

32. MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM MEMBANGUN KOMPETENSI GURU

An An Siti Farihah*, Ulil Amri Syafri, T Abdul Madjid

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

*ansifa.achmad@gmail.com

ABSTRACT

The reseach is (1) To find out the educational management of building teacher's competency in SMP IT At-Taufiq; (2) To find out the educational management of building teacher's competency in SMP IT Kaifa; (3) To find out the educational management of building teacher's competency management in SMP IT. The result are (1) Educational management in SMP IT At-Taufiq was done by human resourse potency (SDM) on that place by noticing the teacher's need, as a follow up to recruitment selection, coaching, development, ends to drop out the teachers. All the process well done in educational management and they must be done well in order to get a major drawback in educational course minimum; (2) educational management in SMP IT Kaifa is done by human resource potency (SDM) as a committee of new teacher selection in SMP IT Kaifa by noticing the teacher's need based on a simple analytical and input from the teacher's related to the teacher's need so as a follow up by human resources potency (SDM) to do the teacher's recruitment; (3) Educational management in Islamic integrated school can't be separated from nuances characteristics of Islamic. Based on explanation above, it can be conclude that a good educational management would produce tha teachers whom are competences. It proves that from the result of subject teacher's performance evaluation were done to all the subject teacher's in SMP IT At-Taufiq and SMP IT Kaifa. It shows the educational management urgent in building the teacher's competency. It stresses that the more educational management well done, it produced the teacher's competency get better. It must be given the appreciation as a big achievement is improving the quality of young generation.

I. PENDAHULUAN

Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 disebutkan bahwa pendidikan nasional memiliki fungsi dalam mengembangkan kompetensi, membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Berdasarkan konsep tersebut, dapat dikatakan bahwa bangsa yang ingin maju dan berhasil di segala bidang maka seharusnya pendidikan mendapatkan tempat yang utama (Koswara 2008, hlm. 79). Selain itu, dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dinyatakan bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan diarahkan demi tercapainya kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab. Selanjutnya dinyatakan bahwa untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru secara terencana, terarah dan berkesinambungan (Nata 2009, hlm. 4).

Kualitas pendidikan suatu bangsa sangatlah ditentukan oleh kualitas para gurunya. Sebagus apapun rancangan kurikulum, teknologi pendidikan ataupun perencanaan pendidikan, jika tanpa guru yang berkualitas, maka tidak akan membawa kesuksesan dalam meraih tujuan pendidikan. Artinya keberhasilan proses pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas para gurunya. Hal ini dikarenakan guru memiliki peran yang amat penting, terutama sebagai *agent of change* melalui proses pembelajaran (Alim 2014, hlm 128).

Dalam hal inilah kemudian pemerintah yakni Menteri Pendidikan Nasional mengeluarkan peraturan sebagai acuan dalam menetapkan standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yaitu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Fungsinya antara lain untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi para guru di Indonesia, dengan harapan akan berdampak positif bagi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Berdasarkan latar belakang inilah maka peneliti akan memaparkan bagaimana manajemen pendidikan dalam membangun kompetensi guru. Sebagai bentuk komparasi, lokasi penelitian yang akan dilakukan yakni di SMP IT At Taufiq dan SMP IT Kaifa.

Berlandaskan kepada pembahasan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana manajemen pendidikan dalam membangun kompetensi guru di SMP IT At-Taufiq Kota Bogor?; (2) Bagaimana manajemen pendidikan dalam membangun kompetensi guru di SMP IT Kaifa Kabupaten Bogor?; serta (3) Bagaimana manajemen pendidikan dalam membangun kompetensi guru di SMP IT?.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Jika dilihat dari pengumpulan datanya, penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reseach*), yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dilapangan, seperti dilingkungan masyarakat, lembaga-lembaga dan organisasi pemerintah. Penelitian kualitatif dilakukan untuk memahami fenomena sosial dari pandangan pelakunya. Seperti halnya penelitian ini yang dilaksanakan pada dua lembaga pendidikan sebagai bentuk komparasi, yaitu di SMP IT At-Taufiq Kota Bogor dan SMP IT Kaifa Kabupaten Bogor.

Data yang berasal dari kepustakaan digunakan sebagai teori yang dijadikan pedoman penulis untuk penelitian lapangan. Adapun data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah dan dianalisa untuk mengungkapkan pokok masalah yang diteliti. Dalam menganalisa hasil penelitian manajemen pendidikan dalam membentuk kompetensi guru digunakan analisa kualitatif yakni data yang terkumpul dalam bentuk kata-kata bukan angka-angka. Penelitian ini

menggunakan metode riset lapangan (field research) dengan teknik analisa non statistik (analisis deskriptif) dengan cara observasi dan pengumpulan data. Data penelitian yang sudah terkumpul lalu dibuatkan korelasi dengan teori-teori yang ada.

Dalam penelitian ini ada beberapa kegiatan, yaitu (1) menyusun panduan wawancara dan daftar pengamatan (*checklist*) atau pedoman observasi, (2) melakukan wawancara kepada para guru, Kepala Sekolah, serta pihak SDM untuk memperoleh data mengenai profil para guru, (3) melakukan analisis data secara deskriptif kualitatif.

Dalam penelitian ini yakni analisis data yang diupayakan memiliki tujuan untuk dapat mengetahui manajemen pendidikan dalam membangun kompetensi guru di SMP IT At Taufiq Kota Bogor dan SMP IT Kaifa Kabupaten Bogor. Analisis data ini dimulai dengan mengkaji, mempelajari dan menggali seluruh data yang terdapat dari banyak sumber, seperti halnya pengamatan dan wawancara yang sudah dicatat, serta hasil dari dokumentasi. Setelah data-data tersebut dibaca, ditelaah dan dipelajari maka dilakukan reduksi data dengan membuat abstraksi atau rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang mesti ada.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen pendidikan merupakan sebuah rangkaian cara yang disusun secara sistematis dengan tujuan mengontrol semua yang ada dalam struktur pendukung dalam dunia pendidikan. Struktur itu bisa berupa tenaga pendidik, tenaga kependidikan, maupun sarana dan prasarana penunjang mutu pendidikan dilingkungan sekolah itu sendiri. Adapun manajemen pendidikan yang dibahas dalam tulisan ini yakni yang berkaitan dengan perencanaan pendidik, rekrutmen, pembinaan dan pengembangan, sampai kepada pemberhentian serta implikasinya terhadap kompetensi guru pada lembaga pendidikan. Dalam hal ini manajemen pendidikan di SMP IT At-Taufiq menggambarkan bahwa dalam proses penerimaan guru baru melibatkan pihak SDM sebagai panitia penyeleksian guru baru. Adapun tahapan perekrutan guru baru di SMP IT At-Taufiq yakni:

A. Perencanaan

Prosedur perencanaan SDM ialah menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan. Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM, mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya, sampai kepada memilih yang terbaik. Ada dua metode dalam perencanaan SDM ini yakni metode ilmiah yang diartikan bahwa perencanaan SDM dilakukan berdasarkan hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan mengenai kebutuhan guru. Ini risikonya relatif kecil karena segala sesuatunya sudah diperhitungkan terlebih dahulu. Sedangkan metode non ilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM hanya

didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaannya saja. Akibatnya bisa timbul mismanajemen dan pemborosan yang dapat merugikan lembaga pendidikan tersebut.

SMP IT At-Taufiq Kota Bogor melaksanakan perencanaan SDM dengan menganalisa kebutuhan guru secara sederhana yang kemudian diusulkan kepada pihak yayasan. Sehingga perencanaan perekrutan guru dapat dilakukan secara tepat dan akurat sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan pihak SDM Yayasan yang menaungi SMP IT At-Taufiq bahwa perencanaan perekrutan guru didasarkan hasil usulan dari pihak sekolah kepada pihak yayasan. Sehingga resikonya relatif kecil dan tidak merugikan.

B. Rekrutmen (Pengadaan Pendidik)

Proses rekrutmen haruslah menghasilkan guru dan pegawai yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan lembaga pendidikan sampai jangka waktu yang wajar. Di SMP IT At-Taufiq proses rekrutmen guru dilakukan berdasarkan rekomendasi dari pihak sekolah kepada pihak yayasan. Untuk selanjutnya, pihak yayasanlah yang melakukan promosi, rekrutmen, dan pengadaan pegawai. Pengadaan tersebut berdasarkan analisis pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job requirement*), dan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*).

C. Seleksi

Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak kompeten untuk memenuhi persyaratan. Pada proses seleksi inilah kemudian calon guru melaksanakan penyeleksian secara bertahap. Adapun tahapan yang dilakukan di SMP IT At-Taufiq adalah:

Tahap 1: Wawancara penyaringan pendahuluan

Tahap 2: Pengisian formulir lamaran

Tahap 3: Wawancara kerja

Tahap 4: Tes seleksi

Tahap 5: Keputusan pengangkatan

Keputusan seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan setelah departemen sumber daya memberikan rekomendasi.

D. Pembinaan dan pengembangan

Pembinaan lembaga/institusi dapat menyelenggarakan berbagai program seperti seminar, lokakarya, simposium serta menerapkan sistem pembinaan seperti: 1) Sistem karier, 2) Sistem prestasi kerja, 3) Sistem kenaikan pangkat, namun pembinaan jupa dapat dilakukan secara mandiri dengan cara kursus,

membaca artikel, membaca buku, serta menggunakan internet sebagai media untuk menambah wawasan.

Berdasarkan teori diatas, pihak sekolah SMP IT At-Taufiq belum secara spesifik mengikuti teori, namun pembinaan dan pengembangannya dilakukan sebatas pembinaan kompetensi akademik dan non akademik yang dilakukan setiap semester dan jika ada undangan dari pihak Dinas Pendidikan.

1. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen SDM. Pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan dengan hormat menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Pendidikan dapat dilakukan atas dasar: (1) Permohonan sendiri, (2) Meninggal Dunia, dan (3) Mencapai batas usia pensiun dilakukan oleh penyelenggara satuan pendidikan yang bersangkutan. Adapun pemberhentian tidak dengan hormat tenaga kependidikan atas dasar: (1) Hukuman jabatan, (2) Akibat pidana penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum.

SMP IT At-Taufiq tidak pernah memberhentikan pegawai, namun pegawai itu sendiri yang meminta berhenti dan mundur karena berbagai alasan pribadi. Pembinaan para guru di SMP IT At-Taufiq berdampak kepada tingginya tingkat kedisiplinan para guru sehingga diantara mereka tidak ada yang diberhentikan secara tidak hormat baik oleh sekolah maupun oleh pihak yayasan.

Manajemen pendidikan di SMP IT Kaifa menggambarkan bahwa dalam proses penerimaan guru baru melibatkan pihak SDM sebagai panitia penyeleksian guru baru. Adapun tahapan perekrutan guru baru di SMP IT Kaifa yakni:

1. Perencanaan

SMP IT Kaifa Kabupaten Bogor sudah melaksanakan perencanaan SDM dengan menganalisa kebutuhan guru secara sederhana yang kemudian diusulkan kepada pihak yayasan. Sehingga perencanaan perekrutan guru dapat dilakukan secara tepat dan akurat sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan pihak SDM Yayasan yang menaungi SMP IT Kaifa bahwa perencanaan perekrutan guru didasarkan hasil usulan dari pihak sekolah kepada pihak yayasan. Sehingga resikonya relatif kecil dan tidak merugikan.

2. Rekrutmen (Pengadaan Pendidik)

Di SMP IT Kaifa proses rekrutmen guru dilakukan berdasarkan rekomendasi dari pihak sekolah kepada pihak yayasan. Untuk kemudian, pihak yayasanlah yang melakukan promosi, rekrutmen, dan pengadaan pegawai. Promosi dilakukan dengan cara memberikan info via website SMP IT Kaifa maupun dengan menyebarkan brosur. Terdapat tiga macam tenaga kependidikan di SMP IT Kaifa yakni guru, yang diwajibkan memiliki kualifikasi akademik minimal S1 dan

diutamakan sudah berpengalaman minimal selama satu tahun mengajar; pendamping ABK (Anak Berkebutuhan Khusus), dengan kualifikasi akademik minimal SMA atau yang sederajat (namun pada tahun pelajaran kali ini tidak ada anak ABK sehingga tidak diadakan guru pendamping; sedangkan untuk staff minimal berkualifikasi akademik D3. Mengenai syarat lainnya disebutkan bahwa keseluruhan guru dan staff di SMP IT Kaifa diharuskan dapat membaca Alquran dan diutamakan memiliki hafalan Juz 30.

3. Seleksi

Adapun tahapan yang dilakukan di SMP IT Kaifa adalah:

Tahap 1: Penyaringan pendahuluan

Tahap 2: Penyeleksian melalui test

Tahap 3: Wawancara kerja

Tahap 4: Tes Mengajar

Tahap 5: Keputusan pengangkatan

Keputusan seleksi diambil setelah seluruh rangkaian proses penyeleksian berakhir. Ini melibatkan masukan dari para guru untuk menerima seseorang yang layak untuk menjadi guru di SMP IT Kaifa.

4. Pembinaan dan pengembangan

Pembinaan lembaga/institusi dapat menyelenggarakan berbagai program seperti seminar, lokakarya, simposium serta menerapkan sistem pembinaan seperti: 1) Sistem karier, 2) Sistem prestasi kerja, 3) Sistem kenaikan pangkat, namun pembinaan juga dapat dilakukan secara mandiri dengan cara kursus, membaca artikel, membaca buku, serta menggunakan internet sebagai media untuk menambah wawasan.

Berdasarkan teori diatas, baik pihak yayasan ataupun pihak sekolah SMP IT Kaifa belum secara spesifik mengikuti teori. Untuk pembinaan ini selalu dilakukan setiap satu minggu sekali dengan mengadakan rapat evaluasi kinerja para guru selama satu minggu. Hal ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi pihak sekolah dalam membina para gurunya. Selain itu juga diharapkan mampu menciptakan guru yang komunikatif. Sedangkan pengembangannya dilakukan dengan berbagai cara. Baik itu dengan pelatihan diluar sekolah maupun dari luar sekolah. Di dalam sekolah, pengembangan dilakukan melalui IHT (*In House Training*), workshop, dauroh, dan lain sebagainya. Sedangkan diluar sekolah dilakukan jika ada undangan dari pihak Dinas Pendidikan melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

5. Pemberhentian

Sejauh ini SMP IT Kaifa tidak pernah memberhentikan pegawai, namun pegawai itu sendiri yang meminta berhenti dan mundur karena berbagai alasan pribadi. Pembinaan para guru di SMP IT Kaifa berdampak kepada tingginya tingkat kedisiplinan para guru sehingga diantara mereka tidak ada yang diberhentikan secara tidak hormat baik oleh sekolah maupun oleh pihak yayasan.

Pada sekolah SMP IT At-Taufiq dan SMP IT Kaifa terlihat bagaimana manajemen pendidikan dapat berjalan sesuai dengan fungsinya. Dari mulai perencanaan guru, rekrutmen, seleksi, pembinaan dan pengembangan, sampai kepada pemberhentian guru sangatlah mengikuti manajemen pendidik yang seharusnya. Perencanaan kebutuhan guru dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan guru di sekolah yang kemudian ditindaklanjuti oleh pihak SDM yayasan. Penyeleksian guru dilakukan secara ketat dan spesifik, semua calon guru haruslah memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diampu nantinya.

Dalam pembinaan dan pengembangan juga rutin dilakukan. Pembinaan selalu dilakukan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, sepekan sekali diadakan koordinasi dengan semua guru agar kesulitan-kesulitan selama proses pembelajaran dapat dikomunikasikan serta dicarikan solusi. Untuk pengembangan kompetensi guru, keduanya selalu mengadakan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi guru. Baik pelatihan yang dilakukan didalam lembaga maupun diluar lembaga. Sehingga berdampak baik kepada peningkatan kompetensi para guru. Dalam hal ini terlihat pada saat peneliti melakukan wawancara dan penilaian kinerja pada guru mata pelajaran yang mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yang menunjukkan hasil dari semua kompetensi guru yakni: kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian menunjukkan hasil yang amat baik. Hal tersebut tidak lepas dari bagaimana manajemen pendidikan di kedua lembaga tersebut membentuk kompetensi guru. Ini dapat menjadi contoh bagi semua lembaga pendidikan agar menerapkan apa yang dicontohkan oleh kedua lembaga tersebut demi tercapainya tujuan negara.

IV. SIMPULAN

1. Manajemen pendidikan dalam membangun kompetensi guru di SMP IT At-Taufiq Kota Bogor SMP IT At-Taufiq Kota Bogor sudah melaksanakan perencanaan SDM dengan menganalisa kebutuhan guru. Sehingga perencanaan perekrutan guru dapat dilakukan secara tepat dan akurat sesuai dengan kebutuhan. Ini berdampak kepada kompetensi guru yang dimiliki lembaga tersebut yang berdasarkan penilaian kinerja guru menunjukkan hasil

yang amat baik dari keseluruhan kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru.

2. Manajemen pendidikan dalam membangun kompetensi guru di SMP IT Kaifa Kabupaten Bogor manajemen pendidikan di SMP IT Kaifa menggambarkan bahwa dalam proses penerimaan guru baru melibatkan pihak SDM sebagai panitia penyeleksian guru baru. Sehingga perencanaan perekrutan guru dapat dilakukan secara tepat dan akurat sesuai dengan kebutuhan. Ini berdampak kepada kompetensi guru yang dimiliki lembaga tersebut yang berdasarkan penilaian kinerja guru menunjukkan hasil yang baik dari keseluruhan kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru.
3. Manajemen pendidikan dalam membangun kompetensi guru di SMP IT selanjutnya dilakukan sesuai dengan fungsinya. Dari mulai perencanaan guru, rekrutmen, seleksi, pembinaan dan pengembangan, sampai kepada pemberhentian guru haruslah mengikuti manajemen pendidik yang seharusnya sehingga kompetensi guru dapat dibangun secara lebih baik lagi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Akhmad, *Tafsir Pendidikan Islam*, Jakarta: AMP Press, 2014
- Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Barnawi dan M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017
- Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Pustaka Setia, 2002
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Koswara, Deni dan Halimah, *Seluk Beluk Profesi Guru*, Bandung: PT Pribumi Mekar, 2008
- Nata, Abuddin, *Menuju Sukses Sertifikasi Guru dan Dosen*, Jakarta: Faza Media, 2009
- _____, *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Predana Media Grup, 2014
- _____, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Predana Media Grup, 2012
- Nizar, Samsul dan Zainal Efendi Hasibuan, *Hadis Tarbawi (Membangun Kerangka Pendidikan Ideal Perspektif Rasulullah)*, Jakarta: Kalam Mulia, 2011
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007
- Ramayulis, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta: Kalam Mulia, 2015
- _____, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2014
- Riduwan, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Salim, Moh. Haitami dan Syamsul Kurniawan, *Studi Ilmu Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012
- Trianto dan Titik Triwulan Tutik, *Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik (Menurut UU Guru dan Dosen)*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2006)