



MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM UNTUK MENINGKATKAN MUTU DAYA SAING SEKOLAH DI SDN ULU BENTENG 2 KECAMATAN MARABAHAN

Monalisa¹, Husnul Madihah², Jarkawi³

^{1,2,3}Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

History Article

Article history:

Received July 17, 2023

Approved August 27, 2023

Keywords:

*Planning,
Organizing,
Implementing
Human Resource
Development*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the planning, organizing, implementing and supervising human resource development programs to improve the quality and competitiveness of schools at SDN Ulu Benteng 2, Marabahan District. The theory used in this research is George R Terry's theory. Methodology This research uses a qualitative approach and this type of research uses qualitative descriptive research. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Research Results: 1) planning the HR Development program, schools are able to formulate a strategy to develop quality teacher resources by involving teachers in professionalism development activities, and creating a planning document known as the School Work Plan (RKS). 2) Organizing the HR Development program, the principal has given clear job descriptions to teachers according to the abilities, skills and achievements of teachers in the form of a Principal's Decree which must be implemented by all teachers. 3) Implementation of the HR development program the head of SDN Ulu Benteng 2 involves teachers in professionalism development activities, such as KKG, workshops, IHT, seminars and conducting research, 4) Supervision of the HR development program is carried out through school supervision. The conclusion of this research is to develop human resources in accordance with planning, organizing, implementing and supervising, schools can provide training and professional development to their teachers. This can improve their competence and teaching skills, which in turn will improve the quality and competitiveness of their schools.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan program pengembangan SDM untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDN Ulu benteng 2 Kecamatan Marabahan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori menurut George R Terry. Metodologi Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil Penelitian: 1) perencanaan program Pengembangan SDM, sekolah mampu membuat strategi untuk mengembangkan mutu sumber daya guru yang berkualitas adalah mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pengembangan profesionalisme, dan membuat dokumen perencanaan yang disebut sebagai Rencana Kerja Sekolah (RKS). 2) Pengorganisasian program Pengembangan SDM, Kepala sekolah telah memberikan uraian tugas kepada guru dengan jelas sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan prestasi guru dalam bentuk Surat Keputusan Kepala Sekolah yang harus dilaksanakan oleh semua guru. 3) Pelaksanaan program pengembangan SDM Kepala SDN Ulu Benteng 2 mengikut sertakan guru-guru dalam kegiatan pengembangan profesionalisme, seperti KKG, workshop, IHT, seminar dan melakukan penelitian, 4) Pengawasan program pengembangan SDM dilakukan melalui supervisi sekolah. Kesimpulan dari penelitian ini adalah mengembangkan SDM yang sesuai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, sekolah dapat memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada guru-guru mereka. Ini dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pengajaran mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu dan daya saing sekolahnya.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: monamonal076@gmail.com

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan harus dikelola oleh Pendidik dan Tenaga Pendidik yang memiliki sifat baik yang penjabaran darinya berupa kecerdasan akal, sopan dan santun, bersikap adil, mahir dalam mengajar, berpakaian rapi serta bersih. Relevansinya pada pendidikan kontemporer dapat dilihat dari prinsip yang harus dimiliki oleh seorang pendidik tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang berbunyi bahwa seorang pendidik haruslah memiliki bakat, minat, komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Selain UU Guru dan Dosen, ada juga beberapa peraturan perundang-undangan lain yang mengatur tentang kinerja guru, seperti Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah. Standar tersebut mengatur tentang tugas-tugas pokok guru, kualifikasi guru, dan indikator kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Syafruddin (2012 : 20), Sekolah sebagai lembaga formal yang mendapat tugas dan tanggung jawab untuk mendidik, peranan sekolah sangat besar sebagai sarana tukar pikiran diantara peserta didik, dan juga guru harus berupaya agar pelajaran yang diberikan cukup untuk menarik minat anak, sebab tidak jarang anak menganggap pelajaran yang diberikan oleh guru kepadanya kurang menarik dan tidak bermanfaat bahkan membosankan. Guru yang mengajar hanya semata-mata melaksanakan tugasnya agar gugur dari kewajibannya sebagai guru, hal ini sudah keluar dari aturan-aturan dan tujuan pendidikan. Guru harus mendidik yaitu harus membina, membimbing dan menjadi contoh bagi anak didiknya, agar menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab dan berbudi pekerti luhur, berguna bagi nusa dan bangsa, hanya dengan inilah maka semua aspek kepribadian anak bisa berkembang.

Berdasarkan pernyataan dari Eka Nuraini Rachmawati (2004: 7) Kenyataannya, sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Eka Nuraini Rachmawati (2004: 7) bahwa, dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas jauh dari negara - negara tetangga.

Selain itu juga Prim Masrokan Mutahar (2014) menjelaskan bahwa salah satu persoalan yang dihadapi dunia pendidikan Indonesia pada saat ini adalah profesionalisme SDM. Sehingga dengan demikian berdampak pada penurunan mutu pendidikan. Berdasarkan pendapat Prim Masrokan Mutahar (2014) bahwa problem rendahnya mutu pendidikan di karenakan mutu guru yang rendah.

Berdasarkan data akreditasi dari BAN-SM SDN se-Kecamatan Marabahan tahun 2019 sebagai berikut:

No	Nama Sekolah	Standar PTK (%)	Kategori
1.	SDN Marabahan 1	81 %	B
2.	SDN Marabahan 2	83 %	B
3.	SDN Marabahan 3	80 %	B
4.	SDN Bagus 1	67 %	C
5.	SDN Bagus 2	70 %	C
6.	SDN Ulu Benteng 1	72 %	C
7.	SDN Ulu Benteng 2	80 %	B
8.	SDN Ulu Benteng 3	73 %	C
9.	SDN Ulu Benteng 4	63 %	C
10.	SDN Ulu Benteng 5	80 %	B
11.	SDN Antar Baru 1	70 %	C
12.	SDN Antar Baru 2	64 %	C
13.	SDN Antar Baru 3	75 %	C
14.	SDN Penghulu	65 %	C
15.	SDN Antar Jaya 1	79 %	C

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Barito Kuala

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa dari data akreditasi sekolah se Kecamatan Marabahan terlihat pada standar Pendidik dan Tenaga Pendidik (PTK) dari 15 sekolah yang ada di Kecamatan Marabahan masih ada 10 sekolah yang hasil SDM masih kategori cukup rendah maka dari itu diperlukan pengembangan SDM Khususnya guru untuk menemukan berbagai bentuk kreativitas guru dalam mewujudkan pembelajaran aktif dan kaitannya dengan peningkatan profesionalisme guru. Cakupan pengembangan kreativitas guru dalam mewujudkan pembelajaran aktif meliputi 1). Perencanaan pembelajaran yang terdiri dari pemilihan strategi, metode, penggunaan model dan media pembelajaran, lebih efektif melalui perencanaan bersama dalam satu rumpun bidang studi 2). Proses pembelajaran aktif dapat terwujud dengan performan (tampilan) guru yang aktif yang mampu merekayasa dan memberikan pengalaman belajar sesuai dengan karakteristik pebelajar dan subject matter yang harus dikuasai. 3). Proses pelaksanaan pembelajaran aktif terwujud dengan adanya kesadaran guru tentang makna dan hakekat belajar; adanya pembelajaran yang berpusat pada pembelajar; prinsip belajar dengan mengalami; mengembangkan keterampilan sosial, kognitif, dan emosional; mengembangkan keingintahuan, imajinasi, dan fitrah berTuhan serta adanya perpaduan kemandirian dan kerjasama dari pembelajar (Jarkawi dan Dygta Rahma Sari, 2022).

Dalam usaha peningkatan mutu dan daya saing sekolah, terdapat dua hal utama yang menjadi kunci daya saing suatu sekolah, yaitu perbaikan mutu guru. Perbaikan mutu guru hendaknya prioritas utama, baik dalam menentukan kebijakan maupun dalam pelaksanaannya. Diantaranya adalah dengan mengadakan jaringan kerja guru, baik yang satu sekolah, satu bidang studi, maupun lintas bidang studi yang menjalin komunikasi (mengadakan pertemuan secara rutin) satu sama lain. Sehingga dengan kegiatan itu guru dapat bersifat proaktif untuk menemukan cara-cara untuk mengembangkan diri sebagai professional (Sudarwan, 2022).

Menurut observasi awal peneliti, adapun di antara sekolah yang memiliki mutu dan daya daya saing di Kecamatan Marabahan yaitu SDN Ulu Benteng 2. SDN Ulu Benteng 2 dengan visi nya “*Sekolah Bermutu Berdasarkan Iman dan Taqwa*” merupakan salah satu sekolah di kecamatan marabahan yang memiliki mutu dan daya saing sekolah yang bagus, hal ini dibuktikan dengan akreditasi oleh BAN-S/M dengan nilai akhir mencapai 90, memperoleh akreditasi dengan peringkat B (Baik) dengan no SK: 103/BAN-SM-P/AK/X/2019.

Tujuan diadakan penelitian ini yaitu untuk mengetahui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan program pengembangan SDM di SDN Ulu Benteng 2 untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolah. Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di sekolah tersebut dengan judul “Manajemen Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Mutu Dan Daya Saing Sekolah Di SDN Ulu Benteng 2 Kecamatan Marabahan.

Menurut Melayu P. Hasibuan, (2018 : 10), menyatakan bahwa MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

George R. Terry, 1958 dalam bukunya *Principle of Management* (Sukarna, 2011: 10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu perencanaan (menetapkan tujuan dan memutuskan kegiatan), pengorganisasian (mengorganisasi kegiatan dan sumber daya manusia), memimpin (memotivasi, berkomunikasi, dan mengembangkan personal dalam organisasi), dan pengendalian (menetapkan target dan mengukur kinerja). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC:

a. *Planning* (Perencanaan)

Menurut Terry dalam bukunya (Sukarna, 2011:10) "...Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan."

Perencanaan berarti menentukan sebelumnya apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Menurut *Terry*, Untuk memperoleh perencanaan yang kondusif, perlu dipertimbangkan beberapa jenis kegiatan yaitu; 1) menentukan keadaan organisasi sekarang, 2) Analisis terhadap lingkungan dan menetapkan tempat perencanaan, 3) menentukan tujuan sekolah, 4) ramalan keadaan-keadaan yang akan datang, 5) Melakukan tindakan-tindakan dan sumber pengerahan. 6) pertimbangan tindakan-tindakan yang diusulkan, 7) berhubungan terus selama proses perencanaan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

G. R. Terry dalam bukunya (Sukarna, 2011:38) "...Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang dipelelukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

George R Terry, (Sukarna,2011:46) juga mengemukakan tentang indikator *organizing*, sebagai berikut, yaitu :1) Struktur Organisasi; 2) pembagian kerja; 3) penempatan tenaga kerja; 4) pelimpahan wewenang dan tanggung jawab.

c. *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan)

Menurut George R. Terry dalam bukunya (Sukarna, 2011: 82) "... Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

Menurut *Terry*, (Sukarna, 2011: 82-83), Indikator yang diperlukan untuk penggerakan yaitu:1) *Leadership* (Kepemimpinan); 2) *Attitude and morale* (Sikap dan moril); 3) *Tatahubungan*; 4) *Incentive* (Perangsang / insentive); 5) *Supervision* (Supervisi).

d. *Controlling* (Pengawasan)

Menurut *George R. Terry* (Sukarna,2011:110) "...Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standard*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran).

Terry (Sukarna, 2011: 116), mengemukakan indikator pengawasan sebagai berikut, yaitu: 1) menentukan standard atau dasar bagi pengawasan; 2) ukuran pelaksanaan; 3) bandingkan pelaksanaan dengan standard dan temukan jika ada perbedaan; 4) perbaiki penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat.

Ditjen Dikdasmen Kementerian Pendidikan Nasional menyebutkan beberapa alternatif strategi program pengembangan guru, yaitu: 1) Program peningkatan kualifikasi guru atau program studi lanjut ; 2) Program penyeteraan dan sertifikasi; 3) Program pelatihan terintegrasi

berbasis kompetensi; 4) Program supervisi pendidikan; 5) Program pemberdayaan MGMP; 6) Simposium guru; 7) Program tradisional lainnya, misalnya CTL, PTK, penulisan karya ilmiah, 8) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, 9) Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, 10) Melakukan penelitian; 11) Magang; 12) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan; 13) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi, dan 14) Menggalang kerjasama dengan teman sejawat.

Sekolah dikatakan berhasil dan menyanggah kriteria pendidikan bermutu jika mampu memberikan layanan sesuai harapan pelanggan. Dengan kata lain, keberhasilan sekolah dikemukakan dalam panduan manajemen sekolah sebagai berikut; (Prim Masrokan Mutahar, 2014:1) Siswa puas dengan pelayanan sekolah; 2) Orang tua siswa puas dengan layanan terhadap anaknya; 3) Pihak pemakai atau penerima lulusan puas karena menerima lulusan dengan kualitas tinggi dan sesuai harapan; 4) Guru dan karyawan puas dengan dengan layanan sekolah.

Berney dalam buku yang ditulis oleh Ismail dan Nawawi (2012) memberikan 4 kriteria yang adapat dipakai untuk membantu lembaga pendidikan mengidentifikasi sumber daya yang dapat mendukung keunggulan daya saing, yaitu sebagai berikut: 1) Berharga; 2) Langka; 3) Sulit ditiru; 4) Sulit digantikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang menjadi intrumen penelitian adalah peneliti itu sendiri. Sumber data dilakukan dengan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian (display data) dan verifikasi data / penarikan kesimpulan. Untuk pengujian keabsahan data dengan menggunakan triangulasi data (penggabungan data).

Lokasi Penelitian dilaksanakan di SD Negeri Ulu Benteng 2 berlokasi di Kelurahan Ulu Benteng dengan alamat lengkap di Jl. Gt. M. Seman Ulu Benteng Kecamatan Marabahan, Kabupaten Barito Kuala Provinsi Kalimantan Selatan.

Subyek Penelitiannya adalah 1 orang kepala sekolah, 6 orang dewan guru, 1 orang tenaga pendidik, 1 orang pengawas dan 1 orang komite.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Penelitian

a. Perencanaan program pengembangan SDM untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDN Ulu Benteng 2

1. Menentukan organisasi sekarang

Untuk menentukan keadaan organisasi sekarang bisa di ketahui setelah dewan guru maupun siswa mengisi Assemen dan survey lingkungan. Dari situ akan tergambar semua hasil keadaan sekolah baik itu kelemahan ataupun kelebihan dari 8 standar Pendidikan yang dimiliki oleh sekolah SDN Ulu Benteng 2.

2. Analisis Terhadap Lingkungan Dan Menetapkan Tempat Perencanaan

Adapun analisis terhadap lingkungan sekolah bahwa SDN Ulu Benteng 2 pada saat ini adalah yaitu kekurangan tenaga pendidik berkualitas, hal ini terlihat dari proses pembelajaran yang dilaksanakan masih monoton, masih banyak yang

menggunakan metode ceramah, dan semua kegiatan masih berfokus pada guru dan tidak menggunakan media pembelajaran yang dapat menarik siswa.

3. **Menentukan Tujuan Sekolah**

Sekolah SDN Ulu Benteng 2 menyusun dokumen perencanaan yang disebut sebagai Rencana Kerja Sekolah (RKS). RKS merupakan dokumen perencanaan yang berisi visi, misi, tujuan, dan program kerja yang akan dilakukan oleh sekolah dalam satu tahun ke depan. RKS disusun berdasarkan hasil analisis situasi dan konsultasi dengan stakeholder serta telah disetujui oleh pengurus dan dewan guru sekolah. RKS terdiri dari Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Kerja Jangka Menengah. Kemudian semua kegiatan pada program kerja itu akan dimasukkan kedalam RKAS (Rencana Kerja Anggaran Sekolah)

4. **Ramalan Keadaan Yang Akan Datang**

Ramalan yang diharapkan setelah diadakan program pengembangan SDM di SDN Ulu Benteng 2, bahwa guru dan tenaga pendidik memiliki kompetensi yang lebih baik dan meningkatkan kompetensi mereka dalam bidang-bidang tertentu yang relevan dengan kebutuhan sekolah, para guru akan memiliki metode dan teknik pembelajaran yang lebih baik dan efektif. Kemudian meningkatnya kualitas pengajaran sehingga para guru akan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik tentang metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Hal ini akan membuat proses pembelajaran lebih menarik dan menyenangkan bagi siswa sehingga daya saing sekolah meningkat.

5. **Melakukan Tindakan Sebagai Sumber Pengerahan**

Kepala SDN Ulu Benteng 2 selalu memberikan pengerahan – pengerahan yang sifatnya membangun untuk menghasilkan SDM yang handal disekolahnya. Usaha lakukan untuk mengembangkan mutu sumber daya guru untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolahnya adalah dengan mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pengembangan profesionalisme

6. **Komunikasi Selama Proses Perencanaan**

SDN Ulu Benteng 2 selalu melakukan komunikasi selama perencanaan program pengembangan SDM. Dengan adanya koordinasi antara pemimpin dan guru selama proses perencanaan pengembangan SDM, diharapkan program tersebut dapat berjalan dengan lancar dan memberikan dampak positif bagi mutu dan daya saing sekolah.

b. **Pengorganisasian program pengembangan SDM untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDN Ulu Benteng 2**

a) **Struktur Organisasi**

Disekolah SDN Ulu Benteng 2 tersebut dibentuk struktur organisasi yang bertujuan memperjelas tanggung jawab, meningkatkan koordinasi, dan mempercepat pengambilan keputusan dalam suatu pelaksanaan.

1. **Pembagian Tugas**

Proses pembagian kerja terkait pengembangan SDM di SDN Ulu Benteng 2 untuk meningkatkan mutu dan daya saing dapat disesuaikan dengan kemampuan, keterampilan, bakat dan keahlian masing – masing.

2. **Penempatan Kerja**

Proses pengaturan penempatan tugas kerja di SDN Ulu Benteng 2, agar sesuai dengan keahlian masing-masing yaitu a) Analisis pekerjaan; b) Evaluasi kinerja; c) Komunikasi terbuka; d) Pelatihan dan pengembangan

3. **Pelimpahan Wewenang**

Tahap pemberian wewenang di SDN Ulu Benteng 2 menerapkan kriteria sebagai berikut: a) Membuat secara rinci uraian tugas masing-masing individu; b) Memilih orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat; c) Selalu berkomunikasi secara intens; d) Melakukan evaluasi secara berkala; e) Memberikan support/penghargaan kepada tim.

c. **Pengorganisasian program pengembangan SDM untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDN Ulu Benteng 2**

1. **Kepemimpinan**

Hal yang dilakukan kepala sekolah SDN Ulu Benteng 2, dalam mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan SDM secara optimal adalah: a) Mampu merangkul guru dan tendik dalam suatu iklim kerja yang baik; b) Membagi tugas dan tanggung jawab secara terperinci dan merata. c) Yang paling penting harus mampu mengkomunikasikan visi, misi, tujuan sekolah serta program strategi kepada seluruh warga sekolah.

2. **Sikap dan Moril**

Kepala SDN Ulu benteng 2 dalam kepemimpinannya selalu berusaha untuk memberikan solusi apabila ada guru yang mengalami kesulitan mengajar dengan cara mencari akar masalah yang dihadapi guru. Apakah itu terkait dengan pengelolaan kelas, strategi pengajaran, kurikulum, atau hal lainnya. Berikan bimbingan kepada guru yang mengalami kesulitan. Hal lainnya bisa melibatkan guru-guru lain untuk sama – sama sharing tentang kesulitan yang dialami. Dan terakhir selalu mendampingi guru tersebut untuk selalu melakukan perbaikan – perbaikan yang menuju kearah proses pembelajaran yang berkualitas.

3. **Tata Hubungan**

Cara membina hubungan antar pendidik secara individual maupun bagian dalam sekolah adalah: a) Membuat lingkungan sekolah nyaman mungkin baik lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis, b) Rajin berkomunikasi sesama warga sekolah baik secara formal maupun informal, c) Membuat rincian kerja dan tugas masing – masing sehingga mendapat kejelasan bidang kerjanya. d) Sepakati aturan yang sudah dibuat secara Bersama – sama, e) Menerima gagasan orang lain dan saling memberikan penghargaan kepada tim / rekan kerja.

4. **Supervisi**

Kepala sekolah SDN Ulu Benteng 2, melakukan pemantauan sebagai upaya pengendalian sekolahnya terhadap guru dan karyawan sekolah melalui supervisi sekolah. Kepala sekolah telah menggunakan supervisi sebagai dasar untuk melakukan tindak lanjut. Tindak lanjut dilakukan setelah dilaksanakan supervisi sesuai dengan kelemahan – kelemahan yang telah dilaksanakan oleh guru yang disupervisi dan agar pelaksanaan supervisi selanjutnya semakin lebih baik lagi.

d. Pengorganisasian program pengembangan SDM untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolah di SDN Ulu Benteng 2

1. Dasar Bagi Pengawasan dan Ukuran Pelaksanaan

Semua pengembangan SDM di SDN ulu benteng 2 sudah sesuai dengan standar perencanaan yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari a) Guru telah melaksanakan metode pengajaran yang efektif, b) Memiliki Kemampuan Mengelola Kelas c) Inovasi dalam Pembelajaran.

2. Bandingkan Pelaksanaan Dengan Standar Dan Temukan Jika Ada Perbedaan dan Perbaiki Penyimpangan Dengan Cara Tindakan Yang Tepat

Untuk pelaksanaan program SDN di SDN Ulu Benteng 2 masih terkendala pada keterbatasan anggaran , fasilitas – fasilitas dan minimnya dukungan dari pihak – pihak terkait , serta masih ada beberapa guru – guru senior yang sudah hampir masuk masa purna sehingga sangat lamban dalam masalah IT, Tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku pemimpin di SDN Ulu Benteng 2 yaitu a) Rencanakan anggaran dengan efisien, b) Cari solusi alternatif untuk fasilitas, c) Menjalin Kerjasama, d) Manfaatkan sumber daya internal, e) Kreatif dalam mencari solusi.

Pembahasan

a. Perencanaan Program Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Mutu Dan Daya saing Sekolah Di SDN Ulu Benteng 2

Dalam menentukan organisasi sekrang SDN Ulu benteng 2 mengisi Asesmen Penilaian oleh peserta didik Dan survey lingkungan di isi oleh guru. Tujuan pengisian asesmen Penilaian ini berguna untuk melakukan penilaian dan analisis menyeluruh terhadap kekuatan dan kelemahan sekolah. Setelah diadakan pengisian Asesmen baru di bisa di adakan analisis sekolah di SDN Ulu Benteng 2 pada saat ini adalah yaitu kekurangan tenaga pendidik berkualitas. Untuk menetapkan lokasi perencanaan maka usaha dilakukan kepala sekolah SDN Ulu Benteng 2 untuk mengembangkan mutu sumber daya guru yang berkualitas adalah mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pengembangan profesionalisme. Sekolah SDN Ulu Benteng 2 menyusun dokumen perencanaan yang disebut sebagai Rencana Kerja Sekolah (RKS). RKS merupakan dokumen perencanaan yang berisi visi, misi, tujuan, dan program kerja yang akan dilakukan oleh sekolah dalam satu tahun ke depan. Dalam RKS terdiri dari RKT Dan RKJM. Semua kegiartan dari RKT dan RKJM akan di alokasikan di RKAS. Ramalan yang diharapkan setelah diadakan program pengembangan SDM di SDN Ulu Benteng 2 yaitu, guru dan tenaga pendidik memiliki kompetensi yang lebih baik dan meningkatkan kompetensi mereka dalam bidang-bidang tertentu yang relevan dengan kebutuhan sekolah. Kepala SDN Ulu Benteng 2 selalu memberikan pencerahan – pencerahan yang sifatnya membangun untuk menghasilkan SDM yang handal disekolahnya. Dan Komunikasi yang baik dan efektif sangat penting dalam proses perencanaan program pengembangan SDM di SDN Ulu Benteng 2 untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolah.

b. Pengorganisasian Program Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Mutu Dan Daya saing Sekolah Di SDN Ulu Benteng 2

Kepala sekolah selalu memberikan pengetahuan kepada teman-teman sejawat berkaitan dengan tugas sehari-hari yaitu melewati rapat dan mengkoordinasikan dengan guru – guru yang ada disekolah untuk pengembangan tugas keseharian dari kepala sekolah.

Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk saling mengeluarkan pendapatnya masing-masing, sehingga keputusan di SDN Ulu Benteng 2 selalu dibuat secara bersama. Kepala sekolah juga membagi tugas kepada setiap guru yang menurut beliau mampu dan menguasai tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah. Kepala sekolah telah memberikan uraian tugas kepada guru dengan jelas dalam bentuk Surat Keputusan Kepala Sekolah yang harus dilaksanakan oleh semua guru. Dengan dibuatnya Struktur Organisasi yang rinci tentang pembagian tugas dan tanggung jawab, adanya pembagian kerja yang merata sesuai dengan kemampuan, prestasi dan keterampilan, penempatan tenaga kerja sesuai dengan keterampilan, serta pelimpahan wewenang dan tanggung jawab secara tertulis dari kepala sekolah diharapkan semua dewan guru bekerja sesuai dengan tupoksinya masing – masing sehingga tidak ada tumpang tindih yang diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik, inovasi, dan keunggulan kompetitif yang dapat meningkatkan mutu dan berdaya saing.

c. Pelaksanaan Program Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Mutu Dan Daya saing Sekolah Di SDN Ulu Benteng 2

Pelaksanaan program pengembangan SDM yang dilakukan di SDN ulu Benteng 2 yaitu dilaksanakan secara rutin melalui program KKG yang dilakukan setiap bulan. Selain itu juga mengadakan workshop, diklat, atau In House Training (IHT), Serta mengadakan penelitian tindakan kelas.

d. Pengorganisasian Program Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Mutu Dan Daya saing Sekolah Di SDN Ulu Benteng 2

Kepala sekolah SDN Ulu Benteng 2, melakukan pemantauan sebagai upaya pengendalian sekolahnya terhadap guru di sekolah melalui supervisi sekolah. Supervisi tersebut dilakukan oleh kepala sekolah SDN Ulu Benteng 2 untuk mengevaluasi kekurangan atau kelemahan yang perlu diperbaiki sehingga guru mengajar dengan profesional, kesulitan-kesulitan belajar siswa dapat diatasi serta melihat sejauh mana tingkat penguasaan guru-guru dalam proses belajar mengajar. Dengan memperhatikan hal ini, kepala sekolah dapat merencanakan pelatihan yang sesuai dan memberikan bimbingan yang tepat guna membantu guru meningkatkan kompetensi mereka yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu yang baik dalam proses pembelajaran.

Dengan pengawasan yang baik diharapkan dapat terjadi peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan dewan guru. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja mereka dalam tugas dan tanggung jawab yang diemban yang dapat meningkatkan mutu dan daya saing sekolah.

KESIMPULAN

Mengembangkan SDM yang sesuai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, sekolah dapat memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada guru-guru mereka. Ini dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pengajaran mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu dan daya saing sekolahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ditjen Dikdasmen Kementerian Pendidikan Nasional
Eka Nuraini Rachamawati, 2004, *Paradigma Baru Manajemen SDM Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Ekonisia
Ismail Marzuki dan Nawawi, 2012. *Manajemen Pengetahuan*, Bogor: Ghalia Indonesia

- Jarkawi Dan Dygta Rahma Sari, 2022, *Kreativitas Guru Dalam Pendidikan*, Jurnal Proceeding: Islamic University of Kalimantan
- Malayu P. Hasibuan, 2018, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi aksara
- Prim Masrokan Mutahar, 2014. *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*”. Yogyakarta: Ar Ruzz Media
- Sudarwan Danim, 2002, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
- Sukarna, 2011, *Dasar – Dasar Manajemen*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Syafruddin, 2012, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, Jakarta: PT Grasindo