

STRATEGI PENGEMBANGAN DAN PENINGKATAN KUALITAS TENAGA PENDIDIKAN OLEH KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SDN 34/I TERATAI

Listiana, Fatmawati, Bradley Setiyadi, Yantoro

Universitas Jambi, Indonesia

Email: listianaa1d120063@gmail.com , fatmawatii581@gmail.com , yantoro@unja.ac.id,
bradleysetiyadi@unja.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan strategi pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga pengajar oleh kepala sekolah SDN 34/I Teratai. Jenis penelitian ini adalah studi literatur. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam dunia pendidikan, pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peran penting pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut memerlukan pengembangan tenaga pendidik dan campur tangan kepala sekolah dalam melaksanakan program-program pendukung sehingga menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Kata Kunci: tenaga pendidik; kepemimpinan; mutu pendidikan

Abstract:

This study aims to determine the problems of the strategy of developing and improving the quality of teaching staff by the principal of SDN 34/I Lotai. This type of research is a literature study. Data sources in this study were obtained from primary data sources and secondary data sources. In the world of education, educators are the key to success in improving the quality of education. The important role of educators in efforts to improve the quality of education in the school requires the development of educators and the intervention of the principal in implementing supporting programs so as to produce qualified educators.

Keywords: educators; leadership; quality of education

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu bangsa. Tanpa adanya sistem pendidikan yang baik dan efektif, sebuah bangsa sulit untuk berkembang dan bersaing dengan bangsa lainnya di kancah global. Berdasarkan hasil survei PISA yang diterbitkan tahun 2019 menyebutkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia menduduki

posisi 10 terbawah dari 79 negara yang berpartisipasi (Kemendikbud, 2021). Kemampuan siswa Indonesia dalam membaca, matematika, dan sains masih berada di bawah rata-rata pencapaian siswa negara-negara ASEAN. Pemerintah berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pembaruan kurikulum dan memperkuat tenaga pendidik.

Tenaga pendidik memiliki peran yang krusial dalam mencapai keberhasilan peningkatan mutu pendidikan, karena berada pada garis depan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik. Kebijakan Merdeka Belajar akan mengubah pola pikir mengenai peran guru dalam proses belajar-mengajar. Guru tidak lagi hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator dalam kegiatan belajar. Dalam peran sebagai fasilitator, guru memiliki tanggung jawab untuk membantu siswa dalam pengalaman belajar, mengadaptasi lingkungan belajar untuk memfasilitasi proses belajar yang efektif, serta membantu terciptanya proses belajar yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi individu siswa (Nurzannah, 2022). Untuk menghadapi tantangan baru tersebut guru perlu dibekali dengan program peningkatan kualitas tenaga pendidik yang holistik dan berkelanjutan.

Kemendikbud ristik dalam permendikbud nomor 22 tahun 2020 merumuskan beberapa program dalam rangka pemerataan dan peningkatan kependidikan untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan diantaranya: 1. Sekolah Penggerak dan Guru Penggerak; 2. Balai Guru Penggerak (Center of Excellence); 3. Transformasi Program Profesi Guru (PPG); Multi-subject Teaching; 4. Penguatan mutu kepemimpinan di satuan pendidikan. Tentunya, untuk mengoptimalkan program yang telah dirancang oleh pemerintah, diperlukan strategi yang baik dari para pemimpin pendidik di satuan pendidikan. Pemimpin pendidik, dalam hal ini kepala sekolah, harus memiliki keterampilan manajemen pendidikan agar mampu mengatur dan mengontrol program peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.

Program peningkatan kualitas pendidik saat ini belum memberikan perubahan signifikan terhadap mutu pendidikan di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Indriyani et al., (2020) disebutkan bahwa para guru masih meragukan efektivitas program diklat sebagai upaya peningkatan kualitas diri mereka. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan Sabrina et al., (2020) kepala sekolah dengan kepemimpinan dan manajemen berbasis sekolah yang baik mampu memberikan peningkatan kualitas guru. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di SDN 34 Teratai didapatkan bahwa manajemen peningkatan kualitas guru dilakukan dengan cara mengikuti program pelatihan guru penggerak dan KKG . Dari program-program tersebut, didapat hasil bahwa program-program tersebut belum efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Berdasarkan hal ini maka perlu adanya upaya pembentukan dan perumusan strategi dalam pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga pendidik oleh kepala sekolah. Strategi pengembangan dan peningkatan tersebut diharapkan mampu memajukan mutu pendidikan di SDN 34/I Teratai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk merancang strategi pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga pendidik oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN 34/I Teratai.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SDN 34/I Kelurahan Teratai Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batanghari Provinsi Jambi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun jenis penelitiannya adalah studi pustaka dengan tujuan mencari strategi yang tepat mengembangkan kualitas tenaga pendidikan dan kependidikan di SDN 34/I Teratai. Dalam usaha mendapatkan data tentang kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di SDN 34/I Teratai, penulis mempergunakan instrumen dalam mengumpulkan data, berupa pedoman wawancara, dan pedoman dokumentasi.

Sumber data dalam penelitian didapat dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer berupa hasil wawancara dan observasi dilakukan untuk mengetahui kondisi awal kualitas tenaga pendidikan dan kependidikan serta mutu pendidikan di SDN 34 Teratai. Sumber data sekunder diperoleh dari literatur-literatur yang relevan seperti buku, jurnal atau artikel ilmiah yang berkaitan dengan topik. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis isi. Teknik analisis isi digunakan dengan mengidentifikasi pola atau tema dalam teks dan dokumen berupa transkrip wawancara dan artikel jurnal yang berkaitan dengan topik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam melakukan pengembangan tenaga pendidik sehingga dapat menghasilkan sekolah yang bermutu. Pendidikan yang bermutu pastinya akan melibatkan seluruh komponen pendidikan untuk terlibat langsung dalam pendidikan itu sendiri (Minsih, Rusnilawati, Mujahid. I (2019 :30).

Tabel 1 Hasil Observasi

No.	Aspek yang diamati	Hasil pengamatan
1.	Perencanaan Tenaga Pendidik	Dari hasil pengamatan diperoleh data proses perencanaan tenaga pendidik dalam hal ini kepala sekolah melakukan perencanaan dengan mengadakan rapat guru pada awal tahun ajaran baru guna mengevaluasi kekurangan tenaga pendidik di sekolah tersebut. Setelah itu mengadakan rapat bersama seluruh warga sekolah untuk merekrut tenaga pendidik yang baru yang mana hasil rapat kemudian dipublikasikan di situs online berupa facebook dan instagram sekolah berupa lowongan kerja.

2.	Penugasan Atau Penempatan Tenaga Pendidik	Dari hasil pengamatan peneliti tentang penugasan atau penempatan tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah sesuai dengan minimal berpendidikan strata 1 (S1) sesuai dengan jurusan masing-masing. Misalkan S1 PGSD ditempatkan menjadi wali kelas, sedangkan S1 pendidikan olahraga ditempatkan menjadi guru olahraga.
3.	Evaluasi Tenaga Pendidik	Dari hasil pengamatan salah satu peneliti saat menjadi mahasiswa magang kependidikan sejak September-Desember, Evaluasi tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan rapat rutin pada setiap akhir bulan di hari sabtu guna mengevaluasi kinerja tenaga pendidik serta menyampaikan masukan kepada guru terhadap hasil evaluasi yang sudah dilakukan seperti strategi mengajar guru serta kelengkapan perangkat ajar yang digunakan guru harus lebih sesuai dengan arahan kemendikbud ristek. Setiap pagi kepala sekolah juga memantau guru pada masing-masing kelas selama proses pembelajaran, sehingga apresiasi, kritik, dan saran dapat diutarakan pada forum rapat nantinya.

Tabel 2 Hasil Wawancara

No.	Pertanyaan Wawancara	Hasil Wawancara
1.	Siapakah yang bertanggung jawab dalam proses perencanaan tenaga pendidik di sekolah?	Kepala sekolah dan pihak dinas pendidikan
2.	Berapa jumlah tenaga pendidik di sekolah ini? Dan bagaimana kualifikasi pendidikannya?	Ada 21 orang tenaga pendidik, 16 orang ASN dan 5 orang merupakan tenaga pendidik honorer. Semua tenaga pendidik sudah merupakan lulusan strata 1 (S1).
3.	Kapankan perencanaan tenaga pendidik dilakukan?	Setiap awal tahun ajaran baru semester ganjil.
4.	Apakah tenaga pendidik di sekolah sudah menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing?	Pada dasarnya setiap guru sudah diberi kewenangan dan setiap wali kelas dituntut untuk bertanggung jawab dan menjalankan tugas sesuai arahan yang diberikan kepala sekolah. Jika tugas tidak berjalan dengan ketentuannya nantinya hal tersebut akan

		menjadi bahan evaluasi di rapat rutin akhir bulan.
5.	Apa saja persyaratan dalam rekrutmen tenaga pendidik di sekolah?	Memiliki ijazah akhir strata 1, <i>curriculum vitae</i> , sehat jasmani dan rohani, memiliki kartu identitas, surat keterangan catatan hasil kepolisian, jika beragama islam bisa baca alquran dan bacaan sholat.
6.	Bagaimana teknis seleksi penerimaan tenaga pendidik di sekolah	Pelamar yang bersangkutan datang langsung membawa berkasnya ke sekolah, atau ke dinas pendidikan apabila ingin mendapat rekomendasi langsung boleh pihak dinas. Setelah itu nantinya akan diwawancarai oleh pihak sekolah maupun dinas pendidikan.
7.	Apakah penempatan tenaga pendidik sudah berdasarkan	Sudah, semua guru di sekolah ini sudah ditempatkan berdasarkan ijazah S1 yang

	keterampilan dan latar belakang pendidikan tenaga pendidik?	mereka lampirkan pada saat melamar kerja.
8.	Faktor-faktor apa saja yang diperhatikan oleh sekolah dalam melaksanakan penempatan tenaga pendidik ?	Latar belakang kependidikan, pengalaman kerja, <i>public speaking</i> , alamat rumah.
9.	Adakah evaluasi kinerja tenaga pendidik di sekolah?	Ada, dilakukan setiap akhir bulan.
10.	Faktor-faktor apa saja yang diperhatikan dalam melaksanakan evaluasi kinerja tenaga pendidik?	Kinerja guru atau proses belajar mengajar di dalam kelas apakah ada kendala guru pada saat memberikan materi kepada siswa dan apakah sudah sesuai modul ajar/RPP dan strategi yang digunakan oleh guru apakah sudah sesuai atau belum.

11.	Faktor-faktor apa saja yang menghambat pengelolaan tenaga pendidik di sekolah? Dan solusinya	Di sekolah ini sudah menggunakan kurikulum merdeka untuk kelas 1 dan 4. Pada saat pengimplementasian kurikulum merdeka ini semua wali kelas 1 kurang menguasai mengenai kurikulum ini karena bukan merupakan guru penggerak. Solusinya adalah sering di adakan pertemuan oleh pihak tanoto dan pengawasan langsung dari pihak dinas pendidikan dalam menjelaskan bentuk implementasi kurikulum merdeka ini. Selain hal itu, sepertinya sudah berjalan dengan semestinya.
-----	--	--

Menurut undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional definisi pendidik adalah tenaga kependidikan yang memiliki jabatan sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya, yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam dunia pendidikan tenaga pendidik sebagai juru kunci dari suatu keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pentingnya peranan tenaga pendidik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut, maka perlu adanya pengembangan tenaga pendidik dan sangat diperlukan campur tangan kepala sekolah dalam menyelenggarakan program-program penunjang sehingga menghasilkan tenaga pendidik berkualitas dan dapat melaksanakan fungsinya secara profesional, karena guru yang berkualitas dan profesional merupakan kebutuhan yang mutlak dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Guru berkualifikasi sebagai pemimpin di kelas maka itu, kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi dan keteladanan untuk menggerakkan para guru sehingga kinerja mereka menjadi lebih selalu meningkat. Sebagai individu yang berpengaruh di sekolah, kepala sekolah harus terus berusaha agar ide, nasehat, saran dan kebijakannya diikuti oleh para guru binaannya. Dengan demikian, ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam beberapa hal seperti cara berpikir, bersikap dan bertindak atau berperilaku.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pimpinannya. Kepala sekolah yang memiliki peran sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga

pendidikan mempunyai andil dalam meningkatkan perkembangan pendidik dan peningkatan mutu pendidikan. Menurut Siregar, A. N., & Lubis, W. (2017) upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah mempunyai tujuan untuk mengembangkan mutu pendidikan di sekolah melalui kegiatan pelaksanaan program sekolah. Sekolah melakukan pengembangan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan tentunya mempunyai landasan dasar yang baik yaitu meningkatkan kompetensi, menambah wawasan, pengetahuan, serta keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan, baik yang terkait dengan proses pembelajaran maupun yang terkait dengan pekerjaan-pekerjaan lain yang dilakukannya.

Pengembangan (development) merupakan peluang untuk belajar yang diciptakan guna membantu pengembangan para pekerja. Sehubungan dengan hal tersebut pengembangannya kualitas tenaga pendidik melalui program-program pendidikan dapat menunjang produktivitas, moral, efisiensi, efektifitas, dan stabilitas suatu lembaga dalam mengantisipasi lingkungan yang selalu berubah mengikuti perubahan dan perkembangan zaman. Selain itu peningkatan mutu tenaga kependidikan dengan melatih guru-guru yang potensial dilakukan untuk meningkatkan kualifikasinya, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menghadapi tantangan yang berkembang sekarang ini. Selain itu pengembangan bagi tenaga pendidik secara konsisten perlu dilakukan agar kemampuan dan kreativitas yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal. Tujuan utama program pelatihan dan pengembangan adalah: (1) untuk menutup perbedaan antara kecakapan dan kemampuan dengan jabatan, (2) dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut Masjudin, & Husniati. (2018).

Berdasarkan wawancara bersama kepala sekolah SDN 34 Teratai dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik (guru) di sekolah ini sudah mengikuti beberapa program dari instansi pendidikan seperti KKG, diklat, workshop, lokakarya dan seminar yang diberikan oleh pihak perguruan tinggi baik itu secara individu maupun kelompok.

“Adapun karena sekolah kami merupakan sekolah penggerak yang sudah menerapkan kurikulum merdeka pada kelas 1 dan IV, maka sering sekali saya bersama wali kelas mengikuti pelatihan baik yang diadakan oleh dinas pendidikan atau pihak TANOTO PINTAR. Saya disini juga merupakan kepala sekolah baru kurang lebih satu semester ini. Berhubu guru kelas 1 (kelas paralel a, b, c) ini merupakan guru senior semua yang ditugaskan oleh pemimpin sebelumnya jadi dengan adanya pelatihan ini kurang berpengaruh bagi mereka karena kurangnya penguasaan terhadap teknologi. Namun untuk yang lainnya saya rasa ilmu yang didapatkan sudah diimplementasikan pada kelasnya masing-masing. dengan adanya pelatihan tersebut tentunya sangat membantu sekolah kami dalam menjalankan tugas sebagai sekolah penggerak di kota Muara Bulian ini”.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji strategi kepala sekolah terhadap pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga pendidik di SDN 34/I Teratai belum berjalan dengan baik karena masih mengandalkan bantuan dari pihak luar seperti pihak dinas pendidikan dan mengikuti pelatihan program TANOTO PINTAR dari perguruan tinggi sehingga dapat berpengaruh pada kinerja guru yang kurang maksimal karena kemampuan dan kreativitasnya tidak diasah dengan baik.

Semestinya hal tersebut dapat dilakukan dengan berkolaborasi dengan sekolah lain mengenai permasalahan-permasalahan pendidikan sekarang.

Pemimpin bertanggung jawab untuk mendesain budaya organisasi serta iklim yang tentram bentuk upaya meningkatkan pertumbuhan dan mempertinggi pengembangan lembaga pendidikan yang dipimpinnya sesuai dengan standar mutu yang dipersyaratkan. Sehubungan dengan hal ini pemimpin pendidikan memiliki tiga peran utama: pemimpin sekolah, pengatur dan pendidik bagi warga sekolah.

BIBLIOGRAFI

Aliyah, R., Lathifah, Z., & Luthfah, S. (2017). PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK PADA SEKOLAH DASAR. *Didaktika Tauhidi Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 78.

Indriyani, A., Saefulloh, M., & Riono, S. B. (2020). PENGARUH DIKLAT KEPENDIDIKAN DAN KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP KUALITAS GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN JAMBLANG KABUPATEN CIREBON Azizah. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.

Masjudin, & Husniati. (2018). Optimalisasi Pengelolaan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. 71-73.

Nurzannah, S. (2022). Peran Guru Dalam Pembelajaran. *ALACRITY : Journal Of Education*, 2(3), 26–34.

"Peraturan Mentri Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi nomor 22 tahun 2020"

Rahmawati, Y., & Syamratulangi, S. (2020). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Implementasi. *Jurnal Elkatarie*, 410.

"Risalah Kebijakan Mentri Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi nomor 3 April 2021"

Sabrina, F. F., Darmiyanti, A., & BK, M. T. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 239.

Siregar, A. N., & Lubis, W. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *EducanduM*, 9.

Sulistiono, A. A., & Subijanto, dkk. (2017). Kajian Pengelolaan Tenaga Kependidikan: Profesi Kepala Sekolah dan. Jakarta: Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan.

Copyright holder:

Listiana, Fatmawati, Bradley Setiyadi, Yantoro (2023)

First publication right:

This article is licensed under:

