

## Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di MI/SD

Vioni Saputri<sup>1</sup>, Ika Panggih Wahyuningtyas<sup>2</sup>, Sophia Rahmawati<sup>3</sup>,  
Fiqi Nurmanda Sari<sup>4</sup>, Lusya Oktri Wini<sup>5</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi PGMI, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia,

<sup>4</sup> Program Studi PIAUD, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

<sup>5</sup> Program Studi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, Universitas Jambi,  
Indonesia

e-mail: vionisaputri@uinjambi.ac.id

### Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa terus dilakukan oleh pemerintah. Komitmen nasional atau kesadaran seluruh komponen bangsa dalam meningkatkan mutu harus dipatuhi dengan aturan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep dasar pengembangan mutu sumber daya manusia di MI/SD, kinerja dan produktivitas sumber daya manusia di MI/SD, langkah-langkah dan upaya pengembangan mutu sumber daya manusia di MI/SD dalam lingkup standar nasional pendidikan dan peran, fungsi, serta tugas kepala sekolah dalam peningkatan produktivitas sumber daya manusia di MI/SD. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memang berangkat dari suatu permasalahan yang beredar. Dimana permasalahan ini adalah bagaimana meningkatkan sumber daya manusia agar sesuai dengan tantangan zaman dan bagaimana agar sumber daya manusia kita dapat bersaing dengan sumber daya manusia asing. Dengan demikian dalam proses kinerja dan produktivitasnya sumber daya manusia dapat berkontribusi secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kepala sekolah pun selaku pemimpin suatu lembaga pendidikan harus ikut serta dalam mensukseskan hal ini, dengan peran, fungsi, dan upaya yang dilakukan seorang kepala sekolah diharapkan dapat bekerjasama dalam meningkatkan sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan dalam hal kinerja dan produktivitas yang efektif dan efisien.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya, Sumber Daya Manusia

### Abstract

The government continues to develop quality human resources with the aim of educating the nation's life. National commitment or awareness of all components of the nation in improving quality must be complied with by applicable regulations. This study aims to determine the basic concepts of developing the quality of human resources in MI/SD, performance and productivity of human resources in MI/SD, steps and efforts to develop the quality of human resources in MI/SD within the scope of national education standards and roles, functions, as well as the principal's duties in increasing the productivity of human resources in MI/SD. The results of this study indicate that the development of human resources is indeed based on an outstanding problem. Where this problem is how to improve human resources to suit the challenges of the times and how our human resources can compete with foreign human resources. Thus, in the process of performance and productivity, human resources can contribute optimally to improve the quality of education in Indonesia. The principal as well as the leader of an educational institution must participate in the success of this, with the roles, functions, and efforts made by a school principal, it is hoped that they can work together in improving human resources, both educators and educational staff in terms of performance and productivity that is effective and efficient.

**Keywords:** Resource Development, Human Resources

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kualitas atau kemampuan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia (Notoatmodjo, 2009). Konsep dasar pengembangan sumber daya manusia tersebut tertuang dalam undang-undang Pemerintah Republik Indonesia, dimana dalam perjalanannya undang-undang tersebut terus melakukan revisi demi tercapainya tujuan nasional pendidikan Indonesia.

Revisi tersebut dilakukan pemerintah agar mampu menjawab tantangan akan kebutuhan sumber daya manusia pendidikan dan tenaga kependidikan agar terus berkembang mengikuti arus globalisasi saat ini. Karena sumber daya manusia pendidikan dan tenaga kependidikan merupakan salah satu asset yang paling mempunyai posisi menentukan dan berfungsi sebagai konseptor, inovator sekaligus eksekutor program program yang akan berjalan dalam proses pembelajaran.

Posisi posisi inilah yang mengharuskan pemimpin suatu lembaga pendidikan dalam hal ini kepala sekolah harus ikut berkontribusi dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia. Karena dengan penyelenggaraan pengembangan sepereti ini diharapkan seluuh komponen tenaga kependidikan akan menjadi ujung tombak dalam mensukseskan pendidikan yang ada di Indonesia. Agar sumber daya manusia yang ada dapat bersaing dengan sumber daya manusia asing.

Berdasarkan hal tersebut makalah ini disusun dengan mengangkat tema langkah-langkah pengembangan mutu sumber daya manusia di MI/SD yang diharapkan dapat meningkatkan kesadaran kita terhadap pengembangan sumber daya manusia serta peran aktif kepala sekolah selaku pemimpin sebuah lembaga pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

Tulisan ini mencoba mendiskusikan permasalahan penting dan menarik, yaitu meninjau langkah langkah pengembangan sumber daya manusia di MI/SD. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka yang mengandalkan sumber referensi berupa buku, dan artikel jurnal ilmiah yang berkaitan dengan substansi pokok permasalahan (Iskandar et al., 2019). Pembacaan data pemikiran para praktisi akademisi dengan menggunakan pendekatan konstruktif kritis dan intepretasi pada substansinya dengan analisis isi (Putri & Iskandar, 2020).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Di MI/SD**

Konsep dasar pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam dunia pendidikan yaitu pendidik dan juga tenaga kependidikan lahir karena kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia yang masih belum mumpuni dipandang akan mampu tersingkir dalam kompetensi global saat ini. Kondisi ini menuntut setiap sumber daya harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan, disinilah pendidikan dituntut mampu berinovasi dan melahirkan generasi generasi penerus bangsa yang berkualitas sebagai hasil dari proses yang berjalan secara baik (Jahari, 2014).

Tuntutan inilah yang membuat pemerintah khususnya menteri pendidikan membuat peraturan perundang undangan agar mampu menjawab akan kebutuhan sumber daya manusia pendidikan dan tenaga kependidikan terus berkembang. Seperti UU No.32 tahun 2013 yang merevisi UU No. 19 tahun 2005 yang membahas mengenai standar nasional pendidikan dan undang undang No.20 tahun 2003 menjelaskan mengenai sistem pendidikan nasional.

Sistem pendidikan nasional pada UU No.20 tahun 2003 bab IX pasal 35 yang membahas mengenai standar nasional pendidikan. Standar nasional pendidikan yang digunakan sebagai pola dasar pengembangan kurikulum, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan dan pembiayaan. Pola dasar pengembangan standar nasional

pendidikan ini dijadikan pemantauan dan pelaporan pencapaiannya secara nasional yang dilaksanakan dan dikaji oleh suatu badan lembaga standardisasi, penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan (Undang-Undang Nomor 20, 2003).

Pola dasar pengembangan inilah yang dijadikan sebagai konsep dasar dalam mengembangkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Karena sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan salah satu asset yang paling mempunyai posisi menentukan dan berfungsi sebagai konseptor, inovator sekaligus eksekutor program program yang akan berjalan dalam proses pembelajaran. Kemampuan SDM inilah dinilai penting keberadaannya bagi peningkatan produktivitas kinerja dalam suatu lingkungan pendidikan (Jahari, 2014).

Produktivitas peningkatan kinerja akan semakin maju jika ditunjang dengan SDM yang berkualitas, sebaliknya semaju apa pun sarana prasarana yang ada jika tidak ditunjang dengan SDM yang berkualitas maka akan diperkiakan akan sulit untuk maju dan berkembang. lebih dari pembahasan tersebut seorang pendidik dan tenaga kependidikan juga harus melihat segia spek kode etik profesi yang ia jalani, yaitu kode etik profesi pendidik dan tenaga kependidikan

### **Kinerja dan Produktivitas Sumber Daya Manusia di MI/SD**

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja. Jadi bila kita lihat kinerja seorang pendidik dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang pendidik tersebut, bagaimana seorang pendidik dalam mengemban pelaksanaan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi tersebut (Novitasari et al., 2012). Sedangkan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hasil dari kinerja yang telah dijalankan oleh pendidik dan tenaga kependidikan tersebut.

Produktivitas dalam dunia pendidikan saling berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan dan pendayagunaan sumber daya untuk merealisasikan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, karena pada dasarnya konsep produktivitas pendidikan perlu dipahami sebagai kerangka berfikir dalam meningkatkan kualitas pendidikan dalam satuan pendidikan (Jahari, 2014).

Untuk lebih memahami tentang kinerja tenaga kependidikan, berikut disajikan beberapa pendapat menurut pengetahuan operasional (Mulyasa, 2004):

#### 1. Model Vroomian

Vroom menjelaskan bahwa "*performance = f (kemampuan x motivasi)*". Dalam model vroomian ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa: jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah pula.

#### 2. Model Lawler dan Porter

Lawler dan Porter (1976) menjelaskan bahwa: "*performance = effort (enengi) x Ability (kemampuan) x Role Perceptions (usaha)*" *effort* adalah banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu, *abilities* adalah karakteristik individu seperti intelegensi, keterampilan, sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melakyukan sesuatu. Sedangkan *role perceptions* adalah kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang seharusnya dikerjakan. *Role perceptions merupakan hal yang baru* sebagai jenis perilaku yang paling cocok dilakukan individu untuk mencapai sukses.

#### 3. Mode Ander Butzin

Ander dan Butzin (1982:149) mengajukan model kinerja sebagai berikut: "*future performance = past performance + (motivation (motivasi) x ability (kemampuan))*". Jika teori mengenai kinerja diselidiki maka di dalamnya akan melibatkan dua komponen utama yakni "*ability*" dan "*motivation*". Pekalian antara *ability* dan motivasi menjadi sangat

populer, sehingga banyak sekali dikutip oleh para ahli dalam membicarakan kinerja kependidikan.

Formula terakhir menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan *ability*, orang yang tinggi *ability*-nya tetapi rendah motivasi, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi *ability* nya rendah (Mulyasa, 2004).

Balai pengembangan produktivitas daerah, mengemukakan enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yakni:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas, dan bekerja dalam satu tim
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dengan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control cycles*).
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Kinerja maupun produktivitas seorang pendidik selalu menjadi pusat perhatian karena merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dan penentuan kualitas lulusan para peserta didik, sehingga dalam pengamalannya kinerja dan produktivitas seorang guru selalu diperhatikan dan berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas pendidik (Novitasari et al., 2012). Berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional republik Indonesia (permendiknas) No.16 tahun 2007 tentang standar kompetensi guru mengatakan bahwa guru memiliki empat kompetensi diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No16, 2007).

Berdasarkan hal tersebut untuk dapat menilai tinggi rendahnya kinerja dan produktivitas pendidik berdasarkan atas keempat kompetensi tersebut. Seorang pendidik harus bekerjasama dengan berbagai seluruh komponen pendidik seperti kepala sekolah, pendidik yang lain, karyawan dan peserta didik demi tercapainya kinerja seorang pendidik yang optimal.

### **Langkah-langkah dan Upaya Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia di MI/SD dalam Lingkup Standar Nasional Pendidikan**

Standar nasional pendidikan merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan diseluruh wilayah hukum negara kesatuan republik Indonesia. Dimana pemerintah dalam standar nasional pendidikan terbaru yaitu UU No.32 tahun 2013 yang merevisi UU No.19 tahun 2005 terus melakukan revisi yang diselaraskan dengan perkembangan masyarakat agar terciptanya tujuan nasional pendidikan yang mengikuti arah perkembangan dunia saat ini (Peraturan Pemerintah Nomor 32, 2013).

Tujuan nasional pendidikan yang dicanangkan pemerintah dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa diperlukan adanya komitmen nasional atau kesadaran seluruh komponen bangsa dalam meningkatkan mutu dan daya saing bangsa melalui lingkup standar nasional. Lingkup standar nasional pendidikan pada pasal 2 meliputi standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Dimana standar kompetensi lulusan menjadi acuan utama dalam pengembangan standar-standar yang lain (Peraturan Pemerintah Nomor 32, 2013).

Berikut disini saya akan memaparkan 8 snp yang terdiri dari standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar

sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan dalam UU No.32 tahun 2013 pasal 1:

1. Standar kompetensi lulusan merupakan dasar penilaian mengenai keahlian yang diperlukan sebagai kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Standar kompetensi lulusan ini diperdalam di

| No | Nomor Permen     | Tentang   |
|----|------------------|---|
| 1  | No.23 Tahun 2006 | SKL untuk satuan pendidikan dasar dan menengah  |
| 2  | No.24 Tahun 2006 | Permendiknas No.22 tahun 2006 tentang SI untuk satuan pendas dan menengah, permendiknas No.23 tahun 2006 tentang SKL untuk satuan pendas dan menengah |

2. Standar isi atau SI merupakan dasar penilaian mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi dalam mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. SI yang dimaksud dalam ruang lingkup materi adalah batasan kedalaman muatan yang dijabarkan kedalam kurikulum untuk setiap satuan pendidikan dan program pendidikan. SI mengenai ruang lingkup maupun tingkat kompetensi dikembangkan oleh BSNP (Badan Standar Nasional Pendidikan) dan ditetapkan dengan peraturan menteri.

3.

| No | Nomor Permen     | Tentang   |
|----|------------------|---|
| 1  | No.22 Tahun 2006 | SI untuk satuan pendidikan dasar dan menengah   |
| 2  | No.24 Tahun 2006 | Permendiknas No.22 tahun 2006 tentang SI untuk satuan pendas dan menengah, permendiknas No.23 tahun 2006 tentang SKL untuk satuan pendas dan menengah |
| 3  | No.14 Tahun 2007 | SI program paket A, B dan C   |

4. Standar proses merupakan dasar penilaian mengenai pelaksanaan proses pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.

| No | Nomor Permen     | Tentang   |
|----|------------------|---|
| 1  | No.41 Tahun 2007 | Standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah     |
| 2  | No.1 Tahun 2008  | Standar proses pendidikan khusus                              |
| 3  | No.3 Tahun 2008  | Standar proses pendidikan kesetaraan program paket A, B dan C |

5. Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan dasar penilaian mengenai pendidikan penjabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik juga harus memiliki 4 kompetensi dasar yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, professional dan sosial.

| No | Nomor Permen     | Tentang                                     |
|----|------------------|---|
| 1  | No.12 Tahun 2007 | Standar Pengawas Sekolah/Madrasah           |
| 2  | No.13 Tahun 2007 | Standar Kepala Sekolah/Madrasah             |
| 3  | No.16 Tahun      | Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi |

|    |               |       |  |
|----|---------------|-------|--|
|    | 2007          |       | Guru   |
| 4  | No.24<br>2008 | Tahun | Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah               |
| 5  | No.25<br>2008 | Tahun | Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah               |
| 6  | No.26<br>2008 | Tahun | Standar Tenaga Laboratorium Sekolah/Madrasah               |
| 7  | No.27<br>2008 | Tahun | Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor       |
| 8  | No.40<br>2009 | Tahun | Standar Penguji Pada Kursus dan Pelatihan                  |
| 9  | No.41<br>2009 | Tahun | Standar pembimbing Pada Kursus dan Pelatihan               |
| 10 | No.42<br>2009 | Tahun | Standar Pengelola Kursus                                   |
| 11 | No.43<br>2009 | Tahun | Standar Tenaga Administrasi Program Paket A, B dan C       |
| 12 | No.44<br>2009 | Tahun | Standar Pengelola Pendidikan pada Program Paket A, B dan C |
| 13 | No.45<br>2009 | Tahun | Standar Teknisi Sumber Belajar Pada Kursus dan Pelatihan   |

6. Standar sarana dan prasarana merupakan dasar penilaian mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratrium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berekreasi dan berekresiasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan dalam membantu kelancaran proses pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

| No | Nomor Permen  | Tentang  |
|----|---------------|--|
| 1  | No.24<br>2007 | Tahun<br>Standar Sarana dan Prasarana untuk SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA |
| 2  | No.33<br>2008 | Tahun<br>Standar Sarana dan Prasarana SDLB, SMPLB, SMALB           |
| 3  | No.40<br>2008 | Tahun<br>Standar Sarana dan Prasarana SMK/MAK                      |

7. Standar pengelolaan pendidikan merupakan dasar penilaian tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan

| No | Nomor Permen  | Tentang   |
|----|---------------|---|
| 1  | No.19<br>2007 | Tahun<br>Standar Pengelolaan Pendidikan oleh satuan Pendidikan Dasar dan Menengah |

8. Standar pembiayaan merupakan dasar penilaian mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang belaku selama satu tahun.

| No | Nomor Permen  | Tentang  |
|----|---------------|--|
| 1  | No.69<br>2009 | Tahun<br>Standar Biaya Operasi Nonpersonalia Untuk SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA, SMK, SDLB, SMPLB, SMALB |

9. Standar penilaian pendidikan merupakan dasar penilaian mengenai mekanisme, prosedur, dan instrument penilaian hasil belajar peserta didik.

| No | Nomor Permen     | Tentang                      |
|----|------------------|------------------------------|
| 1  | No.20 Tahun 2007 | Standar Penilaian Pendidikan |

Standar-standar tersebut dijadikan tolak ukur sebagai pengembangan kurikulum untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk menjamin mutu pendidikan sesuai dengan standar nasional pendidikan dilakukan evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi. Standar nasional pendidikan pun direvisi, dan selalu diusahakan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional maupun global.

Sertifikasi merupakan salah satu penjaminan mutu pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Pengembangan tenaga kependidikan dalam hal ini guru SD/MI mempunyai dampak yang luas terhadap dunia pendidikan. Sebagaimana diungkap oleh Justine T. Strait, bahwa dengan adanya upaya pengembangan guru SD/MI melalui sejumlah kegiatan atau program yang telah disusun, diharapkan guru SD/MI tersebut mampu menyumbangkan waktu dan tenaganya dalam mewujudkan tujuan sekolah/madrasah (Padil & Prasetyo, 2011).

Keberhasilan sekolah atau madrasah ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang ahli dibidangnya. Kita dapat melihatnya dari lembaga pendidikan yang pengelolaan tenaga kependidikannya tidak beraturan yang akhirnya akan berdampak pada penurunan kualitas lembaga pendidikan tersebut. Mengelola tenaga kependidikan bukanlah hal yang mudah dan tentunya dibutuhkan keahlian. Dan dalam mengelola hal tersebut pun tentunya dimulai melalui beberapa proses atau tahapan (Yasin, 2011).

Tenaga kependidikan utamanya guru merupakan ujung tombak atau garis terdepan dalam proses pendidikan. Peranan tenaga kependidikan bisa menjadi potensi besar dalam memajukan atau meningkatkan mutu lembaga pendidikan atau sebaliknya bisa juga menjatuhkannya. Ketika tenaga kependidikan bertindak profesional tentunya mereka akan makin bersemangat dalam menjalankan tugasnya bahkan tidak jarang mereka akan berinovasi untuk mewujudkan kesuksesan pembelajaran peserta didik. Namun jika mereka diacuhkan atau ditelantarkan maka justru akan menjadi faktor penghambat dalam proses pendidikan (Thoha, 2017).

Berikut Metode Pengembangan Guru SD/MI Menurut Castetter yang menyebutkan setidaknya lima metode pengembangan (Padil & Prasetyo, 2011):

**Table 1 Metode Pengembangan Guru SD/MI Menurut Castetter**

| No | Metode Pengembangan Guru SD/MI   | Keterangan   |
|----|--|--|
| 1  | <i>Individual guide staff development</i><br>(Pengembangan guru SD/MI yang dipadu secara individual) | Para guru SD/MI dapat menilai kebutuhan belajar mereka dan secara mandiri digerakkan untuk belajar secara aktif mengembangkan kompetensinya  |
| 2  | <i>Observation/assessment</i><br>(Observasi/penilaian)   | Kegiatan observasi dan penilaian dilakukan kepada guru SD/MI dengan tujuan untuk mendapatkan data yang dapat direfleksikan dan dianalisis kelebihan dan kekurangan pada praktiknya tersebut dapat ditingkatkan dengan adanya kegiatan observasi lanjutan |
| 3  | <i>Involment in a development or improvement process</i><br>(keterlibatan dalam suatu proses)        | Pengembangan guru SD/MI lebih efektif ketika mereka dihadapkan untuk memecahkan suatu masalah Guru   |

|   |                             |  |
|---|-----------------------------|--|
|   | pengembangan/peningkatan)   | SD/MI akan memperoleh pengetahuan/keterampilan baru selama mmereka dilibatkan dalam proses pemecahan yang melingkupi sekolah/madrasah                                  |
| 4 | <i>Training</i> (pelatihan) | Pemberian teknik-teknik dan perilaku-perilaku tertentu dalam sebuah ruang kelas yang bertujuan menanamkan teknik-teknik dan perilaku tersebut ke dalam diri guru SD/MI |
| 5 | <i>Inquiry</i> (penemuan)   | Pengembangan profesionalisme guru SD/MI diselenggarakan berdasar atas inisiatif dan kerjasama di anantara para guru SD/MI  |

### Merumuskan Peran, Fungsi, Dan Tugas Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia di MI/SD

Filosofi dan spirit produktivitas sudah lama berkembang dalam peradaban manusia, yang mengandung makna “keinginan” dan “upaya” manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan di segala bidang. Pada dasarnya pengertian produktivitas mengandung dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi. Dimana efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja secara maksimal, sedangkan efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Jika produktivitas dikaitkan dengan produktivitas sekolah maka tentu akan berbeda pengertiannya namun memiliki inti yang sama, yaitu produktivitas sekolah berkaitan dengan bagaimana menghasilkan lulusan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga pada akhirnya diperoleh lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Peran kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Maka dari itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya, agar mampu melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akutanbel (Mulyasa, 2013).

Kepala sekolah juga dalam menyikapi kepemimpinannya menurut dinas pendidikan harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator* (EMASLIM), semua itu akan harus dipahami oleh kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan. Dan yang lebih penting dari semua itu adalah bagaimana caranya seorang kepala sekolah mampu mengamalkan dan menjadikan hal tersebut dalam bentuk tindakan nyata di sekolah.

Kepala sekolah yang mempunyai ciri ciri EMASLIM di prediksi akan mampu mendorong visi menjadi sebuah aksi nyata dalam paradig baru manajemen pendidikan, berikut disini saya akan memaparkan tentang EMASLIM:

#### 1. *Educator*

Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik), kepala sekolah harus mempunyai strategi strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.

#### 2. *Manajer*

Kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui tenaga keja secara kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluuh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

#### 3. *Administrator*

Secara spesifik, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, personalia, sarana prasaana dan yang lainnya. Kegiatan tesebut harus dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang

produktivitas sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan diatas dalam tugas tugas operasional.

4. *Supervisor*

Kepala sekolah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

5. *Leader*

Kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan melimpahkan wewenang atau tugas.

6. *Innovator*

Kepala sekolah harus memiliki strategi strategi yang inovatif dalam menjalankan hubungan yang hamonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, membeikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7. *Motivator*

Kepala sekolah harus memiliki startegi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan bebagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan, suasana kerja, disiplin, doongan, penghargaan, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Selanjutnya beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kependidikan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan

Sebagai seorang kepala sekolah hendaknya harus mampu membangkitkan rasa disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin yang berasal dari dalam diri seorang tenaga kependidikan (self-discipline). Dalam kaitan ini Callahan and clark mengatakan seorang kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal berikut:

- a. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standa prilakunya
- c. Menggunakan pelaksanaan atuan sebagai alat

Lebih lanjut lagi dikemukakan pentingnya disiplin untuk menanamkan

- a. *Respect for authority* (rasa hormat terhadap kewenangan)
- b. *Co-operative effort* (upaya untuk menanamkan kerjasama)
- c. *The need for organization* (kebutuhan untuk beorganisasi)
- d. *Respect for others* (asa hormat terhadap orang lain)

2. Pemberian Motivasi

Tenaga kependidikan satu sama lain memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Dengan demikian hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari seorang pemimpin yaitu kepala sekolah, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Pebedaan tenaga kependidikan tersebut bukan hanya berasal dari bentuk fisiknya, tetapi juga psikisnya misalnya motivasi. Oleh karena itu dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan.

Motivasi merupakan tindakan atau proses memberi seseorang dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi ini dapat membangkitkan keinginan dan energi pada seseorang untuk melakukan pekerjaan, peran, atau subjek untuk mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan kekuatan atau daya yang timbul dari dalam sehingga menimbulkan seseorang ingin melakukan sesuatu (Srivastava, 2018).

3. Penghargaan (*rewards*)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan poduktivitas keja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan diangsan untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi pendidik secara terbuka, secara terbuka,

sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghaegaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif

#### 4. Persepsi

Menurut Rakmat persepsi pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan yang dipeoleh dengan menyimpulkan informasi dan penafsiran pesan (Setiawan, 2016). Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

### SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memang berangkat dari suatu permasalahan yang beredar. Dimana permasalahan ini adalah bagaimana meningkatkan sumber daya manusia agar sesuai dengan tantangan zaman dan bagaimana aaga sumber daya manusia kita dapat bersaing dengan sumber daya manusia asing. Dengan demikian dalam proses kinerja dan produktivitasnya sumber daya manusia dapat berkontribusi secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Inonesia.

Kepala sekolah pun selaku pemimpin suatu lembaga pendidikan harus ikut serta dalam mesnukseskan hal ini, dengan peran, fungsi, dan upaya yang dilakukan seorang kepala sekolah diharapkan dapat bekejasama dalam meningkatkan sumber daya manusia baik pendidik maupun tenaga kependidikan dalam hal kinerja dan produktivitas yang efektif dan efisien.

### DAFTAR PUSTAKA

- Iskandar, W., Yusuf, M., & Anisa. (2019). Prototipe Supervisi Pendidikan Dan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 4(2), 163–180.
- Jahari, J. (2014). *Pengelolaan Pendidikan (Suatu Pendekatan Teori dan Praktik)*. Fajar Media.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2).  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/666>
- Padil, M., & Prasetyo, A. T. (2011). *Strategi Pengelolaan SD/MI Visioner*. UIN Maliki Press.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No16. (2007). *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32. (2013). *Standar Nasional Pendidikan*.
- Putri, F. A., & Iskandar, W. (2020). Paradigma thomas kuhn: revolusi ilmu pengetahuan dan pendidikan. *Nizhamiyah*, X(2), 94–106.
- Setiawan, M. A. (2016). Pengaruh Bahan Ajar Multimedia Terhadap Hasil Belajar dan Persepsi Mahasiswa Pada Mata Kuliah Kimia Organik 1. *Jurnal Pendidikan Teori, Penelitian Dan Pengembangan*, 1(4).
- Srivastava, S. (2018). Impact of Motivation on Management Student ' s Academic Performance in Relation to Overall Advancement. *International Journal of Advance Research, Ideas And Innovations In Technology*, 4(1), 214–217.
- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Undang-Undang Nomor 20, T. 2003. (2003). *Sistem Pendidikan Nasional*.

Yasin, A. F. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*.  
UIN Maliki Malang.