisian, Pukesmas dan TNI AD/KODIM.

Kegiatan peningkatan kapasitas guru di SMPN 4 Sintang dibuat pada awal tahun pelajaran yang meliputi penataran, pelatihan, seminar, perlombaan yang diikuti guru dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) baik ditingkat sekolah maupun kabupaten. Adapun Program guna peningkatan kompetensi guru program yang telah dilaksanakan sekolah yaitu : pelatihan CTL, pelatihan model pembelajaran KTSP, Peningkatan ICT dan Pelatihan penulisan karya ilmiah dan Mengikutsertakan guru untuk memperoleh sertifikasi.

Dalam kegiatan apapun Faktor penghambat pasti ada, oleh karena itu faktor tersebut harus dikelola dengan baik, sehingga dapat menjadi kekuatan guna mendorong dan menggerakkan berbagai potensi sumber daya yang dimiliki. Sumber Daya Manusia merupakan unsure yang potensial untuk dikembangkan dan diberdayakan sehingga peningkatan mutu pembelajaran dapat ditingkatkan.

Perananan monitoring dan evaluasi sangat penting dan harus terus ditingkatkan dan dilakukan secara berproses. Maka dari itu kepala sekolah tidak dapat melakukannya seorang diri, harus menjalin kerja sama dengan warga sekolah dan pengawas pendidikan. Kegiatan Monitoring dilakukan Melalui supervise. Kelancaran proses belajar mengajar dan kinerja guru dipantau dengan menyusun jadwal piket guru. Petugas piket keliling tiap kelas pada pagi hari setelah bel masuk dan pada siang hari menjelang bel pulang.

Untuk pengefektifan pengelolaan pendidikan, kerjasama dan keterlibatan masyarakat sangat diperlukan. Bentuk kerjasama itu tentu tetap mengacu pada tugas pokok dan fungsi masing-masing. Di SMPN 4 Sintang keterlibatan masyarakat dan dukungan masyarakat sudah cukup baik, tapi masih kurang maksimal dan cenderung kurang aktif, hal ini ditandai masih ada sebagian dari Peran serta masyarakat dalam pengambilan keputusan hanya diserahkan sepenuhnya oleh Komite sekolah.

MSDM yang diterapkan Di SMPN 4 Sintang sudah cukup baik, beliau sangat mengutamakan kekeluargaan diantara gurudan karyawannya. Hal ini menyebabkan Guru- guru bekerja dengan motivasi yang tinggi, guru-guru selalu ingin meningkatkan kompetensi, guru-guru menjadi rendah hati dan mempunyai hubungan

yang baik dengan warga sekolah. Hal ini membuat pembelajaran lebih aktif, kreatif dan menyenangkan. Prestasi siswa menonjol dalam berbagai perlombaan dan angka melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi sangat tinggi.

Pembahasan

Pembahasan ini dimaksudkan untuk memberi arti atau interpretasi terhadap berbagai temuan yang telah dikemukakan dan ditemukan dalam penelitian, sehingga dapat dirumuskan penelitian tentang manajemen sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang. Pembahasan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk mengambil pokok permasalahan yang terdapat dalam hasil deskripsi penelitian.

Pembahasan hasil penelitian ini akan penulis sajikan beberapa hal mengenai manajemen sumber daya sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Pada tahap ini sebagai perencana kepala sekolah harus merencanakan pengelolaan sekolah baik jangka panjang maupun jangka pendek. Program sekolah harus dibuat berdasarkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Program kerja tersebut dituangkan dalam RKS. Rencana yang telah dibuat juga sebaiknya diarahkan untuk meningkatkan proses belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Dengan demikian rencana yang telah dibuat juga harus fleksibel dalam arti rencana itu tidak kaku atau tidak terpaku pada rencana yang kadang-kadang sulit dalam pelaksanaannya. Dalam hal ini, fleksibilitas rencana sangat diperlukan karena adanya tuntutan dalam berbagai perubahan.

Rencana Kerja Sekolah merupakan sebuah proses perencanaan atas semua hal dengan baik dan teliti untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan tujuan ini sekolah dapat disesuaikan dengan kekhasan, kondisi dan potensi daerah, sosial budaya masyarakat, potensi sekolah dan kebutuhan peserta didik. Rencana Kerja Sekolah (RKS) disusun sebagai pedoman kerja pengembangan sekolah, dan sebagai bahan acuan untuk mengidentifikasi serta mengajukan sumber daya yang diperlukan.

Penyusunan Rencana Kegiatan Sekolah ini mengacu pada Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan dan Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2010-2014.

Adapun beberapa langkah yang ditempuh Kepala Sekolah menyangkut perencanaan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang, yaitu :

- a. Membuat analisis jabatan
- b. Menyiapkan sumberdaya manusia
- c. Menganalisa kebijakan
- d. Menganalisa kinerja guru
- e. Menganalisa kurikulum

Itulah komponen-komponen yang terdapat di dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang. Secara konsep tidak terdapat perbedaan. Komponen di atas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Permadi (2001:50) bahwa beberapa faktor yang menyangkut perencanaan sekolah mencakup :

- a. Kesiapan sumber daya manusia termasuk *stakeholder*.
- b. Peraturan yang ada
- c. Berbagai kebijakan baik dari birokrasi maupun pemerintah local.
- d. Sumber daya financial(keuangan)yang tetap maupun tidak tetap
- e. Kurikulum
- f. Sarana dan prasarana

Perencanaansangat penting untuk dilakukan karena terdapat beberapa manfaat perencanaan diantaranya :

- a. Sebagai alat untuk menemukan dan memecahkan masalah
- b. Sebagai dasar dalam memanfaatkan sumberdaya yang efektif
- c. Alat untuk meramalkan hasil yang akan dicapai
- d. Mengarahkan proses pembelajaran

2. Pelaksanaan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Kepala sekolah harus memotivasi guru dan staf lain untuk menjalankan tugasnya dengan optimal. Pelaksanaan pengembangan SDM di SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang relatif sama, hal ini di tandai dengan adanya pembekalan, bimbingan dan pengarahan pada awal tahun pelajaran dari kepala sekolah selama menjalankan tugas.Hal ini merupakan suatu semangat bagi guru dan para pembantu kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Pendekatan dan komunikasi pada guru yang kurang aktif dapat meningkatkan kinerja guru tersebut sehingga memberikan kontribusi bagi kemajuan sekolah.Sebagaimana yang dikemukakan Mulyasa (2012: 221) bahwa :

Dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan komunikasi antar personel yang sehat harus senantiasa dikembangkan, baik oleh kepala sekolah maupun oleh para guru dan personel lainnya. Komunikasi intern yang terbina dengan baik akan memberikan kemudahan dan keringanan

dalam melaksanakan serta memecahkan pekerjaan sekolah yang menjadi tugas bersama.

Pelaksanaan pengembangan SDM baik pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja pengembangan karier, konseling, motivasi dan disiplin pada dasarnya telah dilaksanakan di SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya rencana berbagai program seperti mengikutsertakan guru dalam berbagai program pelatihan dan penataran yang diadakan di dinas pendidikan maupun lembaga lain.

Dalam program peningkatan guru pada prinsipnya telah dilaksanakan oleh kedua sekolah, dimana pada SMPN 3 Sintang Program Peningkatan kemampuan penggunaan ICT melalui pelatihan dilaksanakan tiap Senin dan Kamis. Kemudian Di SMPN 4 Sintang Program Peningkatan kemampuan guru baik kegiatan ICT, penulisan karya ilmiah dan pelatihan KTSP yang melalui pelatihan dilaksanakan di luar jam pembelajaran. Program ini dilaksanakan di kedua sekolah, supaya para guru mengetahui dan dapat menerapkan dalam metode pembelajaran sehingga tercipta pembelajaran yang efektif agar dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Permadi dan Arifin (2010: 60-61) bahwa pengembangan profesional guru dapat dilakukan dengan berbagai kegiatan sebagai berikut:

- a. Seminar, baik yang sifatnya umum maupun yang khusus, dilaksanakan secara teratur, terarah dan terpadu sehingga hasilnya dapat diaplikasikan pada pelaksanaan tugasnya. Misalnya, seminar pendidikan yang sifatnya khusus membahas pembuatan KTSP di sekolah.
- b. Mengadakan penataran atau pelatihan tentang penguasaan kemampuan guru, memahami peserta didik, menguasai pembelajaran, memahami diri sendiri, dan hubungannya dengan lingkungan masyarakat. Kepala sekolah harus member kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam berbagai kegiatan sekolah.
- c. Memberi kesempatan pada guru-guru untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan yang lebih tinggi dengan melanjutkan sekolah ke jenjang berikutnya. Sampai saat ini tidak sedikit guru SMP yang sudah berpendidikan sarjana. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 14 ayat (1) butir d yaitu guru memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya. Guru harus meningkatkan kemampuannya untuk menciptakan situasi belajar yang efektif dan efisien untuk mempersiapkan sekolah yang berkualitas.
- d. Di SMP, peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilakukan melalui Musyawarah Guru Mata

Pelajaran (MGMP). Dengan demikian jika guru menemukan kesulitan dalam melaksanakan pembuatan program pembelajaran, penyusunan silabus, pelaksanaan pembelajaran yang menggunakan metode tertentu, melaksanakan evaluasi belajar dan yang lainnya dapat didiskusikan dalam forum MGMP tersebut.

Pelaksanaan pengembangan SDM guru dengan cara mengikutsertakan berbagai diklat. Menurut analisis penulis sudah terlaksana dengan adanya data siapa, kapan dan apa sasaran dari diklat tersebut. Hal ini berfungsi untuk mengembangkan kompetensi guru dalam menunjang peningkatan kualitas pembelajaran.

Kegiatan pertemuan yang diadakan untuk membahas berbagai permasalahan termasuk pembinaan terhadap guru, merupakan hal yang positif dalam pengembangan SDM. Menurut analisis penulis program ini merupakan salah satu cara pergerakan pelaksanaan yang efektif untuk pembinaan SDM. Melalui briefing akan dilihat sampai sejauh mana program telah dijalankan, apa hambatannya serta bagaimana kinerja guru yang bersangkutan. Di SMPN 3 Sintang pertemuan dengan guru dilaksanakan setiap hari sabtu guna, selanjutnya di SMPN 4 Sintang pertemuan dengan guru dilaksanakan dengan waktu yang tidak terjadwal secara khusus, pertemuan ini dilakukan oleh Kepala Sekolah jika ada permasalahan yang akan disampaikan.

3. Monitoring dan Evaluasi Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Monitoring dan evaluasi dilaksanakan supaya dapat melihat dan mengukur kemajuan pengembangan SDM yang telah dilaksanakan dalam periode tertentu. Semua pelaksanaan dari rencana kerja di *monitoring* dan di evaluasi. *Monitoring* yang dilaksanakan oleh SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang yaitu berupa supervisi. Pengawasan dilakukan supaya penyimpangan-penyimpangan dapat dihindarkan serta untuk menjamin tercapainya tujuan.

Pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi yang dijalankan di SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang, pada umumnya berjalan secara berproses dari awal hingga akhir kegiatan, baik dalam aspek pengadaan SDM, pengembangan SDM maupun pemeliharaan SDM, sebagai indikatornya adalah :

- a. Adanya petugas piket yang mencatat ketidakhadiran guru dan siswa setiap hari, petugas piket berkeliling kekelas-kelas untuk melihat keberadaan guru dikelas. Apabila tidak ada guru maka segera memberikan tugas kepada siswa. Catatan absensi guru dan siswa kan dibukukan dan dicek oleh kepala sekolah sebagai salah satu unsur penilaian kinerja.

- b. Guru yang selesai mengikuti diklat atau pelatihan wajib mempresentasikan dihadapan guru yang lain, hal ini sebagai bentuk kontrol terhadap tugas/kegiatan guru yang dilakukan diluar sekolah dan mendorong guru untuk melakukan kegiatan dengan sungguh-sungguh.
- c. Kepala sekolah memberi teguran kepada guru yang berhalangan masuk tanpa memberi kabar.
- a. Kepala sekolah mengadakan pendekatan secara khusus kepada guru yang bermasalah.
- d. Indikator tersebut menggambarkan bahwa pengendalian berlangsung terus menerus secara berproses, sehingga bila ada kesalahan dapat segera diperbaiki sebelum kesalahan tersebut semakin membesar.

4. Keterlibatan Masyarakat dalam Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Partisipasi masyarakat dalam pengembangan pendidikan, perlu ditumbuhkan adanya kemauan dan kemampuan warga atau kelompok masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengembangan pendidikan. Sebagaimana kita ketahui bersama, bahwa pendidikan merupakan masa depan bangsa. Oleh sebab itu, sudah menjadi kewajiban bagi semua untuk memikul tanggung jawab bersama dalam menyiapkannya menghadapi masa depan. Disinilah peran penting masyarakat secara aktif dalam penyelenggaraan pendidikan dengan menyumbangkan tenaga, dana, dan pikiran serta bentuk-bentuk peran serta lain bagi terselenggaranya pendidikan yang berkualitas. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa (2012: 232) bahwa tujuan hubungan antara sekolah dan masyarakat adalah :

Berdasarkan dimensi kepentingan sekolah, bertujuan (a) memelihara kelangsungan hidup sekolah, (b) meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, (c) memperlancar kegiatan belajar mengajar dan (d) memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat dalam rangka pengembangan dan pelaksanaan program-program sekolah.

Keterlibatan masyarakat di SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang dalam pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran terjadi perbedaan yang signifikan, dimana peran masyarakat yang terjadi di SMPN 3 sangat baik dan berperan aktif seperti :

- a. Menghadiri rapat orang tua siswa
- b. Memberikan masukan kepada sekolah

Sedangkan yang terjadi di SMPN 4 sintang, keterlibatan masyarakat dan dukungan masyarakat sudah cukup baik, tapi masih kurang maksimal dan cenderung kurang aktif, hal ini ditandai dengan

ketidak hadirannya sebagian orang tua siswa dalam kegiatan yang menyangkut peran orang tua di sekolah.

Pada prinsipnya peran serta masyarakat dalam pendidikan berkaitan dengan: (1) pengambilan keputusan, (2) pelaksanaan, dan (3) penilaian. Peran serta dalam mengambil keputusan misalnya ketika sekolah mengundang rapat bersama komite sekolah untuk membahas perkembangan sekolah, masyarakat yang dalam hal ini orang tua, anggota komite sekolah, atau wakil dari dunia bisnis dan industri secara bersama-sama memberikan sumbang saran dan berakhir dengan pengambilan keputusan. Berdasarkan keputusan yang telah disepakati, maka keputusan tersebut tentunya akan dilaksanakan dalam menunjang pencapaian mutu pendidikan. Dengan demikian masyarakat yang mendukung program sekolah hasil kesepakatan telah berperan serta dalam pelaksanaan. Demikian pula dalam perjalanan program, tentunya perlu kontrol dan upaya-upaya untuk memperbaiki penyimpangan-penyimpangan yang ada.

5. Hasil yang Dicapai dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran

Apabila melihat hasil yang dicapai baik peningkatan mutu pembelajaran maupun peningkatan profesionalisme guru di SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang menunjukkan adanya kemajuan yang baik, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya kedisiplinan guru dan meningkatnya kemampuan guru serta prestasi siswa diberbagai bidang, baik bidang akademik maupun non akademik. Seperti meningkatnya jumlah kelulusan siswa, dan perestasi non akademik yaitu dengan mendapatkan berbagai juara dalam kejuaraan olahraga maupun kesenian. Peran dari setiap komponen pendidikan sudah berfungsi cukup baik, meskipun belum maksimal. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan kemampuan manajerial yang baik, sehingga tujuan sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dapat diwujudkan.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian di SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan mutu pembelajaran dalam pengembangan ditunjukkan dengan berjalannya fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian. Supaya terlaksananya pengelolaan pendidikan yang efektif dan efisien, SMPN 3 maupun SMPN 4 Sintang telah dilakukannya kerja sama antara Kepala Sekolah, guru dan komite sekolah. Hambatan-hambatan yang terjadi diatasi dengan baik sehingga permasalahan yang terjadi dapat teratasi

dan menunjukkan adanya kemajuan. Secara khusus dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam perencanaan pengembangan SDM di SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang dalam meningkatkan mutu pembelajaran dilakukan secara berjenjang melalui beberapa tahapan yaitu, mengkaji kebijakan yang relevan, menganalisis kondisi sekolah, merumuskan tujuan sekolah, mengumpulkan data dan kondisi yang terkait, menganalisis data dan informasi, merumuskan serta memilih alternative program dan menetapkan langkah-langkah kegiatan pelaksanaan. Pengembangan SDM terdiri dari perencanaan program Pengembangan kapasitas yang ditunjukan kepada peningkatan sumber daya manusia. Sehingga SDM tersebut mampu mengkaji berbagai aturan dan kebijakan dari birokrasi.
2. Pelaksanaan pengembangan SDM yang dilakukan Kepala SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang adalah terdiri dari kegiatan Pembekalan, bimbingan dan arahan terhadap guru, rapat kerja guru pada awal tahun pelajaran dan pertemuan yang diadakan untuk membahas permasalahan yang ada. Pelaksanaan pengembangan SDM SMPN 3 dan SMPN 4 Sintang yaitu dengan pelatihan dan pendidikan, penilaian prestasi kerja, pengembangan karier, konseling, motivasi dan disiplin. Hal ini ditunjukkan dengan adanya rencana berbagai program seperti mengikutsertakan guru dalam berbagai program pelatihan dan penataran yang diadakan di dinas pendidikan maupun lembaga lain. Dalam program peningkatan guru pada SMPN 3 Sintang Program pelatihan penggunaan ICT dilaksanakan tiap Senin dan Kamis, sedangkan Di SMPN 4 Sintang Program pelatihan Peningkatan kemampuan guru baik kegiatan ICT, penulisan karya ilmiah dan pelatihan KTSP dilaksanakan di luar jam pembelajaran.
3. Monitoring dan evaluasi pengembangan SDM baik di SMPN 3 maupun SMPN 4 Sintang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan pengawas pendidikan. Dalam pelaksanaannya Kepala Sekolah membuat tim internal untuk membantu kegiatan monitoring dan evaluasi. Kegiatan ini dimulai dari tahap merencanakan, menyiapkan, melaksanakan dan melaporkan. Supervise yang dilakukan bersifat membimbing dan memotivasi. Upaya yang dilakukan dalam evaluasi yaitu baik Kepala SMPN 3 maupun SMPN 4 Sintang meminta laporan secara berkala yang selanjutnya didiskusikan dengan para staf dan guru mata pelajaran. Kegiatan Monitoring dan evaluasi ini berjalan secara berproses dari awal hingga akhir kegiatan, baik dalam aspek pengadaan SDM, pengembangan SDM maupun pemeliharaan SDM.
4. Dalam pengelolaan pendidikan baik di SMPN 3 Sintang keterlibatan masyarakat dan dukungan masyarakat sangat baik, hal

ini ditandai dari Peran serta dalam pengambilan keputusan, dimana ketika sekolah mengundang rapat bersama komite sekolah untuk membahas perkembangan sekolah, masyarakat yang dalam hal ini orang tua dan anggota komite sekolah secara bersama-sama memberikan sumbang saran dan berakhir dengan pengambilan keputusan. Selanjutnya pada SMPN 4 Sintang keterlibatan masyarakat dan dukungan masyarakat sudah cukup baik, tapi masih kurang maksimal.

5. Manajemen Pengembangan SDM yang dilakukan oleh SMPN 3 maupun SMPN 4 Sintang sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya kedisiplinan guru dan meningkatnya kompetensi guru serta hasil Ujian nasional yang diperoleh siswa terus meningkat dan banyaknya lulusan yang diterima di sekolah unggulan.

Sebagai konsekuensi logis dari simpulan di atas berimplikasi sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya manusia (SDM) terdiri dari perencanaan program pengembangan kapasitas yang ditunjukkan kepada peningkatan Sumber Daya manusia, sehingga dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia yang mampu mengkaji berbagai aturan dan kebijakan dari birokrasi.
2. Dalam pelaksanaan pengembangan SDM, adanya kegiatan pembekalan dan rapat kerja yang dilakukan pada awal tahun pelajaran serta pertemuan yang diadakan oleh kepala sekolah merupakan hal yang positif, karena dapat dilihat sampai sejauh mana program dijalankan dan dapat memotivasi guru dan staf lainnya dalam menjalankan tugasnya dengan optimal.
3. Kegiatan *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan dimulai dari tahap merencanakan, menyiapkan, melaksanakan dan melaporkan. Kegiatan ini berlangsung secara terus menerus secara berproses, sehingga jika ada kesalahan dapat segera diperbaiki sebelum kesahan tersebut semakin besar.
4. Keterlibatan masyarakat dan kerjasama dalam pengelolaan pendidikan sangat diperlukan, sehingga dapat menyukkseskan program kerja sekolah.
5. Manajemen pengembangan SDM yang diterapkan dengan baik dapat menghasilkan sekolah tersebut lebih maju dan dapat meningkatkan kompetensi guru serta meningkatnya prestasi siswa.

Berdasarkan analisis terhadap temuan penelitian di lapangan, beberapa rekomendasi yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah :
Kepala sekolah selaku pimpinan harus selalu berperan menjadi motivator dalam berbagai hal di lingkungan sekolah, terutama

dalam pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini pemeliharaan semangat kerja dan iklim kerja harus selalu dilakukan sehingga dapat terjaga produktifitas kerja yang tinggi. Kepala sekolah juga harus selalu meningkatkan kompetensi manajerialnya dan pengetahuannya, karena hal ini mempengaruhi berbagai sumber daya yang ada.

2. Tenaga Kependidikan

Kepada guru, sebaiknya selalu melatih dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan sehingga dapat menambah wawasan dan membawa pandangan baru agar kompetensinya selalu meningkat serta dapat mengatasi kejenuhan-kejenuhan yang terjadi dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini, tidak hanya terpusat pada program-program yang diadakan sekolah mengingat keterbatasan waktu pelaksanaannya dan yang mengikutinya.

3. Komite Sekolah

Komite sekolah/masyarakat seharusnya turut berpartisipasi dalam menyukseskan semua program kerja sekolah. Karena partisipasi masyarakat secara aktif dalam penyelenggaraan pendidikan dengan menyumbangkan tenaga, dana, dan pikiran sangat berperan penting dalam terselenggaranya pendidikan yang berkualitas

4. Peneliti

Hasil penelitian ini masih sangat terbatas, masih memerlukan dukungan dari penelitian selanjutnya, maka diperlukan penelitian lebih lanjut dan mendalam tentang pengembangan SDM, sehingga diharapkan dapat menemukan pengelolaan SDM yang lebih baik dan memberikan sumbangan yang bermakna dalam dunia pendidikan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat. (2008). *Manajemen Sekolah* (online) Tersedia :<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/konsep-manajemen-sekolah>(30 juni 2012)
- Arifin, D & Permadi. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.
- _____. (2010). *The Smiling Teacher (Perubahan Motivasi dan Sikap Dalam Mengajar)*. Bandung: Nuansa Aulia.
- Danim, S. (2004). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia

- Edukasi. (2011). *Manajemen Pendidikan* (online) Tersedia: <http://edukasi.kompasiana.com/2011/01/04/manajemen-pendidikan> (30 juni 2012)
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamalik, O. (2008). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Majalah Pendidikan. (2011). *Hakikat Pengembangan Sumber Daya* (online) Tersedia: <http://www.majalahpendidikan.com/2011/04/hakikat-pengembangan-sumber-daya.html> (30 juni 2012)
- Meilanikasim. (2009). *Masalah pendidikan*. (online) Tersedia : <http://meilanikasim.wordpress.com/2009/03/08/makalah-masalah-pendidikan-di-indonesia> (25 Juni 2012)
- Moleong, L.J. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasana, D. (2011). *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Munadi, Y. (2008). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Gunung Persada Press.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permadi, D. (2001). *Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Mandiri Kepala Sekolah*. Bandung: Sarana Panca Karya.
- Pidarta, M. (2004). *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Rachmawati, K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Suhartono, S. (2009). *Filsafat Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media

- Sukardjo, M. & Komarudin. (2009). *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Sukmadinata, NS. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sutikno, SM. (2006). *Pendidikan Sekarang dan Masa Depan*. Mataram: NTP Press.
- _____. (2008). *Landasan pendidikan*. Bandung: Prospect.
- Tirtarahardja, U & Lasulo. (2005). *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wikipedia. (2010). *Pendidikan* (online) Tersedia :
<http://id.wikipedia.org/wiki/Pendidikan> (25 Juni 2012)