

## MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Astri Novia Siregar dan Wildansyah Lubis  
Email: *astrinovia2907@gmail.com*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan penelitian: SMA di lokasi penelitian ini terdiri dari 264 pendidik (guru) sebanyak 219 orang (89%) memiliki karakteristik penilaian dalam kategori baik, guru mengajar menggunakan perangkat pembelajaran (RPP, Silabus, Prota, Prosem) yang lengkap dan mengajar berdasarkan keahlian (jurusan) masing-masing. Dari penelitian yang dilakukan disimpulkan: dalam meningkatkan mutu pendidikan, SMA Kota Medan sudah memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan.

**Kata Kunci:** *Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, mutu pendidikan*

**Abstract:** The purpose of this study is to know the management of educators and education personnel in improving the quality of education in high school. This research method using qualitative research methods, research data obtained based on observations, interviews, and documentation. Research findings: Public High School in this research location consist of 264 educators (teachers) as many as 219 people (89%) have good grade assessment characteristics, teaching teachers using learning tools (RPP, Syllabus, Prota, Prosem) majors) respectively. From the research conducted concluded: in improving the quality of education, Public High School in Medan City has met the standards of educators and educational personnel.

**Keywords:** *Management of Educators and Education Personnel, Quality of Education*

### A. PENDAHULUAN

Mutu pendidikan nasional terukur lewat ketercapaian segenap Standar Pendidikan Nasional, meliputi standar isi, proses, kompetensi kelulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005 telah disempurnakan dengan PP RI No 32 tahun 2013). Perhatian yang serius dan sungguh-sungguh oleh para pihak terhadap upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar tersebut akan menentukan kualitas/mutu pendidikan. Persoalan mutu pendidikan merupakan isu yang selalu hangat dan menarik untuk diperbincangkan dan dikaji. Persoalan mutu pendidikan selaras dengan tuntutan perkembangan dan perubahan. Suatu perubahan menuntut peran agen pembaharuan (*the*

*agent of change*) dalam memunculkan ide-ide pembaharuan serta mengelola perubahan. Sosok agen perubahan secara internal lembaga pendidikan dimaksud adalah adanya sosok pemimpin yang menjalankan kepemimpinan secara efektif, yaitu kepemimpinan yang mampu mengatur segenap sumberdaya di lembaga yang dipimpinnya ke arah visi dan misi yang diharapkan. Terutama sumberdaya manusia yaitu pendidik dan tenaga kependidikan yang disinyalir sarat dengan berbagai persoalan, diantaranya persoalan kualifikasi, pembinaan dan pengembangan keprofesionalan, serta kinerjanya yang sangat membutuhkan perhatian, arahan dan bimbingan yang intensif dan berkelanjutan sehingga betul-betul mampu menjalankan segenap tugas, fungsi dan tanggung jawabnya secara profesional, selaras dengan tuntutan

standar pendidik dan tenaga pendidikan yang dipersyaratkan.

Menurut Mohd. Ansyar, Ph.D (2012), ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu “(a) orang (pendidik), (b) program (kurikulum) dan (c) institusi (pimpinan)”. Dengan demikian upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar pendidikan nasional idealnya harus didukung oleh personal (orang) yang berkualitas, dibarengi dengan program (kurikulum) yang baik serta institusi (pimpinan) yang efektif. Hidayati (2016) Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam tataran *strategic, managerial*, maupun *operational* menentukan mutu pendidikan. Kepemimpinan pendidikan yang efektif diprediksi akan mampu merealisasikan standar pendidik dan tenaga kependidikan, yang selanjutnya tentu akan menunjang pula bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Arina listyaningrum (2016) Akuntabilitas implementasi standar pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan berkaitan dengan jumlah dan kualifikasinya. Sedangkan menurut Dr. Muhammad Soleh (2015) Standar Pendidikan yang dimiliki para guru cukup tinggi, dengan spesialisasi tertentu. Kekurangan tenaga pendidik bidang studi tertentu, mengakibatkan sebagian guru mengajar tidak sesuai keahliannya. Untuk lebih meningkatkan kualitas guru disarankan untuk aktif mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan. Strategi pembangunan pendidikan tidak hanya berdasarkan pada *input oriented* saja, tetapi juga harus lebih memperhatikan faktor proses pendidikan. Peranan pemerintah melalui Dinas Pendidikan diharapkan untuk melakukan analisis kebutuhan guru setiap tahun, perbaikan dan peningkatan

sarana prasarana sekolah, sesuai kebutuhan masing-masing.

Realitas di lapangan faktor yang sering disorot dan diperhatikan oleh pemerintah dan pemangku kebijakan adalah melakukan perubahan dari segi programnya (perubahan kurikulum) tanpa dibarengi dengan upaya yang selaras dan seimbang dengan upaya membenahi orangnya (tenaga pendidik dan kependidikan), demikian juga halnya dengan manajemen dan pengelolaan pendidikan (oleh pimpinan terhadap institusinya). Program (kurikulum) berubah, namun orang yang akan menjalankannya serta manajemen terhadap implementasi program (kurikulum) tidak tertata dan terkelola dengan baik. Akhirnya program (kurikulum) yang ditetapkan tidak mampu diimplementasikan secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan, karena tidak diiringi oleh kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai, serta tidak pula ditunjang oleh manajemen yang baik, seperti tidak adanya monitoring atau kontrol yang intensif dan berkesinambungan terhadap upaya implementasi program (kurikulum) yang *sustainability*.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidik akan berhadapan langsung dengan para peserta didik, namun ia tetap memerlukan dukungan dari para tenaga kependidikan lainnya, sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena itulah pendidik dan tenaga

kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (pembelajaran). Pada dasarnya baik pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar.

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdikan kepada masyarakat.

Dengan melakukan visitasi terhadap empat Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berdomisili di Kota Medan, Kabupaten Deli Serdang dan Kabupaten Serdang Bedagai, yaitu: SMA Negeri 3 Medan, SMA Negeri-2 Lubuk Pakam, SMA CT Foundation Deli Serdang dan SMA Negeri-1 Perbaungan. pada tanggal, 6 dan 7 September 2017. Diketahui bahwa pendidik dan tenaga kependidikan di SMA SMA Negeri 3 Medan, SMA CT Foundation Deli Serdang dan SMA Negeri-1 Perbaungan sudah sesuai dengan standar yang ditentukan sedangkan di SMA Negeri-2 Lubuk Pakam masih jauh dari yang diharapkan baik dari segi pendidik ataupun tenaga kependidikannya. Karena masih banyak pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak melakukan

tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada beberapa SMA Sumatera Utara dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berkaitan dengan permasalahan diatas maka didapat rumusan masalah yaitu: bagaimanakah Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Sumatera Utara?.

Berdasarkan permasalahan diatas maka didapat tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui standar pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Sumatera Utara.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif naturalistik dipilih atas pertimbangan data yang digali, menggambarkan situasi social yang kompleks sedemikian rupa menjadi gejala social yang kongkrit. Arsenault dan Garry Aderson mengemukakan "penelitian kualitatif merupakan bentuk penyelidikan yang mengeksplorasi fenomena dan mengatur dan menggunakan multi metode dalam menganalisis, menafsirkan, memahami, menjelaskan dan memberi arti bagi mereka". Kemudian mencari, telaah, analisis, logis, dan deskripsi sistematis ilmiah terhadap suatu gejala menggunakan berbagai metode untuk memaknai suatu objek. Karakteristiknya menggunakan penelitian kualitatif menggunakan banyak metode atau pemanfaatan metode yang beragam untuk mengungkap data dari berbagai sumber, memperkaya bentuk dan substansi, mengungkapkan secara mendalam fenomena.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan naturalistik yaitu penelitian terhadap manajemen pendidik dan tenaga kependidikan SMA di Sumatera Utara dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun permasalahan yang akan diungkap dalam penelitian ini yaitu: bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang digunakan oleh SMA Negeri 1 Perbaungan, SMA Negeri 2 Lubuk Pakam, SMA Negeri 3 Medan dan SMA Unggulan CT Foundation dalam meningkatkan mutu pendidikan.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Landasan legal formal mengenai karakter bangsa dapat ditemui dalam pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa. Karakter bangsa melalui pendidikan diwujudkan dalam suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk mengelola kegiatan-kegiatan tersebut, maka manajemen pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sangat penting perannya.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti. Tujuan Manajemen Tenaga

Pendidik Dan Kependidikan secara umum adalah: (1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi, (2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kependidikan, (3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu, (4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama, dan (5) Menciptakan iklim kerja yang harmonis.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di empat sekolah yang dikunjungi sudah mulai menampakkan kecenderungan membaik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Sertifikasi dan pemberian tunjangan sebagai alat untuk mendorong kesejahteraan pendidik mulai berjalan, walaupun masih ada beberapa kekurangan. Salah satu kekurangan yaitu terjadi di SMA Negeri 2 Lubuk pakam, masih banyak pendidik yang mengajar tidak sesuai jurusannya dikarenakan jam yang sesuai dengan jurusannya sudah diambil oleh guru yang sudah sertifikasi. Situasi ini tentunya bertolak belakang dengan kebijakan yang ditetapkan pemerintah.

Pengakuan kedudukan pendidik sebagai tenaga profesional merupakan bagian dari pembaharuan sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan,

kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintahan daerah. Sehubungan dengan hal itu, maka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menjadi sangat penting.

Kajian terdapat hubungan kemampuan guru terhadap kemampuan peserta didik menjelaskan bahwa keberadaan guru untuk membentuk karakter bangsa juga sangat kuat, tentu saja dimulai dari pembentukan karakter individual peserta didik. Suratman (2010:89) menegaskan temuannya mengenai hubungan tersebut. Kuatnya peran guru tersebut mengindikasikan dibutuhkannya guru-guru dengan kompetensi yang baik, sesuai dengan standar kompetensi. Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Terbatasnya penyediaan pendidik berkompeten yang merata di seluruh provinsi dan kabupaten/kota disebabkan oleh terbatasnya akses pemerintah pusat terhadap pengelolaan tenaga pendidik ini. Kabupaten/kota yang memiliki kewenangan dalam distribusi pendidik, hal sebaliknya tidak setiap kabupaten/kota mempunyai stok pendidik yang memadai, belum bicara mutu. Pemerintah pusat yang sesungguhnya mengetahui kondisi secara pasti kebutuhan pendidik disetiap kabupaten/kota, tapi sayangnya tidak mampu melakukan mutasi antar daerah. Upaya-upaya perbaikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tersebut memang dilatarbelakangi mutu pendidik dan tenaga pendidik yang belum optimal dilakukan. Masih terdapat kendala dalam upaya memperbaiki manajemen pendidik dan tenaga

kependidikan. Bahwa penyediaan pendidik berkompeten belum merata di seluruh provinsi, kabupaten, dan kota yang meliputi pemenuhan pendidik dari jenjang pendidikan dasar sampai menengah.

Selain penyediaan pendidik yang belum kompeten dan merata seperti diungkapkan di atas, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan masih menghadapi persoalan lain yaitu keterampilan dasar pendidik sampai sekarang masih belum merata dikuasai sehingga mutu pendidikannya pun tidak seimbang antar daerah. Maisyaroh dan Suryani (2004:4) mengatakan bahwa dalam sistem pembelajaran, pendidik semestinya mengetrapkan ketrampilan dasar mengajar dengan derajat ketepatan yang bervariasi. Untuk meningkatkan ketrampilan dasar ini maka pendidik perlu berlatih secara terus menerus agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif & efisien. Beberapa ketrampilan mengajar yang perlu dikuasai pendidik antara lain: ketrampilan membuka dan menutup pelajaran, ketrampilan menjelaskan, ketrampilan bertanya, ketrampilan memberi penguatan, ketrampilan variasi mengajar, dan ketrampilan mengelola kelas. Selanjutnya terkait dengan kebijakan pemerintah yang baru tentang pelaksanaan kurikulum K13, maka diharapkan agar pendidik mampu mengelola pembelajaran sesuai dengan pelaksanaan kurikulum K13. Untuk itu pelaksanaan supervisi sangat diperlukan agar pendidik-pendidik tidak mengalami kesulitan dalam membelajarkan peserta didik.

Persoalannya perubahan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan seperti disebutkan bagian-bagian sebelumnya menyisakan kebimbangan terhadap kemungkinan perbaikan karakter bangsa. Bagaimana

mungkin memperbaiki karakter bangsa dengan mutu pendidik dan tenaga pendidik terbatas. Padahal seperti ditekankan oleh Arifin (2012:200), bahwa salah satu hal yang sangat penting membentuk bangsa yang berkarakter akan efektif bilamana diberikan pada konteks pendidikan, baik di sekolah, kultur sekolah, maupun komunitas luas.

Dalam Perbaikan mutu pendidikan melalui standar pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui lima hal: *Pertama*, mengoptimalkan peran pendidikan nasional yang berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa, dan diwujudkan dalam suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Landasan yang digunakan yaitu pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa. Bingkai karakter bangsa adalah watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai kebajikan (*virtues*) yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap, dan bertindak. Kebajikan terdiri atas sejumlah nilai, moral, dan norma, seperti jujur, berani bertindak, dapat dipercaya, dan hormat kepada orang lain (Balitbang Depdiknas, 2010: 3). Interaksi seseorang dengan orang lain menumbuhkan karakter masyarakat dan karakter bangsa, termasuk didalamnya proses pembelajaran di lembaga pendidikan.

Untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, mengembangkan kemampuan, dan

membentuk watak serta peradaban bangsa, maka peran pendidik dan tenaga pendidikan menjadi penting. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Upaya mengoptimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan biasa disebut dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Hal ini terlihat di SMA Negeri 1 Perbaungan, SMA Negeri 3 Medan, dan SMA Negeri 2 Lubuk Pakam Kepala sekolah bekerjasama dengan PKS 1, PKS2, PKS 3 untuk mengkoordinasikan guru-guru dalam hal pelatihan dan diklat agar dapat menambah wawasan dibidangnya masing-masing. SMA Unggul CT Foundation juga melakukan hal yang sama, dikarenakan sekolah ini merupakan sekolah swasta maka koordinasi pihak yayasan juga termasuk didalamnya.

*Kedua*, karakter bangsa yang dibentuk pendidikan membutuhkan keteladanan dari pendidik dan tenaga kependidikan. Bahwa aturan mengenai pendidik dan tenaga kependidikan yang banyak dilakukan oleh pemerintah belakangan ini, semestinya tidak sekedar menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi mesin birokrasi semata-mata. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan para profesional semestinya lebih menonjol dibandingkan aspek birokrasinya.

Amstrong(1977:32) membagi tugas dan tanggung jawab pendidik menjadi lima, yaitu tanggung jawab pengajaran, tanggung jawab bimbingan, pengembangan kurikulum, pengembangan profesi dan membina hubungan dengan masyarakat.

*Ketiga*, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan sejak dari awal pendidikan di LPTK. Perlu dilakukan perbaikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini perlu ditekankan kepada calon-calon pendidik dan tenaga kependidikan. Bahwa pendidikan bukan sekedar kegiatan birokrasi, melainkan usaha membangun karakter manusia, watak, budaya sekolah yang kondusif, dan usaha melahirkan karakter bangsa yang mumpuni. Upaya sungguh-sungguh dari LPTK tersebut untuk menghapus kesan pendidik dan tenaga kependidikan yang saat ini sibuk dengan tetek bengek administratif sertifikasi dan mengabaikan upaya-upaya edukatif.

*Keempat*, karena berbeda dari materi ajar yang bersifat *mastery*, sebagaimana halnya suatu *performance content* suatu kompetensi, karakter bangsa bersifat *developmental* (Balitbang, 2010). Materi pendidikan yang bersifat *developmental* menghendaki proses pendidikan yang cukup panjang dan bersifat saling menguat (*reinforce*) antara kegiatan belajar dengan kegiatan belajar lainnya, antara proses belajar di kelas dengan kegiatan kurikuler di sekolah dan di luar sekolah.

*Kelima*, kurikulum adalah jantungnya pendidikan (*curriculum is the heart of education*) dan memaknainya perlu cakrawala pengetahuan yang luas bukan sempit. Kurikulum sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran memberikan makna bahwa di dalam

kurikulum terdapat panduan interaksi antara pendidik dan peserta didik.

Dalam Perbaikan mutu pendidikan melalui standar pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui lima hal:

*Pertama*, mengoptimalkan peran pendidikan nasional yang berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa, dan diwujudkan dalam suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Hal ini terlihat di SMA Negeri 1 Perbaungan, SMA Negeri 3 Medan, dan SMA Negeri 2 Lubuk Pakam Kepala sekolah bekerjasama dengan PKS 1, PKS2, PKS 3 untuk mengkoordinasikan guru-guru dalam hal pelatihan dan diklat agar dapat menambah wawasan dibidangnya masing-masing. SMA Unggul CT Foundation juga melakukan hal yang sama, dikarenakan sekolah ini merupakan sekolah swasta maka koordinasi pihak yayasan juga termasuk didalamnya dimana. *Kedua*, karakter bangsa yang dibentuk pendidikan membutuhkan keteladanan dari pendidik dan tenaga kependidikan hal ini terlihat di terapkan dalam pembentukan karakter siswa pada empat sekolah yang diteliti yaitu SMA Negeri 1 Perbaungan, SMA Negeri 3 Medan, SMA Negeri 2 Lubuk Pakam dan SMA Unggul CT Foundation; *Ketiga*, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan sejak dari awal pendidikan di LPTK. Hal ini juga terlihat di SMA Negeri 1 Perbaungan, SMA Negeri 3 Medan, SMA Negeri 2 Lubuk Pakam dan SMA Unggul CT Foundation; *Keempat*, Karena berbeda dari materi ajar yang bersifat *mastery*, sebagaimana halnya suatu *performance content* suatu kompetensi, karakter bangsa bersifat *developmental*. Materi pendidikan yang

bersifat *developmental* menghendaki proses pendidikan yang cukup panjang dan bersifat saling menguat (*reinforce*) antara kegiatan belajar dengan kegiatan belajar lainnya, antara proses belajar di kelas dengan kegiatan kurikuler di sekolah dan di luar sekolah, di SMAN 3 Medan dan SMAN 1 Perbaungan menerapkan pembelajaran *life skill* setiap sore yang dibimbing oleh guru dibidangnya masing-masing guna menunjang praktek pembelajaran siswa didalam kelas, SMA Unggul CT Foundation menerapkan hal ini sejak siswa duduk disemester pertama, siswa dibagi dalam bentuk beberapa *team work* dan setiap akhir pecan akan diarahkan untuk belajar membuat berbagai olahan makan ataupun latihan keterampilan yang bisa dipasarkan. Dengan diawasi dan dibimbing oleh tenaga pendidik yang kompeten, dan disetiap libur siswa diarahkan untuk bekerja guna menumbuhkan jiwa kewirausahaannya. Sedangkan SMA Negeri 2 Lubuk Pakam tidak menerapkan hal ini; dan *Kelima*, Kurikulum adalah jantungnya pendidikan (*curriculum is the heart of education*) dan memaknainya perlu cakrawala pengetahuan yang luas bukan sempit.

Adanya standar yang telah ditetapkan pemerintah tentang pendidik dan tenaga kependidikan tentu karena tingginya harapan yang ditanamkan oleh pemerintah kepada lembaga pendidikan. Dan adanya guru tentu tidak bias dilepaskan dari keberadaan tenaga kependidikan, karena keduanya akan saling berketertgantungan.

Temuan penelitian yang didapatkan dilapangan dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Temuan Penelitian

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Lengkap	Persentase (%)
SMA Unggul CT Foundation	36	36	100%
SMAN 3 Medan	99	89	90%
SMAN 1 Perbaungan	68	58	85%
SMAN 2 Lubuk Pakam	61	36	60%

Dari tabel di atas diketahui bahwa: (1) SMA Unggul CT Foundation 100% pendidik (guru) memiliki mutu dalam kategori baik, semua guru mengajar menggunakan perangkat pembelajaran (RPP, Silabus, Prota, Prosem) yang lengkap dan mengajar berdasarkan keahlian (jurusan) masing-masing. (2) SMAN 3 Medan, 90% pendidik (guru) memiliki mutu dalam kategori baik, guru mengajar menggunakan perangkat pembelajaran (RPP, Silabus, Prota, Prosem) yang lengkap dan mengajar berdasarkan keahlian (jurusan) masing-masing. (3) SMAN 1 Perbaungan 85% pendidik (guru) memiliki mutu dalam kategori baik, guru mengajar menggunakan perangkat pembelajaran (RPP, Silabus, Prota, Prosem) yang lengkap dan mengajar berdasarkan keahlian (jurusan) masing-masing. (4) SMAN 2 Lubuk Pakam 60% pendidik (guru) memiliki mutu dalam kategori kurang baik, karena masih banyak guru mengajar belum menggunakan perangkat pembelajaran (RPP, Silabus, Prota, Prosem) yang lengkap tetapi mengajar sudah berdasarkan keahlian (jurusan) masing-masing.

## 2. Pembahasan Penelitian

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai andil yang cukup besar terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Perkembangan dan kemajuan sekolah dapat dilihat dari kinerja kepala sekolah yang profesional serta kepala sekolah tersebut mampu



memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Melihat peran dan tugas kepala sekolah yang beraneka ragam tersebut kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pendidikan yang terencana dan tertata serta berkesinambungan dalam mengembangkan mutu pendidikan.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah mempunyai tujuan untuk mengembangkan mutu pendidikan di sekolah melalui kegiatan pelaksanaan program sekolah. Mutu pendidikan bersifat dinamis dan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang. Kesepakatan tentang konsep mutu dikembalikan pada acuan rumusan atau rujukan yang ada seperti kebijakan pendidikan, proses belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam penelitian ini, dari empat SMA yang diteliti oleh penulis yaitu: SMA Negeri 1 Perbaungan, SMA Negeri 3 Medan, dan SMA Negeri 2 Lubuk Pakam, dan SMA Unggul CT Foundation, diketahui guru berjumlah 264 orang dan yang memiliki perangkat pembelajaran lengkap dan melakukan tugasnya secara profesional sebanyak 219 orang (83%). Strategi yang dilakukan kepala sekolah untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas adalah (1) pemenuhan sarana prasarana sekolah, hal ini dilakukan kepala sekolah guna untuk menunjang kegiatan peningkatan mutu pendidikan di sekolah, (2) penetapan standard penilaian, hal ini dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, pencapaian mutu tersebut dilihat dari hasil yang diperoleh dari hasil nilai akademik dan nonakademik. (3) pemberian arahan kepada guru

maupun peserta didik dalam pengajaran, hal ini dilakukan kepala sekolah dengan melakukan kunjungan ke kelas-kelas yang bertujuan untuk melihat bagaimana proses pengajaran yang dilakukan guru dan peserta didik, selain itu kepala sekolah memberikan motivasi kepada peserta didik untuk terus meningkatkan minat belajarnya di sekolah. (4) meningkatkan profesionalisme guru, hal ini dilakukan kepala sekolah guna untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan (5) pembinaan khusus untuk peserta didik, hal ini dilakukan pihak sekolah guna untuk memberikan pembinaan bagi peserta didik untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik baik dari akademik maupun nonakademik.

Untuk mencapai mutu yang ingin dicapai kepala sekolah menjalankan strategi sesuai dengan fungsinya, fungsi kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan mempunyai peranan yang sangat banyak untuk kemajuan mutu pendidikan di sekolah, fungsi kepala sekolah tersebut menurut (Zulkarnain, 2013:88) adalah sebagai berikut: (1) membantu guru memahami, memilih, merumuskan tujuan pendidikan. Kepala sekolah bersama-sama dengan guru dan karyawan bersama-sama merumuskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh sekolah secara bersama-sama yang dilakukan pada awal tahun ajaran baru atau awal semester. (2) menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah. (3) melakukan evaluasi secara rutin terhadap kinerja guru dalam mengajar di dalam kelas agar dapat meningkatkan motivasi peserta didik dalam menerima pelajaran didalam kelas, selain itu pihak sekolah berusaha untuk memberikan

pelayanan pendidikan kepada peserta didik dengan baik agar peserta didik mendapatkan layanan pendidikan maupun informasi sesuai dengan yang diharapkan, layanan tersebut diwujudkan melalui pemenuhan sarana prasarana sekolah sehingga peserta didik maupun seluruh warga sekolah dapat belajar dan bekerja di sekolah dengan produktif.

Penyusunan perencanaan program penunjang mutu pendidikan dilakukan oleh kepala sekolah bersama dengan guru, karyawan, maupun orang tua peserta didik. Kepala sekolah bersama guru dan stafnya berkumpul terlebih dahulu dalam sebuah forum untuk menganalisis program apa saja yang dibutuhkan oleh guru maupun peserta didik di sekolah. Untuk itu kepala sekolah bersama dengan stafnya serta seluruh koordinator untuk memilih program apa yang akan dijalankan oleh sekolah dalam menunjang mutu pendidikan. Hal ini didukung dengan pendapat (Soetopo, 2009:45) yang menjelaskan perencanaan penjaminan mutu mempunyai beberapa tahap yaitu: (1) mensosialisasikan konsep program penjaminan mutu kepada seluruh warga sekolah, (2) melakukan analisis sasaran, (3) merumuskan sasaran didasarkan pada visi, misi, dan tujuan sekolah, (4) melakukan analisis SWOT (*strenght, weakness, opportunity, threat*), (5) menyusun rencana peningkatan mutu, dan (6) merumuskan sasaran mutu baru.

Perencanaan untuk menyusun program tersebut diantaranya: (1) mensosialisasikan konsep program penjaminan mutu kepada seluruh warga sekolah, kepala sekolah bersama dengan staf dan seluruh guru dan karyawan bersama-sama untuk membahas program yang akan dilaksanakan, (2) melakukan analisis sasaran, (3) merumuskan sasaran didasarkan pada visi, misi, dan tujuan sekolah, dilakukan kepala kepala sekolah

bersama guru dengan membuat konsep pelaksanaan program yang mengacu pada visi, misi, serta tujuan sekolah, beserta pembagian tugas dan tanggungjawabnya kepada masing-masing guru yang ditunjuk sebagai koordinator, (4) melakukan analisis SWOT (*strenght, weakness, opportunity, threat*), (5) menyusun rencana peningkatan mutu, dan (6) merumuskan sasaran mutu baru, dilakukan oleh kepala sekolah beserta staf dan juga seluruh koordinator dengan cara menganalisis segala sesuatu yang berkaitan dengan program yang akan dijalankan oleh sekolah agar pelaksanaannya dapat dilakukan secara maksimal dan lebih memberikan dampak positif bagi peserta didik khususnya dalam menunjang mutu pendidikan di sekolah baik secara akademik maupun nonakademik.

Langkah-langkah dalam menyusun perencanaan program di SMA tempat penulis meneliti anatar lain: 1) melaksanakan rapat untuk membahas program yang akan dilakukan sekolah setiap awal tahun ajaran baru yang dipimpin oleh kepala sekolah, khususnya masalah kelengkapan perangkat pembelajaran guru saat mengajar di dalam kelas 2) membentuk tim dan koordinator yang bertanggungjawab untuk mengurus program yang telah dibagikan masing-masing, untuk dapat membantu kepala sekolah dalam hal mengkoordinasikan program yang ada, 3) kordinasi kepala sekolah dengan seluruh stafnya beserta seluruh koordinator untuk menentukan program penunjang mutu pendidikan di sekolah, 4) sosialisasi program kepada orang tua peserta didik, dengan membicarakan alokasi pelaksanaan program dan alokasi biaya yang dibutuhkan dalam melaksanakan program, 5) melakukan perbaikan dan pembaharuan yang

berhubungan dengan fasilitas sekolah sesuai dengan dana yang dimiliki oleh pihak sekolah, 6) meminta partisipasi kepada orang tua peserta didik untuk ikut serta dalam pelaksanaan program kerja sekolah baik yang bersifat material maupun non-material.

Langkah-langkah di atas tidak terlepas dari usaha kepala sekolah dalam membentuk tim untuk kemajuan mutu pendidikan di sekolah, hal ini sesuai dengan pendapat Sallis (2012:182). Tim tersebut dapat menjalankan fungsi penting yang mencakup: (1) bertanggungjawab pada mutu pembelajaran, (2) bertanggungjawab pada pemanfaatan waktu para guru, material serta ruang yang dimanfaatkan, (3) menjadi sarana untuk mengawasi, mengevaluasi, dan meningkatkan mutu, (4) bertindak sebagai penyalur informasi kepada pihak manajemen tentang perubahan-perubahan yang diperlukan dalam proses peningkatan mutu.

#### D. PENUTUP

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) nasional ditentukan untuk menjaga kualitas pendidikan atau output hasil pendidikan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi dan unggul serta dengan ketrampilan yang up to date hanya dapat dihasilkan dari para pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang baik akan sangat ditentukan bagaimana tenaga pendidikan yang baik juga. Persoalan mutu pendidikan selaras dengan tuntutan perkembangan dan perubahan. Suatu perubahan menuntut peran agen pembaharuan (*the agent of change*) dalam memunculkan ide-ide pembaharuan serta mengelola perubahan.

Dalam penelitian ini, dari empat SMA yang diteliti oleh penulis, yaitu: SMA Negeri 1 Perbaungan, SMA Negeri

3 Medan, dan SMA Negeri 2 Lubuk Pakam, dan SMA Unggul CT Foundation, diketahui guru berjumlah 264 orang dan yang memiliki perangkat pembelajaran lengkap dan melakukan tugasnya secara profesional sebanyak 219 orang (83%). Dari penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan, SMA Negeri 1 Perbaungan, SMA Negeri 3 Medan dan SMA unggulan CT Foundation sudah memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan SMA Negeri 2 Lubuk Pakam masih membutuhkan banyak perbaikan untuk memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 1977. *The Process Education*. New York: Vintage Boo.
- Arifin, I. 2012. *Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Berbasis Moral Spiritual dalam Mengimplementasi Pendidikan Karakter*. Prosiding Konferensi dan Seminar Internasional ICEMAL Penguatan Manajemen Pendidikan Nasional untuk Meningkatkan Ketersediaan, Keterjangkauan, Mutu, Relevansi, Kesetaraan & Kepastian dalam Memperoleh Layanan Pendidikan di Indonesia. Malang: Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Balitbang Depdiknas. 2010. *Pedoman Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Balitbang Depdiknas.

- Case, K.A.N. 2009. *Guru profesional Penyiapan dan Bimbingan Praktisi Pemikir*. Jakarta: Indeks.
- Joni, R .T. 1991. *Strategi Belajar Mengajar, Suatu Tinjauan Pengantar*. Jakarta: P3G Depdikbud.
- Kompas, Sabtu 4 Agustus 2012. *Nilai Rata-rata Sementara UKG 44,5 Hanya 10 Persen Guru Mendapat Nilai di Atas 70*.
- Maisyaroh, dkk (editor). 2004. *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Mendler, A.N. 2010. *Mendidik dengan Hati Kiat Membina Hubungan Belajar Mengajar yang Akrab dengan Murid*. Bandung: Kaifa.
- Rose, M. 2000. High School That Soar: Discovering What Works in School to Carees Program. Article online. *American Teacher*, 84 (5), 10 – 11, 19. [http://www.aft.org/publications/american\\_teacher/feb00/soar2.html](http://www.aft.org/publications/american_teacher/feb00/soar2.html).
- Schneider, B., & Stevenson, D. 1999. *The Ambitious Generation: America's Teenagers, Motivated but Directionless*. New Haven, Conecticut: Yale University Press.
- Soeharto, K. 2010. Analisis Interpretasi Elit Pendidikan Indonesia tentang Ideologi Pendidikan Nasional. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. Volume 17 Nomor 1 April 2010: 68 - 81. Malang: LP3 Universitas Negeri Malang.
- Suratman, B. 2010. *Komptetensi Manajerial Kepala Sekolah, Ketersediaan Sarana Prasarana, Kapabilitas Mengajar Guru, dan Dukungan Orang Tua, Kaitannya dengan Prestasi Belajar Siswa SMP Negeri di Kota Surabaya*. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. Volume 17 Nomor 1 April 2010: 89 – 97 . Malang: LP3 Universitas Negeri Malang.