



JURNAL MUDABBIR Vol. 1 No. 2. 2021

MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Email : journalmudabbir@gmail.com

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA SEKOLAH DALAM UPAYA MENJAMIN LAYANAN BELAJAR YANG BERKUALITAS PADA SMP SWASTA NURUL ARAFAH BAKTIYA

Mesiono¹, M. Nasir²

^{1,2} UIN Sumatera Utara Medan

Email: ¹ mesiono@uinsu.ac.id, ² yanura12@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan memiliki kedudukan yang penting dan strategis dalam pembangunan suatu bangsa, karena melalui pendidikan generasi dalam bangsa dipersiapkan. Sumber Daya Sekolah (SDS) yang memadai, hal ini menyangkut (1) sumber daya manusia, (2) sumber daya fisik (sarana prasarana), (3) sumber daya keuangan dan (4) sumber daya informasi. Menyadari pentingnya proses upaya peningkatan layanan yang kualitas para peserta didik SMP Swasta Nurul Arafah Baktiya, maka dari itu pengembangannya perlu ditingkatkan, agar dapat memberikan layanan secara profesional untuk terselenggaranya proses peningkatan layanan belajar. Penelitian ini difokuskan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik). Dalam mengungkap permasalahan metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi selanjutnya diolah, diinterpretasikan dan disimpulkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dari hasil penelitian tampak bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan layanan belajar yang berkualitas diawali dengan tahap perencanaan sampai pengawasan. Adapun bentuk program yang dilaksanakan yaitu mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan seperti (1) Peningkatan kemampuan penggunaan ICT, (2) Melaksanakan Inhouse Training, (3) Memperdayakan forum guru (MGMP), (4) Mengikutsertakan guru untuk memperoleh sertifikasi dan (5) penulisan karya ilmiah. Simpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dengan menerapkan konsep manajemen sekolah.

Kata Kunci: *Pengembangan Sumber Daya Sekolah, Peningkatan Kualitas Layanan Belajar*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan Indonesia pada saat ini banyak disoroti berbagai pihak terutama berkenaan dengan peranannya dalam membentuk manusia Indonesia yang berkualitas, hal ini tentunya tidak terlepas dari paradigma yang dikembangkan dalam mengelola proses dan hasil belajar siswa sebagai bagian integral dari sistem pendidikan. Pendidikan memiliki kedudukan yang penting dan strategis dalam pembangunan suatu bangsa, karena melalui pendidikan lah generasi dalam bangsa itu dipersiapkan. Gagal atau berhasilnya suatu pendidikan akan mempengaruhi bangsa tersebut. Hasil pendidikan yang kualitasnya rendah maka akan menghasilkan sumber daya manusia/peserta didik yang kurang berkualitas dan kurang mampu menghadapi persoalan-persoalan bangsanya. Begitu juga sebaliknya jika suatu bangsa memiliki pendidikan yang berkualitas, maka akan dapat menghasilkan sumber daya manusia/peserta didik yang berdaya saing yang akan mampu menghadapi persoalan-persoalan bangsanya.

Menyadari pentingnya proses peningkatan sumber daya sekolah dan layanan belajar yang kualitas bagi para peserta didik, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan sumber daya sekolah, seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya..

Kondisi Sumber daya sekolah yang ada pada saat ini masih cukup memadai, namun pengelolaan pengembangan sumber daya sekolah masih belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini terbukti dari kurang efektif dan efisiennya sumber daya sekolah yang ada antara lain, dapat dilihat dari rendahnya kualitas sumber daya manusia(guru),rendahnya sumber daya fisik(sarana prasarana) dan rendahnya prestasi siswa.

Rendahnya kualitas guru ditandai dengan banyaknya guru yang belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No 20 tahun 2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.

Sekolah sebagai penyelenggara pendidikan memiliki otoritas penuh dalam melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan sumber daya sekolah, dan ini harus melibatkan semua komponen yang ada sebagai wujud kepedulian untuk meningkatkan layanan belajar yang berkualitas

Kualitas pembelajaran dapat dilihat dari mutu proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar dalam lingkungan belajar, sesuai dengan standar proses dalam SNP. Pembelajaran berkualitas mengacu pada peraturan menteri no 19 tahun 2005 tentang SNP, bab IV mengenai standar proses yaitu: Pembelajaran diselenggarakan secara aktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, siswa aktif dan

memberi ruang bagi prakarsa, kreatifitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, perkembangan fisik serta psikologis siswa.

Manajemen yang tepat terhadap SDS diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dalam berbagai aspek. Manajemen sekolah selalu berfokus pada pelanggan dalam hal ini adalah peserta didik. Semua produk dan layanan diberikan untuk memenuhi keinginan dan kepuasan peserta didik sebagai pelanggan. Tujuan manajemen pendidikan untuk memfasilitasi pembelajaran siswa.

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola pengembangan Sumber Daya Sekolah, Kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam manajemen Sumber Daya Sekolah. Peran kepala sekolah tidak dapat diabaikan, menurut Tilaar (1997 : 123) “ Sistem Managerial Pemimpin akan menjadi penentu pencapaian tujuan sebuah institusi termasuk institusi pendidikan dalam hal ini sekolah”.

Suderajat mengemukakan (2005 :121): Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah adalah : 1. Sebagai perencana dan penentu arah strategis dengan menyampaikan visi, misi, tujuan dan strategi, 2. Mengorganisasikan sekolah melalui structuring, staffing dan fungsionalizing, 3. Mengerakkan dan memotivasi staf, 4. Melakukan supervisi, mengendalikan dan membimbing semua staf, 5. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan serta pemecahan masalah.

Melalui manajemen Sumber Daya Manusia yang baik setiap warga sekolah akan memberikan peranan yang optimal bagi peningkatan proses pembelajaran. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia, karena Manajemen SDM sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan yang juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi perlunya sekolah mempunyai sumber daya manusia baik pendidik maupun bukan pendidik untuk berkinerja secara optimal. Untuk mewujudkan hal ini kepala sekolah perlu melakukan kerjasama secara sistematis dan terprogram dalam pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan legal formal seperti kualifikasi dan kompetensi dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sebagaimana Penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, yaitu dimana suatu data mengandung makna/data yang sebenarnya dibalik data yang tampak. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang subyek penelitian. Instrumen dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Maka dari itu peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti ini siap melakukan

penelitian yang selanjutnya terjun langsung ke lapangan. Agar penelitian dapat terwujud dan berjalan dengan baik maka digunakanlah teknik penelitian/teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui observasi (pengamatan langsung), dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Sekolah memiliki sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. sumber daya pendidikan di sekolah dapat dikelompokkan menjadi sebagai berikut:

- a. Sumber Daya bukan Manusia yang meliputi program sekolah, kurikulum, dan lain-lain;
- b. Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidikan lainnya, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat yang memiliki kepedulian kepada sekolah;
- c. Sumber Daya Fisik (SDF) yang meliputi bangunan, ruangan, peralatan, alat peraga pendidikan, waktu belajar, dan penampilan fisik sekolah;
- d. Sumber Daya Keuangan (SDK) yang meliputi keseluruhan dana pengelolaan sekolah baik yang diterima dari pemerintah maupun masyarakat..

Manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang dijelaskan oleh R. Watney Mondy (2008) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Nawawi (2001) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula pada organisasi pendidikan, organisasi pendidikan yang bernaung di lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan, lembaga pendidikan sebagai salah satu lembaga terpenting pencetak generasi bangsa haruslah memiliki sumber daya yang baik, baik itu sumber daya manusia ataupun non manusia karena dengan sumber daya yang baik akan menghasilkan generasi yang baik pula.

1. Perencanaan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Layanan Belajar Yang Berkualitas

Pengelolaan sekolah dapat berjalan dengan baik, jika kepala sekolah memiliki persiapan yang baik/matang. Persiapan yang dimaksud antara lain mulai dari menganalisis kebutuhan dan penetapan kebutuhan yang diperlukan dalam proses pembelajaran, maka dari itu munculah kebutuhan yang utama dan kebutuhan penunjang. Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada acuan guru dan kebutuhan peserta didik yang dituangkan melalui visi, misi, sasaran dan tujuan sekolah.

Kepala Sekolah dalam perencanaan mengambil kebijakan dengan rencana jangka pendek tentang pengembangan SDM yang dituangkan dalam rencana kegiatan

sekolah tiap awal tahun pelajaran, sedangkan program jangka panjang tertuang dalam rencana pengembangan sekolah (RPS).

Untuk mendukung program sekolah, Kepala sekolah juga mengambil kebijakan dalam melakukan kerja sama dengan lembaga lain yang relevan, seperti kerja sama dengan pihak pukesmas, Kepolisian, Akper dan Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA).

2. Pelaksanaan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Layanan Belajar yang Berkualitas .

Program Sumber Daya Manusia lebih difokuskan pada peningkatan mutu guru. Dalam program ini kegiatan yang diselenggarakan direncanakan mulai dari program, biaya dan jenis kegiatan. Kemudian kegiatan yang berkaitan dengan pihak luar dan dinas pendidikan, pihak sekolah membuat rencana dengan mengeluarkan anggaran yang diperlukan dengan melibatkan guru secara bergantian. Program yang telah dilaksanakan sekolah dalam rangka mengembangkan kapasitas/kemampuan guru diantaranya adalah:

1) Pengembangan silabus dan rencana pelaksana pembelajaran

pengembangan ini dilaksanakan dengan membentuk tim penyusun silabus dan RPP yang selanjutnya diadakan workshop, kegiatan ini bertujuan supaya Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum dan Guru dapat merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu sehingga peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan

2) Pengembangan bahan ajar.

Pengembangan bahan ajar diantaranya dilakukan dengan mengadakan workshop penyusunan bahan ajar dan media pembelajaran untuk seluruh guru, kegiatan ini diadakan pada saat libur sekolah agar tidak mengganggu jam pelajaran dengan tujuan pelatihan ini dapat melatih para guru untuk menggunakan berbagai teknik dalam memotivasi kemauan belajar peserta didik .

3) Peningkatan kemampuan penggunaan ICT

Melalui pelatihan yang dilaksanakan tiap Senin dan Kamis, supaya para guru mengetahui dan dapat menerapkan dalam metode pembelajaran sehingga membuat pelajaran lebih menarik dan menyenangkan, meningkatkan penyajian materi serta meningkatkan motivasi bagi guru dan siswa dalam proses pembelajaran agar tercipta pembelajaran yang efektif.

4) Melaksanakan Inhouse Training

Yang dilakukan dengan mengundang narasumber serta penyiapan materi sehingga para guru dapat bertukar pikiran dan menerapkan konsep, teori dan keterampilan yang di pelajari dan para guru juga dapat menemukan hal-hal yang bermanfaat agar dapat meningkatkan kreativitas dan inovatif dalam merancang model pembelajaran guna meningkatkan layanan belajar yang berkualitas.

5) Memperdayakan forum guru (MGMP)

Yaitu dengan Memotivasi guru untuk bergabung dan aktif dalam setiap kegiatan MGMP, sehingga peningkatan kualitas dan profesionalisme guru dapat ditingkatkan, dan

6) Mengikutsertakan guru untuk memperoleh sertifikasi

Dengan cara melakukan kerjasama dengan lembaga pemberi sertifikasi serta mengirim guru untuk mengikuti pelatihan sertifikasi. Kepala Sekolah selalu melakukan pertemuan dengan guru yang dilaksanakan setiap hari sabtu guna menanyakan permasalahan yang dihadapi oleh guru dan rencana yang akan dilaksanakan dalam seminggu kedepan. Kepala sekolah memberikan motivasi melalui pendekatan dan komunikasi terhadap seluruh guru. Bagi guru yang belum berkembang potensinya diarahkan dan dimotivasi agar dapat berkembang secara maksimal.

Dalam mengatasi hambatan kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah melakukan upaya-upaya dengan memberikan bimbingan dan arahan serta memotivasi guru sehingga semangat kerja guru semakin tinggi. Kepala sekolah juga melakukan pendekatan dan berkomunikasi secara pribadi dalam mencari penyebab permasalahan dan mencoba memecahkan masalah tersebut bersama-sama dengan guru yang bersangkutan. Dalam rangka meningkatkan kemampuan guru, Kepala sekolah akan mengikutsertakan guru dalam berbagai penataran dan seminar yang kemudian diwajibkan untuk membagi ilmu kepada guru lain. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan guru, bahwa upaya yang dilakukan oleh para guru untuk mengatasi hambatan yaitu berusaha semampunya untuk mengikuti program-program sekolah dan mengerjakan segala tugas yang diberikan.

3. Monitoring dan Evaluasi Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Layanan Belajar Yang Berkualitas

Kegiatan monitoring secara internal dilaksanakan langsung oleh Kepala Sekolah dan secara eksternal dilakukan oleh Dinas Pendidikan serta Komite sekolah. Kepala Sekolah membuat tim internal guna membantu dalam kegiatan Monitoring dan Evaluasi. Adapun upaya yang dilakukan dalam melihat ketercapaian kegiatan dilakukan melalui supervisi dan dengan instrumen melalui angket terbuka. Kepala Sekolah dibantu oleh pembantu kepala sekolah harus mampu merencanakan, menyiapkan, melaksanakan dan melaporkan kegiatan monitoring dan evaluasi. Dalam hal ini, Kepala Sekolah juga memberikan bimbingan, arahan, serta pengawasan terhadap sejauh mana para guru menjalankan tugasnya dalam usaha mengembangkan potensi siswa serta meningkatkan layanan kualitas belajar .

Pemantauan kinerja guru dan kelancaran kegiatan proses belajar mengajar diperoleh dari guru piket. Dalam hal ini berpengaruh pada penilaian prestasi guru dan staf. Penilaian prestasi kerja SDM dilakukan oleh Kepala Sekolah yang proses pemantauannya dilaksanakan pada setiap langkah kerja. Apabila terjadi kesalahan, Kepala Sekolah langsung memberikan bimbingan dan arahan bagaimana sebaiknya

yang dikerjakan. Dalam monitoring kinerja guru, kepala sekolah dapat memantau dan mengendalikan kondisi pembelajaran meskipun sedang tidak berada di sekolah, hal ini dilakukan dengan cara selalu berkomunikasi dengan wakil kepala sekolah dan petugas piket mengenai kondisi sekolah pada waktu itu dan memberikan arahan serta bimbingan yang diperlukan dalam mengatasi berbagai permasalahan sekolah yang dihadapi. Kepala sekolah yang dibantu oleh wakil kepala sekolah maupun para pembantu kepala sekolah juga akan melakukan supervisi terhadap pembelajaran dikelas baik secara administrasi maupun pelaksanaannya. Kepala sekolah harus berperan aktif guna memberikan dorongan dan dukungan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengoptimalkan hasil pengembangan SDM sehingga dapat meningkatkan layanan belajar yang berkualitas dan menciptakan pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah juga mempunyai arti penting didalam memotivasi sehingga mutu pembelajaran dapat meningkat, kemampuan kepala sekolah merupakan kunci dalam penyelenggaraan pembelajaran. Daya dukung juga dapat berasal dari para PKS, para guru dan komite sekolah dengan memberikan masukan yang berhubungan dengan keperluan sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran .

4. Keterlibatan Masyarakat dalam Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Layanan Belajar yang Berkualitas

Peran serta masyarakat sangat penting dan perlu ditumbuhkan dengan adanya kemauan dan kemampuan kelompok masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengembangan pendidikan. Keterlibatan masyarakat dan dukungan masyarakat sangat baik dan lebih pro aktif, hal ini ditandai dari Peran serta dalam pengambilan keputusan, dimana ketika sekolah mengundang rapat bersama komite sekolah untuk membahas perkembangan sekolah, masyarakat yang dalam hal ini orang tua dan anggota komite sekolah secara bersama-sama memberikan sumbang saran dan berakhir dengan pengambilan keputusan. Berdasarkan keputusan yang telah disepakati, maka keputusan tersebut tentunya akan dilaksanakan dalam menunjang pencapaian mutu pendidikan pada umumnya dan peningkatan mutu pembelajaran khususnya. Dalam proses pembelajaran untuk melibatkan peran serta orang tua, pihak sekolah juga sering berkonsultasi dengan orang tua siswa mengenai permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh putra-putrinya demi peningkatan kemajuan putra/putrinya. Dalam hal ini, ada juga orang tua yang berinisiatif datang dengan sendirinya ke sekolah untuk menanyakan putra/putrinya dan ada juga yang dipanggil oleh pihak sekolah dikarenakan anak bermasalah.

5. Hasil yang Dicapai dalam Peningkatan Layanan Belajar Yang Berkualtias

Pembelajaran menjadi lebih aktif, kreatif, dan menyenangkan. Pembelajaran aktif yaitu ditunjukkan dengan munculnya rasa ingin tahu, ketertarikan dan minat siswa terhadap hal yang sedang dipelajari. Pembelajaran kreatif dimana kemampuan berpikir kreatif, imajinasi, dan daya cipta siswa meningkat. Menyenangkan ditunjukkan dimana pada proses kegiatan belajar mengajar siswa penuh keceriaan dan tidak merasa jenuh

sehingga bisa lebih terfokus pada kegiatan belajar mengajar. Hal ini, sangat membanggakan dan menjanjikan, dengan rata-rata UN selalu menunjukkan peningkatan setiap tahun. Presentase siswa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi cukup baik. Hal ini dapat dilihat Dari hasil pencapaian rata-rata ujian dari tahun ke tahun, peserta didik selalu menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini terbukti ketika seleksi penerimaan peserta didik baru di jenjang pendidikan lanjutan atas, mampu bersaing dengan peserta didik lain yang mengikuti seleksi di sekolah-sekolah unggulan. kemampuan guru serta prestasi siswa diberbagai bidang, baik bidang akademik maupun non akademik. Seperti meningkatnya jumlah kelulusan siswa, dan perestasi non akademik yaitu dengan mendapatkan berbagai juara dalam kejuaraan olahraga maupun kesenian. Peran dari setiap komponen pendidikan sudah berfungsi cukup baik, meskipun belum maksimal. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan kemampuan manajerial yang baik, sehingga tujuan sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dapat diwujudkan.

SIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan layanan belajar yang berkualitas dalam pengembangan ditunjukkan dengan berjalannya fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian. Agar terlaksananya pengelolaan pendidikan yang efektif dan efisien, perlu dilakukannya kerja sama antara Kepala Sekolah, guru dan komite sekolah. Hambatan - hambatan yang terjadi dapat diatasi dengan baik sehingga permasalahan yang terjadi dapat teratasi dan menunjukkan adanya kemajuan. Perencanaan pengembangan SDM dalam meningkatkan layanan belajar yang berkualitas dapat dilakukan secara berjenjang melalui beberapa tahapan yaitu, mengkaji kebijakan yang relevan, menganalisis kondisi sekolah, merumuskan tujuan sekolah, mengumpulkan data dan kondisi yang terkait, menganalisis data dan informasi, merumuskan serta memilih alternative program dan menetapkan langkah-langkah kegiatan pelaksanaan.

Pengembangan SDM terdiri dari perencanaan program Pengembangan kapasitas yang ditunjukkan kepada peningkatan sumber daya manusia. Sehingga SDM tersebut mampu mengkaji berbagai aturan dan kebijakan dari birokrasi. Pelaksanaan pengembangan SDM yang dilakukan adalah terdiri dari kegiatan pembekalan, bimbingan dan arahan terhadap guru, rapat kerja guru pada awal tahun pelajaran dan pertemuan yang diadakan untuk membahas permasalahan yang ada. Pelaksanaan pengembangan SDM yaitu dengan pelatihan dan pendidikan, penilaian prestasi kerja, pengembangan karier, konseling, motivasi dan disiplin.

Monitoring dan evaluasi pengembangan SDM baik dilakukan oleh Kepala Sekolah dan pengawas pendidikan. Dalam pelaksanaannya Kepala Sekolah membuat tim internal untuk membantu kegiatan monitoring dan evaluasi. Kegiatan ini dimulai dari tahap merencanakan, menyiapkan, melaksanakan dan melaporkan. Supervisi yang dilakukan bersifat membimbing dan memotivasi. Upaya yang dilakukan dalam

evaluasi adalah meminta laporan secara berkala yang selanjutnya didiskusikan dengan para staf dan guru mata pelajaran. Kegiatan Monitoring dan evaluasi ini berjalan secara berproses dari awal hingga akhir kegiatan, baik dalam aspek pengadaan SDM, pengembangan SDM maupun pemeliharaan SDM. Dalam pengelolaan pendidikan baik keterlibatan masyarakat dan dukungan masyarakat sangat baik, hal ini ditandai dari Peran serta dalam pengambilan keputusan, dimana ketika sekolah mengundang rapat bersama komite sekolah untuk membahas perkembangan sekolah, masyarakat yang dalam hal ini orang tua dan anggota komite sekolah secara bersama-sama memberikan sumbang saran dan berakhir dengan pengambilan keputusan. Selanjutnya keterlibatan masyarakat dan dukungan masyarakat sudah cukup baik, tapi masih kurang maksimal.

REFERENSI

http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor_13-April_2010/Pengembangan_Sumber_Daya_Sekolah-Ruswandi_Hermawan.pdf

<https://journal.unsika.ac.id/index.php/rabbani/article/view/1440/0>

Aryanti Feriyenci, E. S. (2020). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Intelektualita*, 221-224.

Syahputra, M.R, dkk, (2019), *Needs Analysis of Junior High School Teachers at Kecamatan Hampan Perak, Deli Serdang*, Proceeding ACEIVE.