

MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU LAYANAN PENDIDIKAN DI SMK NEGERI 2 KOTA TASIKMALAYA

Oleh

JOJO SUTARJO

Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Olahraga
Pascasarjana Universitas Galuh

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa: 1) manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya; 2) hambatan atau masalah manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya; upaya yang dilakukan dalam menghadapi hambatan atau masalah manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut; 1) Manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan di SMK Negeri 2 Tasikmalaya menitik beratkan pada aspek pembinaan, membenahi dan memfungsikan pendidik dan tenaga kependidikan, pembentukan kelompok diskusi profesi, Fokus pada pelanggan, dan optimalisasi peningkatan mutu layanan pendidikan di sekolah. 2) hambatan dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan adalah komitmen dari tiap-tiap personil yang masih perlu ditingkatkan. Rendahnya kemampuan guru dalam menggunakan bahasa Inggris, anggaran cenderung kurang disebabkan karena kesejahteraan guru kurang diperhatikan. 3) Upaya untuk mengatasi hambatan dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Tasikmalaya adalah meningkatkan komitmen dari semua warga sekolah, melakukan efisiensi dari keuangan sekolah melakukan skala prioritas, pelatihan guru dalam berbahasa Inggris, melaksanakan pembinaan dan tindakan korektif serta mengoptimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah bersama Komite Sekolah melakukan usaha bersama dalam menggalang dana dari masyarakat untuk menutupi kekurangan anggaran sekolah.

Kata kunci: *Manajemen, Mutu Layanan Pendidikan*

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik dan kependidikan sangat mempengaruhi terhadap mutu layanan pendidikan. Apabila tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai kualitas yang tinggi maka mutu layanan pendidikan juga akan mengikutinya menjadi lebih baik. Pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan perlu dilakukan agar terdapatnya tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi syarat sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku yaitu Berdasarkan Undang-undang No 20 Tahun 2003 Pasal 39: (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (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.

Pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya masih kelihatan kurang. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, diperoleh gambaran sebagai berikut:

1. Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan hampir sudah sesuai dengan kebutuhan akan tetapi masih ada tenaga pendidik yang kurang diberikan pelatihan atau pendidikan yang lebih tinggi sehingga bisa menunjang secara keilmuan yang nantinya akan diberikan atau diajarkan kepada siswa.
2. Mutu layanan pendidikan di sekolah belum memuaskan pelanggan internal dan eksternal. Apalagi dalam konteks perbaikan mutu layanan pendidikan secara

berkesinambungan dengan indikator-indikator mutu layanan lainnya.

Fakta di lapangan yang penulis dapatkan dari hasil observasi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Permasalahan dalam penelitian

No	Permasalahan manajemen sumber daya pendidik dan kependidikan di sekolah SMK Negeri Kota Tasikmalaya
1	Mutu layanan pendidikan kurang optimal
2	Program IHT atau In house Training di sekolah hanya satu tahun sekali
3	Jumlah guru yang dibutuhkan khususnya guru produktif masih kurang
4	Dalam hal peningkatan karier guru, masih banyak guru yang mandek atau susah naik pangkat/ golongan.
5	Perencanaan karier guru masih kurang
6	Pembinaan disiplin tenaga pendidik dan kependidikan masih kurang

Sumber: Hasil observasi peneliti di tempat penelitian 2016

Selanjutnya fakta yang penulis dapatkan dilapangan mengenai jumlah kebutuhan guru di SMK Negeri Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut;

Tabel 1.2
Jumlah Kebutuhan Guru SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya

Nama Sekolah	Jumlah Kebutuhan Guru ideal di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya	Jumlah Yang Ada
SMK N 2	176	149

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa masih banyak kekurangan jumlah guru yang harus diadakan oleh manajemen sekolah atau (pemerintah). Untuk SMK Negeri 2 kekurangan sejumlah 19 orang. Kekurangan guru tersebut sangat merugikan terhadap pelayanan pendidikan di sekolah. Apalagi untuk sekarang pihak sekolah sulit untuk menutupi kekurangan tersebut dengan guru honorer. Karena guru honorer atau guru sukwan tersebut tidak bisa digaji dengan uang dana BOS. Hal inipun dikarenakan para siswa tidak dibebankan iuran sumbangan dana pendidikan atau SPP, karena kebijakan pemerintah daerah yang sudah melarang pungutan tersebut.

Selanjutnya dalam hal mutu lulusan Sekolah SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya terlihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Mutu Lulusan SMK Negeri di Kota Tasikmalaya Tahun 2015

Nama Sekolah	Jumlah Lulusan	Target Tamatan %	Siswa yang Bekerja di industri	
			Jumlah	%
SMK N 2	360	100	225	62,50%

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya 2016

Dari tabel di atas nampak bahwa harapan sekolah SMK yaitu semua lulusan dapat terserap di dunia usaha atau industri, karena hal ini sesuai dengan tujuan pemerintah bahwa sekolah SMK tujuannya adalah menyiapkan tenaga yang siap pakai di industri. Namun kenyataannya tidak semua siswa dapat tersalurkan dan bekerja di

industri. SMK Negeri 2 baru 62,50% yang terserap di industri.

Bertolak dari fenomena hasil studi pendahuluan, cukup memberikan isyarat bahwa mutu layanan pendidikan pada SMK Negeri 2 Tasikmalaya, masih belum mencapai harapan. Dua hal penting yang diyakini kurang

menunjang persyaratan untuk berlangsungnya program pendidikan yang bermutu adalah pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan kurang dikelola secara bermutu. Untuk membuktikan kebenaran apa yang diyakini ini, maka penulis mengadakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif pendekatan kualitatif. Data yang dikumpulkan melalui pendekatan kualitatif, hal ini ditujukan untuk menggambarkan suatu realitas dan kondisi objektif sosial masyarakat. Pendekatan kualitatif merujuk pada prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yakni apa yang dituturkan orang, baik secara lisan maupun tulisan. Penelitian kualitatif pada dasarnya adalah mengamati orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami, bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.

Sumber data dalam penelitian kualitatif bermacam-macam yang diantaranya adalah: alam, masyarakat, perseorangan, arsip, perpustakaan dan sebagainya. Selanjutnya sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya ialah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama.

Sebagai penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, dalam tesis ini, maka sebagaimana yang dikemukakan Moleong (2001: 86) yakni: “cara terbaik yang perlu ditempuh dalam penentuan lapangan penelitian ialah dengan jalan mempertimbangkan teori substantif, untuk melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang berada di lapangan”.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan lokasi penelitian yang di dalamnya terdapat situasi sosial sehubungan dengan masalah yang akan diteliti. Hal ini peneliti lakukan karena, sebagaimana dikemukakan oleh Nasution (1996:43) ialah : “langkah pertama dalam memasuki lapangan ialah memilih lokasi situasi

sosial yang mengandung tiga unsur yakni adanya tempat, pelaku, dan kegiatan.

Alat Pengumpulan Data

Alat dan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang didapat dari mempelajari buku-buku dan bahan kepustakaan lainya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
2. Studi lapangan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian, yaitu dengan cara sebagai berikut;
 - a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan langsung ke obyek penelitian. Atau dengan istilah lain observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan terhadap berbagai aktivitas yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian. Untuk memperoleh keabsahan data penulis melakukan pengamatan mendalam. Menurut Patton dalam Sugiyono (2008:228) dinyatakan bahwa manfaat observasi adalah sebagai berikut:
 - 1) Mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial, jadi dapat diperoleh pandangan yang holistik dan menyeluruh
 - 2) Akan diperoleh pengalaman langsung sehingga memungkinkan peneliti menggunakan pendekatan induktif yang membuka kemungkinan melakukan *discovery*
 - 3) Melihat hal-hal yang kurang diamati orang lain karena dianggap telah biasa.
 - 4) Menemukan hal-hal yang tidak terungkap oleh responden dalam wawancara karena bersifat sensitif atau ingin ditutupi karena dapat merugikan nama lembaga.
 - 5) Dapat menemukan hal-hal yang diluar persepsi responden sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih konperhensif.
 - 6) Memperoleh data yang kaya, kesan-kesan pribadi dan merasakan suasana situasi sosial yang diteliti.

Alasan penggunaan metode observasi digunakan untuk mengetahui keadaan objek penelitian langsung dari

objek yang dituju. Tujuan penggunaan teknik ini adalah untuk mengetahui kebenaran hasil wawancara. Lewat observasi ini, peneliti akan melihat sendiri pemahaman yang tidak terucapkan (*tacit understanding*), bagaimana teori digunakan langsung (*theory-in-use*), dan sudut pandang responden yang mungkin tidak tergalil lewat wawancara atau survey.

- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan para informan atau nara sumber. Wawancara juga diartikan sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Alasan dipilihnya metode wawancara dalam penelitian ini adalah karena didalam penelitian ini, informasi yang diperlukan adalah berupa kata-kata yang diungkapkan subjek secara langsung, sehingga dapat dengan jelas menggambarkan perasaan subjek penelitian dan mewakili kebutuhan informasi dalam penelitian. Adapun aspek yang ingin diungkap peneliti melalui wawancara dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berhubungan dengan produktivitas kepala sekolah.

- c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk menambah informasi guna memperkuat data hasil survei, wawancara (interview), dan observasi.

- d. Triangulasi

Dalam hal ini peneliti menggunakan model triangulasi dalam mengumpulkan data. Triangulasi yang digunakan, yaitu:

Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan survei. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda

untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya. Selanjutnya dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi metode.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya. Pembinaan disiplin pada tenaga pendidik dilakukan minimal setiap sebulan sekali, karena hal itu merupakan kewajiban dari kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan kepada para guru dan para staf. Sekolah melakukan pembinaan terhadap disiplin pada tenaga pendidik atau guru dan kepada tenaga kependidikan. setiap guru harus mengajar sesuai dengan ijazah yang dimilikinya. Manajemen sekolah telah berupaya membenahi dan memfungsikan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan tufoksi dan kebutuhan dan tuntutan pelayanan pendidikan yang ada di sekolah. Manajemen sekolah sudah melakukan pembentukan kelompok diskusi profesi di sekolah sudah dilakukan dengan surat keputusan kepala sekolah, ada kelompok guru mata pelajaran atau MGMP tiap mata pelajaran atau kelompok diskusi lainnya.

Dari hasil dokumentasi didapatkan data-data sebagai berikut:

1. Adanya visi misi sekolah yang didalamnya harus melakukan pelayanan yang baik kepada para siswa dan para pengguna lulusan dalam aritian industri yang membutuhkan calaon tenaga kerja.
2. Adanya program sekolah yang mengarah pada peningkatan mutu lulusan,
3. Adanya Unit Bursa Kerja Khusus, dimana unit ini sebagai penyalur lulusan untuk bekerja ke industri. Unit ini pula sebagai jembatan untuk menarik minat industri datang ke sekolah dalam perekrutan siswa yang mau bekerja di industri.

Dari paparan di atas dapat penulis simpulkan bahwa pelayanan pendidikan di sekolah sudah menyesuaikan dengan kebutuhan pengguna lulusan yang dalam hal ini adalah kebutuhan dunia usaha dan industri. Adanya unit Bursa Kerja di sekolah sebagai upaya

menjembatani antara industri dengan sekolah dalam sinkronisasi pelayanan sekolah dengan kebutuhan dunia usaha dan industri.

Dari hasil dokumentasi yang penulis kumpulkan berikutnya didapat adanya data-data sebagai berikut:

- a) Data kebutuhan industri yang berorientasi pada mutu lulusan disikapi oleh sekolah dengan melakukan kebijakan yang berhubungan dengan pelayanan pada siswa. Sebagai contoh sekolah melakukan kolaborasi kurikulum dari kurikulum 13 dengan kurikulum teaching factory. Sehingga pelayanan guru dalam mengajar diarahkan agar siswa nantinya bisa bekerja dan mempunyai mental kerja yang baik.
- b) Adanya MoU antara pihak sekolah dengan program SAD Tvat dari German. Diantaranya adalah untuk melakukan penyesuaian kebutuhan sumber daya manusia yang berstandar internasional.

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia atau tenaga pendidik dan kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan dan fakta yang ada dilapangan.

Dari hasil dokumentasi yang penulis lakukan diperoleh data sebagai berikut;

- a) Adanya program perbaikan dari sarana prasarana
- b) Adanya peningkatan dari sumber daya manusia berupa pendidikan dan latihan baik di industri atau diklat di lembaga peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan (P4BMT) Bandung.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya program perbaikan-perbaikan dari sarana dan prasarana dan mutu guru adalah untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan di sekolah.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan melibatkan semua pihak yang ada di sekolah, atau semua warga sekolah.

Dari hasil dokumentasi yang penulis dapatkan pelayanan pendidikan selain standar nasional pendidikan juga mengacu pada standar internasional atau minimal salah satu negara maju di eropa atau di asia. Adanya kerjasama dengan negara tetangga seperti thailand dan negara German, serta kerjasama dengan negara jepang.

Dari data hasil dokumentasi yang penulis lakukan bahwa adanya hambatan yang dirasakan oleh sekolah antara lain:

- a) Motivasi guru cenderung berkurang disebabkan karena kesejahteraan guru kurang diperhatikan. Hal ini disebabkan sekolah kekurangan anggaran karena tidak bisa meminta biaya dari orang tua siswa atau dari masyarakat.
- b) Lemahnya kemampuan berbahasa Inggris dari para pendidik atau guru, sementara tuntutan kurikulum mengharuskan pembelajaran dengan menggunakan dua bahasa.

Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya hambatan dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di sekolah SMK negeri 2 Tasikmalaya seperti; motivasi guru yang menurun, sekolah kekurangan dana pendidikan, kualitas sumber daya manusia yang masih perlu ditingkatkan terutama dari penggunaan bahasa asing.

Dari hasil dokumentasi yang penulis lakukan, dalam upaya mengatasi masalah manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Tasikmalaya, didapatkan data-data sebagai berikut;

- a) Sekolah melakukan program diklat bagi para guru dan tenaga kependidikan
- b) Sekolah mendatangkan instruktur bahasa Inggris untuk melatih keterampilan bahasa inggris para guru.
- c) Sekolah bersama komite sekolah melakukan usaha bersama dalam menggalang dana dari masyarakat untuk menutupi kekurangan anggaran sekolah.

Dari paparan di atas penulis menyimpulkan bahwa sekolah melakukan langkah-langkah yang positif dalam melakukan manajemen sumberdaya manusia walaupun adanya keterbatasan anggaran sekolah.

Pembahasan

Manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya

Manajemen atau pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilaksanakan di SMK Negeri 2 Tasikmalaya mengacu pada aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga

pendidik dan kependidikan. Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan disekolah mengacu pada optimalisasi peningkatan mutu layanan pendidikan di sekolah. Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks pendidikan bertujuan manajemen SDM yang lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi di sekolah.

Hal ini sesuai dengan Permendiknas No 8 Tahun 2005 bahwa Tugas Ditjen (Direktorat Jendral) PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidik dan kependidikan pendidikan menengah.

Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan secara umum adalah:

1. Memungkinkan sekolah mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif 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.
5. Menciptakan iklim kerja yang harmonis.

Pelaksanaan penegelolaan atau manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Tasikmalaya diarahkan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Pembinaan disiplin para guru dan staf karyawan dilakukan minimal setiap sebulan sekali, karena hal itu merupakan kewajiban dari kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan kepada para guru dan para staf. Pembinaan disiplin dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pembinaan diupayakan dengan berbagai cara atau program supaya tercapai tapi kenyataannya ada yang berhasil dan ada yang

masih perlu ditingkatkan lagi. Setiap pegawai wajib taat azas pada peraturan yang telah ditetapkan hal ini telah dilaksanakan dan diterapkan.

Ada pelaksanaan pembinaan disiplin yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap para guru pembinaan dilaksanakan minimal satu kali dalam saatu bulan. Pembinaan tersebut bisa secara umum untuk semua guru dan pegawai, dan ada juga yang dilakukan terhadap individu yang mengalami permasalahan. Permasalahan tersebut diantaranya adalah kurangnya disiplin dalam hal kehadiran dan masalah yang berhubungan dengan masalah pribadi atau individu guru atau staf karyawan.

Secara khusus Tugas dan Fungsi tenaga pendidik didasarkan pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Kepala Sekolah sebagai pimpinan di sekolah mempunyai tugas untuk mengelola tenaga pendidik dan kependidikan agar mereka bisa bekerja sesuai dengan dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara professional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani an rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:

1. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh
 - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan soaial yang pantas dan memadai.
 - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
 - c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
 - d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.

- e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban
- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
 - b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
 - c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dengan pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan maka diharapkan mutu layanan pendidikan akan menjadi lebih meningkat atau lebih tinggi. Manajemen Mutu Terpadu merupakan metodologi yang jika diterapkan secara tepat dapat membantu para pengelola atau penyelenggara pendidikan di lembaga pendidikan termasuk sekolah dalam mewujudkan penyelenggaraan pendidikan dan lulusan yang dapat memenuhi atau melebihi keinginan atau harapan para *stakeholder*-nya. Manajemen Mutu Terpadu (MMT) yang sering disebut dengan *Total Quality Management (TQM)* oleh Fandy (1997:17) diartikan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang berusaha memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka penyelenggaraan pendidikan dengan manajemen mutu terpadu adalah menyelenggarakan pendidikan dengan mengadakan perbaikan berkelanjutan, baik produk lulusannya, penyelenggaraan atau layanannya, sumber daya manusia (SDM) yang memberikan layanan, yaitu kepala sekolah, para guru dan staf, proses layanan pembelajarannya dan lingkungannya.

Proses menuju sekolah bermutu terpadu, maka kepala sekolah, komite sekolah, para guru, staf, siswa dan komunitas sekolah harus memiliki obsesi dan komitmen terhadap mutu, yaitu pendidikan yang bermutu. Memiliki visi dan misi mutu yang difokuskan pada pemenuhan kebutuhan dan harapan para pelanggannya, baik pelanggan internal, seperti guru dan staf, maupun pelanggan eksternal seperti siswa, orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, pendidikan lanjut dan dunia usaha.

Untuk mewujudkan sekolah yang bermutu terpadu dituntut untuk berfokus kepada pelanggannya, adanya keterlibatan total semua warga sekolah, adanya ukuran baku mutu pendidikan, memandang pendidikan sebagai sistem dan mengadakan perbaikan mutu pendidikan berkesinambungan.

Banyak strategi dan upaya yang mestinya dilakukan oleh para guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan disekolah. Hal ini sesuai dengan rujukan yang dikeluarkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2007:123) yaitu:

Dalam meningkatkan layanan pendidikan di sekolah setiap guru dan tenaga kependidikan seyogianya melakukan hal-hal sebagai berikut: fokus pada visi, misi dan tujuan sekolah, menciptakan komunikasi formal dan informal, selalu berinovatif dan bersedia mengambil resiko, Guru memiliki strategi yang jelas, harus berorientasi kinerja, Setiap guru dan karyawan memiliki komitmen yang kuat, guru mendapatkan imbalan yang jelas, Kerjasama tim (*team work*), selalu meningkatkan kemampuannya, Guru dan karyawan sekolah memupuk keinginan, Guru dan karyawan sekolah memupuk rasa kegembiraan (*happiness*), Menumbuhkan saling hormat menghormati (*respect*), Selalu berperilaku jujur (*honesty*), Guru dan tenaga kependidikan selalu menjaga disiplin (*discipline*)., Memupuk rasa empati (*empathy*), Meningkatkan pengetahuan dan kesopanan, Guru selalu berpartisipasi didalam pelatihan atau in servie training.

Hambatan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Permasalahan terutama dalam segi komitmen dari tiap-tiap personil yang masih perlu ditingkatkan. Tuntutan guru yang harus mampu menggunakan bahasa inggris merupakan bagian yang masih perlu ditingkatkan pula. Kebijakan pemerintah daerah yang memberhentikan sumbangan dari

masyarakat merupakan salah satu masalah besar bagi sekolah ini. Sekolah membutuhkan anggaran besar sementara anggaran sekolah hanya mengandalkan dari dana BOS dan BPMU provinsi, sehingga kami harus berusaha maksimal mengatur pengelolaan keuangan sekolah. Alih pengelolaan dari daerah ke provinsi merupakan permasalahan yang urgen bagi pegawai PNS. Kadang-kadang agenda sekolah yang mengganggu kegiatan PBM, contoh diadakan rapat dsb, termasuk skill guru baru yang kurang memadai, termasuk peralatan tertentu yang masih terbatas, idealnya 1 anak 1 alat.

Dari data hasil dokumentasi yang penulis lakukan bahwa adanya hambatan lain yang ada di sekolah dalam rangka peningkatan mutu layanan pendidikan yaitu;

- a) Motivasi guru cenderung berkurang disebabkan karena kesejahteraan guru kurang diperhatikan. Hal ini disebabkan sekolah kekurangan anggaran karena tidak bisa meminta biaya dari orang tua siswa atau dari masyarakat.
- b) Lemahnya kemampuan berbahasa Inggris dari para pendidik atau guru, sementara tuntutan kurikulum mengharuskan pembelajaran dengan menggunakan dua bahasa.

Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya hambatan dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di sekolah SMK negeri 2 Tasikmalaya seperti; motivasi guru yang menurun, sekolah kekurangan dana pendidikan, kualitas sumber daya manusia yang masih perlu ditingkatkan terutama dari penggunaan bahasa asing. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Engkoswara (2011:218) bahwa:

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam motivasi seseorang yaitu:

1. Kebutuhan-kebutuhan manusia
2. Kebutuhan hubungan
3. Kepemimpinann
4. Perangsang
5. Supervisi
6. Sikap dan semangat
7. Disiplin

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen Sumber Daya Manusia seperti yang diungkapkan Marwansyah (2010: 156-157), sebagai berikut:

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: (1)

dukungan manajemen puncak, (2) komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM, (3) perkembangan teknologi, (4) kompleksitas organisasi, (5) gaya belajar, dan (6) kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia, sebagai sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dengan atasan. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Ini merupakan sebuah sistem. Artinya, ia memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, kalau sistem manajemen sumber daya manusia ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi sekolah.

Selanjutnya bentuk pelatihan yang cocok bagi guru adalah keterampilan tertentu yang dibutuhkan oleh guru untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Pelatihan ini cocok dilaksanakan pada salah satu bentuk pelatihan pre-service atau in-service. Model pelatihan ini berbeda dengan pendekatan pelatihan yang konvensional, karena penekanannya lebih kepada evaluasi performan nyata suatu kompetensi tertentu dari peserta pelatihan.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan atau masalah dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya

Ada berbagai upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Upaya-upaya tersebut adalah sebagai berikut:

1. meningkatkan komitmen dari semua warga sekolah.
2. mengadakan pelatihan guru dalam berbahasa inggris karena tuntutan kebutuhan sumber daya manusia yang berstandar internasional,
3. sekolah melakukan efisiensi dalam pengelolaan keuangan sekolah serta melakukan skala prioritas dalam

menggunakan atau mengalokasikan keuangan.

4. melakukan komunikasi dengan komite sekolah dalam menyalurkan sumber anggaran yang berasal dari masyarakat atau orang tua siswa, seperti untuk pelaksanaan uji kompetensi siswa atau untuk pelaksanaan ujian nasional. Sekolahpun berusaha menjalin hubungan dengan semua pihak dan menjadi agen dan penyedia jasa Teknologi Informasi misalnya pelayanan UNBK (Ujian Nasional Berbasis Komputer) bagi sekolah-sekolah lain yang belum mempunyai fasilitas IT.
5. Adanya Diklat online (e-PBM) agar kompetensi guru bisa fresh kembali, dan diklat penataran berkelanjutan menyesuaikan dengan keilmuan terkini. tenaga kependidikan juga sama diadakan pelatihan-pelatihan agar kompetensi mereka meningkat serta pemenuhan sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Melaksanakan pembinaan dan tindakan korektif serta mengoptimalkan pegawai yang ada, dan melakukan pelatihan-pelatihan personil.

Dari hasil dokumentasi yang penulis lakukan, dalam upaya mengatasi masalah manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Tasikmalaya, adalah sebagai berikut;

- a) Sekolah melakukan program diklat bagi para guru dan tenaga kependidikan
- b) Sekolah mendatangkan instruktur bahasa Inggris untuk melatih keterampilan bahasa Inggris para guru.
- c) Sekolah bersama komite sekolah melakukan usaha bersama dalam menggalang dana dari masyarakat atau orang tua siswa untuk menutupi kekurangan anggaran sekolah.

Triangulasi

Triangulasi metode dilakukan oleh penulis dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara dan observasi. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk

mengecek kebenaran informasi tersebut. Triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya. Adapun langkah yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah melakukan wawancara dengan Pengawas Pembina Sekolah dan hasilnya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang telah dilaksanakan di SMK Negeri 2 Tasikmalaya, mengarah pada pengelolaan yang lebih baik, walaupun dari sana sini masih harus mendapatkan perhatian serius dari manajer atau pimpinan sekolah.

SIMPULAN

1. Manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan di SMK Negeri 2 Tasikmalaya menitik beratkan pada aspek pembinaan, membenahi dan memfungsikan pendidik dan tenaga kependidikan, pembentukan kelompok diskusi profesi, Fokus pada pelanggan, dan optimalisasi peningkatan mutu layanan pendidikan di sekolah.
2. Adapun hambatan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya adalah komitmen dari tiap-tiap personil yang masih perlu ditingkatkan. Rendahnya kemampuan guru dalam menggunakan bahasa Inggris, anggaran sekolah hanya mengandalkan dari dana Biaya Operasional Sekolah atau BOS dan Bantuan Pendidikan Menengah Universal atau BPMU provinsi, Motivasi guru cenderung berkurang disebabkan karena kesejahteraan guru kurang diperhatikan.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Kota Tasikmalaya adalah meningkatkan komitmen dari semua warga sekolah, melakukan efisiensi dari keuangan sekolah, melakukan skala prioritas, pelatihan guru dalam berbahasa Inggris, melaksanakan pembinaan dan tindakan korektif serta mengoptimalkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah bersama komite sekolah melakukan usaha bersama dalam menggalang dana dari masyarakat untuk menutupi kekurangan anggaran sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Engkoswara.2010. *Administrasi Pendidikan*.
Bandung : Alfabeta.
- Marwansyah . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : Alphabeta
- Moleong. J Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M.N . 2010. *Manajemen Mutu Terpadu/Total Quality Management*,
Bogor: Ghalia Indonesia
- Permendiknas No 8 Tahun 2005. *Tugas Ditjen (Direktorat Jendral) PMPTK Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan*