

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya yang dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mampu mengemban tugas yang dibebankan kepadanya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat erat kaitannya dengan keberhasilan peningkatan kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.

Terdapat tiga pihak yang dinilai menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan yang disebut dengan “Segitiga Mutu Satuan Pendidikan”, yaitu pengawas sekolah, kepala sekolah dan guru. Menyadari akan pentingnya ketiga pelaku pendidikan tersebut, berbagai kebijakan atau inisiatif dilakukan oleh pemerintah seperti Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pada Bab IV PP tersebut dibahas tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan yang dijelaskan ke dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah, No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dan No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Salah satu pihak yang sering dijadikan perhatian dalam mempengaruhi kualitas pendidikan adalah pengawas sekolah. Profesi pengawas sekolah menempati posisi strategis dalam mata rantai pendidikan. Pengawas sekolah disebut sebagai tenaga penjaminan mutu pendidikan pada satuan pendidikan.

Seorang pengawas sekolah memiliki seperangkat peran dan tugas yang tidak hanya bertujuan untuk mengawasi jalannya penyelenggaraan pendidikan di sekolah secara baik dan terarah, akan tetapi seorang pengawas dituntut untuk menguasai segenap hal yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pembelajaran guru, serta memiliki kemampuan pengelolaan bagi pembinaan kepala sekolah. Dengan demikian tugas pengawas tidaklah mudah dan ringan. Oleh karena itu, profesi pengawas hendaknya diisi oleh orang-orang yang kompeten, berwawasan luas, berwibawa, pandai menciptakan hubungan yang baik dengan *stakeholder* sekolah serta mampu memberikan solusi terhadap berbagai masalah yang dihadapi sekolah.

Pada era otonomi daerah, penyiapan, pengangkatan, pemberdayaan, dan pemberhentian pengawas sekolah menjadi kewenangan kepala daerah (bupati atau wali kota). Program penyiapan, pengangkatan, pemberdayaan, dan pemberhentian suatu jabatan merupakan bagian dari aspek perencanaan bagi suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan jabatan tertentu termasuk jabatan pengawas sekolah. Perencanaan kebutuhan pengawas sekolah merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, Priansa (2014:48) menyatakan bahwa perencanaan bagi suatu organisasi sangat penting dan strategis, terutama sebagai tahapan awal dalam merencanakan bagaimana organisasi ada saat ini dan di masa yang akan datang. Perencanaan SDM berhubungan dengan ketersediaan pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang tepat. Kualitas berkenaan dengan aspek kompetensi, pengalaman, level jabatan dan aspek lainnya yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan kuantitas berhubungan dengan ketersediaan

pegawai dalam jumlah sesuai dengan yang dibutuhkan dan dikehendaki oleh suatu organisasi.

Sa'ud dan Makmun (2009:3) menyatakan bahwa perencanaan merupakan suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi dan apa yang akan dilakukan. Sedangkan Kaswan (2012:53) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa organisasi tersebut memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, jenis tenaga kerja yang tepat, melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan dilaksanakan pada saat yang tepat.

Kajian tentang perencanaan pada dasarnya selalu terkait dengan konsep manajemen. Perencanaan menempati fungsi pertama dan utama di antara fungsi-fungsi manajemen lainnya, misalnya POAC, POSDCORB, dan PDCA menempatkan perencanaan dalam fungsi pertama. Dalam sejumlah literatur lain seperti yang dikutip oleh Abin Syamsuddin Makmun dalam Sa'ud dan Makmun (2009:5) menyatakan esensi dari perencanaan, yakni: *Planning is intelligent attempts to shape the future; to make the future better than the past. "Planning is trying to understand the present situations, to analyze it in formal way". "Planning is looking a head". "Planning is bring about better future; current problems are to be overcome, to see what happen in the future"*. Dengan demikian beberapa hal penting dalam perencanaan di antaranya adalah bahwa perencanaan berhubungan dengan masa depan, menjadikan masa depan lebih baik dari masa lalu, perencanaan mencoba memahami situasi terkini dengan cara menganalisis, dan perencanaan melihat peristiwa yang akan terjadi di masa yang akan datang.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Greviani dan Praptiningsih dalam Jurnal AGORA tahun 2014 menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam proses pencapaian keberhasilan visi dan misi organisasi/perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis perencanaan sumber daya manusia dilakukan melalui aktivitas peramalan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan untuk memastikan persediaan dan permintaan sumber daya manusia. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia tersebut disesuaikan dengan kondisi yang terjadi di internal organisasi/perusahaan misalnya jumlah karyawan yang berhenti/habis masa kontrak, PHK, meninggal dunia dan lain sebagainya.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Manap tahun 2011 dengan penelitiannya berjudul “Proyeksi Kebutuhan Pengangkatan Kepala Sekolah di Kota Bengkulu Tahun 2012-2013”. Pada penelitian tersebut dinyatakan bahwa banyaknya jumlah satuan pendidikan (sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan), jumlah rombongan belajar serta jumlah guru menjadi dasar pertimbangan untuk menetapkan perencanaan (proyeksi) berapa banyak kepala sekolah yang perlu dipersiapkan, diangkat, dan dibina sesuai dengan jenis dan jenjang sekolah yang ada. Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa untuk melakukan perencanaan kebutuhan kepala sekolah harus menganalisis kondisi kepala sekolah yang meliputi (1) berhenti atas permohonan sendiri; (2) berakhir masa tugasnya sebagai kepala sekolah; (3) sampai batas usia pensiun; (4) promosi tugas/jabatan; (5) mendapatkan hukuman disiplin; (6) tidak memenuhi standar kinerja; (7) berhalangan tetap; (8) tugas belajar; (9) meninggal dunia; atau (10) berhenti karena sebab-sebab lainnya.

Penelitian lain juga dilaksanakan oleh Hasan dkk pada Jurnal *Administrative Reform*, ISSN 2338-7637 Tahun 2013, dengan penelitian berjudul “Penerapan Analisis Jabatan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur pada Badan Pengelolaan Kawasan Perbatasan pedalaman dan Daerah Tertinggal Provinsi Kalimantan Timur”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa analisis jabatan di Badan Pengelolaan Kawasan Perbatasan, Pedalaman dan Daerah Tertinggal Provinsi Kalimantan Timur belum dapat diterapkan dan belum dapat meningkatkan kinerja aparatur secara keseluruhan. Hal tersebut tercermin oleh beberapa indikasi yakni ketimpangan keahlian/keterampilan dengan beban kerja pegawai, dan ketimpangan antara beban kerja dengan kapasitas yang dimiliki pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan organisasi dalam memenuhi sumber daya manusia merupakan bagian dari aktivitas perencanaan sumber daya manusia melalui analisis yang mendalam oleh suatu organisasi untuk mengadakan perubahan yang positif dan mensinkronisasi kebutuhan organisasi agar terintegrasi dengan rencana organisasi dengan meninjau berbagai kepentingan seperti kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa aplikasi teori perencanaan di berbagai organisasi belum banyak diterapkan. Unsur perencanaan lebih banyak dijadikan faktor pelengkap atau penjabaran kebijakan pimpinan, sehingga sering terjadi tujuan yang ditetapkan tidak tercapai secara maksimal. Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tebo merupakan salah satu organisasi yang belum sistematis dalam melaksanakan perencanaan kebutuhan

pengawas sekolah. Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan responden Sekretaris Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tebo pada Bulan Desember 2015 yang lalu, menunjukkan berbagai permasalahan dalam bidang kepengawasan, di antaranya adalah:

Pertama, belum terpenuhinya rasio pengawas sekolah pada jenjang SMA dan SMK. Pada PERMENPAN RB No. 21 Tahun 2010 menyatakan bahwa rasio pengawas SMA dan SMK paling sedikit adalah 1: 7. Artinya seorang pengawas SMA dan SMK harus membina 7 satuan pendidikan. Mengingat pengawas SMA dan SMK adalah pengawas sekolah dalam rumpun mata pelajaran maka, komposisi pengawas sekolah harus terdiri sekurang-kurangnya satu tim terdiri atas 5 orang pengawas sekolah yakni pengawas untuk rumpun mata pelajaran MIPA, Bahasa, IPS, Olahraga, dan Seni Budaya. Sedangkan untuk pengawas sekolah SMK ditambah 1 atau 2 orang pengawas sekolah untuk rumpun mata pelajaran kejuruan. Kenyataannya, Kabupaten Tebo hanya memiliki 4 orang pengawas SMA dan 1 pengawas SMK dengan jumlah sekolah 18 SMA dan 14 SMK. Dengan demikian jumlah sekolah SMA dan SMK yang dimiliki oleh Kabupaten Tebo adalah 32 sekolah. Seharusnya dengan jumlah SMA dan SMK tersebut jumlah pengawas sekolah yang harus dimiliki oleh Kabupaten Tebo paling tidak terdiri atas 4 tim pengawas sekolah dan di tambah 2 orang pengawas untuk rumpun mata pelajaran kejuruan.

Kedua, belum terpenuhinya jumlah pengawas sekolah untuk rumpun mata pelajaran tertentu pada jenjang pendidikan menengah. Jumlah pengawas sekolah yang dimiliki Kabupaten Tebo pada jenjang SMA berjumlah 4 orang pengawas terdiri dari bidang studi Kimia, Geografi, Biologi dan Bahasa Indonesia. Oleh

karena itu, Kabupaten Tebo pada jenjang SMA hanya memiliki pengawas untuk rumpun mata pelajaran MIPA, Bahasa dan IPS. Idealnya jumlah pengawas SMA yang dipenuhi berdasarkan rumpun mata pelajaran adalah pengawas sekolah untuk rumpun mata pelajaran MIPA, Bahasa, IPS, Olahraga, dan Seni Budaya. Dengan demikian Kabupaten Tebo belum memiliki pengawas SMA untuk rumpun pelajaran Olahraga dan Seni Budaya. Sedangkan jumlah pengawas SMK yang ada di Kabupaten Tebo berjumlah 1 orang dengan bidang studi Bahasa Indonesia. Idealnya pengawas SMK selain terdiri dari lima rumpun mata pelajaran yang telah disebutkan sebelumnya, pengawas SMK harus memiliki pengawas sekolah untuk rumpun mata pelajaran kejuruan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kabupaten Tebo belum memiliki pengawas sekolah untuk rumpun mata pelajaran kejuruan.

Ketiga, proporsi pengawas sekolah di Kabupaten Tebo berdasarkan jabatan/golongan belum menunjukkan jumlah yang ideal. Menurut Sudjana (2012:85) menetapkan proporsi kebutuhan pengawas sekolah berdasarkan jabatan/golongan akan membantu menempati jabatan pengawas sebagai pengawas sekolah muda/madya/utama, hal ini perlu dilakukan agar jumlah pengawas sekolah tidak terkonsentrasi pada kelompok jabatan tertentu.

Jumlah pengawas sekolah secara keseluruhan di Kabupaten Tebo adalah 49 pengawas SD, SMP, SMA dan SMK, dari jumlah tersebut 3 orang pengawas dengan golongan III/d dan sisanya 46 orang pengawas memiliki golongan IV/a. Berarti hanya 6% pengawas sekolah muda dan 94 % pengawas sekolah madya dan 0% pengawas sekolah utama. Untuk jenjang SMA dan SMK sendiri semua pengawas memiliki golongan IV/a. Dengan demikian proporsi pengawas sekolah

di Kabupaten Tebo berdasarkan jabatan/golongan belum memiliki proporsi yang ideal. Tentu hal ini akan mempengaruhi kualitas tugas/kegiatan dari seorang pengawas, karena pengawas sekolah memiliki tugas/kegiatan masing-masing sesuai dengan jabatan yang dimilikinya. Oleh karena itu perlu dilakukan pemetaan kebutuhan pengawas sekolah dalam jangka waktu yang akan datang.

Keempat, kompetensi pengawas sekolah di Kabupaten Tebo masih rendah, hal ini dibuktikan dengan hasil uji kompetensi pengawas sekolah yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tebo pada bulan desember tahun 2015, dimana rata-rata hasil uji kompetensinya berkisar pada angka 33,87 (tiga puluh tiga koma delapan tujuh). Hasil uji kompetensi ini dapat dilihat pada lampiran 21. Dengan mengetahui hasil uji kompetensi ini, diharapkan menjadi pertimbangan bagi Dinas DIKBUDPORA Kabupaten Tebo pada saat melakukan rekrutmen calon pengawas, serta mempermudah melakukan perencanaan kebutuhan pengawas sekolah untuk waktu yang akan datang. Sehingga pengawas yang dibutuhkan ke depan adalah pengawas yang berkualitas dan mampu menjadi pengontrol mutu di dunia pendidikan.

Keadaan pengawas sekolah yang telah diuraikan tentu mempengaruhi terhadap mutu pendidikan di Kabupaten Tebo, karena idealnya seorang pengawas harus menguasai dan melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada sekolah binaannya. Hasil Ujian Nasional (UN) Provinsi Jambi khususnya Kabupaten Tebo pada dua tahun terakhir yakni tahun 2014 dan 2015 belum menunjukkan hasil yang memuaskan, hasil UN tersebut dijelaskan pada tabel 1.1

tentang Indeks Integritas dan Rata-rata Nilai Ujian Nasional Tahun 2015 per Kabupaten/Kota Provinsi Jambi berikut ini:

Tabel 1.1
Indeks Integritas dan Rata-rata Nilai Ujian Nasional Tahun 2015 per
Kabupaten/Kota Provinsi Jambi

| NO | KAB/KOTA | IIUN | SMA/MA | | | SMK | | |
|-----------------|--------------------------|--------------|-----------------|--------------|-------------|-----------------|--------------|--------------|
| | | | Rata-rata Nilai | | Perubahan | Rata-rata Nilai | | Perubahan |
| | | | 2014 | 2015 | | 2014 | 2015 | |
| 01 | KOTA JAMBI | 69,06 | 65,50 | 62,87 | -2,63 | 60,13 | 53,08 | -7,04 |
| 02 | KOTA SUNGAI PENUH | 73,82 | 64,50 | 59,08 | -5,42 | 70,05 | 60,52 | -9,53 |
| 03 | KAB BATANGHARI | 63,91 | 59,60 | 59,88 | 0,28 | 54,43 | 51,14 | -3,29 |
| 04 | KAB BUNGO | 67,40 | 55,20 | 67,35 | 12,15 | 56,28 | 48,27 | -8,00 |
| 05 | KAB KERINCI | 73,60 | 69,70 | 39,35 | -30,35 | 72,65 | 46,21 | -26,44 |
| 06 | KAB TANJUNG JABUNG BARAT | 66,34 | 53,40 | 52,39 | -1,01 | 56,25 | 51,27 | -4,98 |
| 07 | KAB MERANGIN | 70,60 | 48,30 | 46,53 | -1,77 | 55,08 | 48,24 | -6,83 |
| 08 | KAB SAROLANGUN | 70,90 | 55,60 | 48,90 | -6,70 | 56,18 | 48,54 | -7,63 |
| 09 | KAB TEBO | 68,96 | 49,80 | 53,20 | 3,40 | 57,05 | 54,57 | -2,48 |
| 10 | KAB MUARO JAMBI | 60,66 | 66,60 | 63,43 | -3,17 | 57,45 | 55,59 | -1,86 |
| 11 | KAB TANJUNG JABUNG TIMUR | 68,86 | 62,50 | 49,77 | -12,73 | 69,65 | 63,32 | -6,33 |
| NASIONAL | | 63,28 | 61,00 | 61,29 | 0,29 | 65,35 | 62,14 | -3,21 |

Sumber: <http://www.kemdiknas.go.id>

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Tebo masih berada pada rata-rata yang rendah jika dibandingkan dengan rata-rata nilai Nasional, meskipun pada jenjang SMA terjadi peningkatan sebesar 3,40 pada tahun 2015, sementara pada jenjang SMK terjadi penurunan 2,48.

Selain itu rendahnya mutu pendidikan di Kabupaten Tebo ditunjukkan dari minimnya siswa yang lulus ke Perguruan Tinggi Negeri (PTN) tahun 2015. Pada halaman jambiupdate.com edisi Jumat, 8 mei 2015 menjelaskan bahwa pada tahun 2015 di Provinsi Jambi tercatat 18.500 siswa yang berkompetisi dalam Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN), dari keseluruhan yang mengikuti seleksi hanya 1.500 siswa yang dinyatakan lolos. Dengan demikian hanya 8,3% siswa yang bisa melanjutkan pendidikannya ke Perguruan Tinggi Negeri. Sementara itu tahun 2012 berdasarkan data yang diambil dari

<http://edukasi.kompas.com> edisi Jumat, 5 Oktober 2012 menyatakan bahwa terdapat 24.000 siswa yang berasal dari provinsi Jambi berlaga dalam SNMPTN namun hanya 17% siswa yang berhasil melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri, sedangkan siswa Kabupaten Tebo yang dinyatakan lolos hanya berjumlah 28 orang.

Berbagai macam permasalahan krusial yang telah diuraikan, mulai dari komposisi rasio pengawas sekolah yang belum terpenuhi, hingga berakibat pada mutu pendidikan yang rendah, perlu segera dicari alternatif pemecahan masalah. Salah satu alternatif pemecahan masalahnya adalah dengan menyiapkan analisis perencanaan yang matang dalam memenuhi kebutuhan pengawas sekolah, sehingga diharapkan hasil analisis tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk penyusunan program penyiapan tenaga pengawas sekolah. Samsudin (2006:60) menyatakan bahwa suatu perencanaan harus disesuaikan dengan kondisi yang ada dan menggunakan asumsi-asumsi untuk masa depan sehingga sasaran atau tujuan yang ingin dicapai benar-benar dapat diwujudkan. Perencanaan sumber daya manusia membutuhkan kecermatan karena berkaitan dengan hajat hidup manusia.

Terdapat beberapa ruang lingkup dalam kegiatan perencanaan SDM. Priansa (2014:51) menyatakan bahwa ruang lingkup kegiatan perencanaan SDM pada intinya merupakan gambaran kebutuhan unit kerja, yang selanjutnya diorganisasi dalam level yang lebih tinggi, yaitu keputusan manajemen. Pemahaman tersebut menggambarkan bahwa ruang lingkup kegiatan perencanaan SDM di dalam suatu organisasi secara umum dijelaskan seperti yang disajikan dalam tabel 1.2:

Tabel 1.2
Ruang Lingkup Kegiatan Perencanaan Kebutuhan SDM

| No. | Ruang Lingkup | Penjelasan |
|-----|---------------|---|
| 1. | Organisasi | Perencanaan SDM pada level organisasi menggambarkan kebutuhan organisasi akan SDM secara keseluruhan. Kebutuhan ini baik dalam level pegawai manajerial maupun pegawai operasional. Perencanaan SDM dalam level ini juga diselaraskan dengan visi, misi, dan strategi yang ada. |
| 2. | Unit Kerja | Perencanaan SDM pada level ini menggambarkan kebutuhan SDM unit kerja yang ada di dalam organisasi. Kebutuhan ini diselaraskan dengan tujuan dan lingkup pekerjaan yang ada di unit kerja. |
| 3. | Tim Kerja | Perencanaan SDM dalam level tim kerja. Perencanaan ini didasarkan atas kebutuhan untuk membentuk dan mengoptimalkan tim kerja dalam rangka menunjang kinerja organisasi. Pada level ini diatur kebutuhan SDM dalam level yang lebih teknis. |
| 4. | Individu | Perencanaan SDM yang menggambarkan kebutuhan organisasi akan individu pegawai yang disertai dengan deskripsi jabatan yang akan diemban oleh pegawai tersebut. |

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa kegiatan perencanaan sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan ruang lingkup organisasi, unit kerja, tim kerja dan perencanaan individu. Dengan demikian, uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, menjadi pendukung dalam pelaksanaan penelitian ini. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian terkait “Analisis Perencanaan Kebutuhan

Pengawas Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Tebo Provinsi Jambi”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan pada latar belakang, maka yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah perencanaan kebutuhan pengawas sekolah pada jenjang sekolah menengah atas (SMA) dan sekolah menengah kejuruan (SMK) di Kabupaten Tebo. Fokus penelitian ini memperlihatkan pada batasan sebagai berikut:

- 1) Subjek penelitian dibatasi pada pemangku kepentingan di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tebo yakni Kepala Dinas Pendidikan, Sekretaris Dinas, Kabid Perencanaan SDM, dan Koordinator Pengawas Sekolah di Kabupaten Tebo. Orang-orang tersebut diasumsikan memiliki sumber informasi (informan) yang dapat dijadikan bahan untuk melakukan analisis perencanaan kebutuhan pengawas sekolah di Kabupaten Tebo;
- 2) Penelitian ini fokus untuk menganalisis perencanaan kebutuhan pengawas pada jenjang pendidikan menengah yakni sekolah menengah atas (SMA) dan sekolah menengah kejuruan (SMK) khususnya perencanaan kebutuhan berdasarkan rasio pengawas dan berdasarkan rumpun mata pelajaran;
- 3) Analisis perencanaan kebutuhan pengawas sekolah SMA dan SMK dalam penelitian ini direncanakan untuk jangka waktu 5 tahun ke depan.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Secara umum rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah analisis perencanaan kebutuhan pengawas sekolah pada jenjang SMA dan SMK di Kabupaten Tebo? rumusan masalah tersebut secara khusus akan diuraikan berikut ini:

1. Berapakah jumlah ideal pengawas sekolah yang dibutuhkan berdasarkan rasio pengawas satuan pendidikan pada jenjang SMA dan SMK di Kab. Tebo?
2. Berapakah jumlah ideal pengawas sekolah yang dibutuhkan berdasarkan rumpun mapel pada jenjang SMA dan SMK di Kab. Tebo?
3. Bagaimanakah hasil pemetaan kebutuhan pengawas sekolah pada jenjang SMA dan SMK di Kab. Tebo untuk 5 tahun ke depan?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah penelitian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan jumlah ideal pengawas sekolah yang dibutuhkan berdasarkan rasio pengawas satuan pendidikan pada jenjang SMA dan SMK di Kab. Tebo;
2. Menjelaskan jumlah ideal pengawas sekolah yang dibutuhkan berdasarkan rumpun mapel pada jenjang SMA dan SMK di Kab. Tebo;
3. Menjelaskan hasil pemetaan perencanaan kebutuhan pengawas sekolah pada jenjang SMA dan SMK di Kab. Tebo;

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan rujukan dan kajian lebih lanjut dalam melakukan perencanaan kebutuhan pengawas sekolah bagi daerah-daerah lainnya. Selain itu, memberikan kontribusi terhadap penerapan teori-teori perencanaan dan manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tebo penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan dalam melakukan perencanaan kebutuhan pengawas sekolah;
- 2) Bagi Kabid Perencanaan di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tebo, hasil penelitian ini bermanfaat untuk:
 - (a) Mengidentifikasi calon pengawas sekolah untuk memenuhi kebutuhan pada saat rekrutmen sesuai dengan jumlah yang telah direncanakan;
 - (b) Proses pemetaan, pembinaan, promosi dan pengembangan karir bagi pengawas sekolah dan calon pengawas sekolah;
- 3) Bagi Koordinator pengawas sekolah penelitian ini bermanfaat untuk memberdayakan pengawas sekolah dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan.