

PROBLEMATIKA PEMBERDAYAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 11 JAKARTA SELATAN

Fatimatul Baroroh¹, Alifia Taufika Rahmah², Rafid Mauludi³, Armai Arief⁴,
Hasyim Asy'ari⁵

Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia^{1,2,3,4,5}

fatimatul.baroroh22@mhs.uinjkt.ac.id, alifiataufika.rahmah22@uinjkt.ac.id,
rafid.mauludi22@mhs.uinjkt.ac.id, armai.arief@uinjkt.ac.id, hasyim.asyari@uinjkt.ac.id

Abstract

Human resources have an important role in an organization, without human resources the organization will not run. Because human resources can control capital, technology and money. Studying the science of human resources cannot be separated from other management activities or processes such as strategic planning, management balancing, and organizational development. The relationship between these aspects of management is so close that it is difficult to separate one from the other. The potential of human resources needs to be developed through the process of human resource development in order to realize human resources that have the ability and skills or quality human resources in accordance with the nature and objectives of national development in Indonesia. This can be done through training and development. Human resource development is very necessary because it has an important aspect in increasing the productivity of human resources and also has certain objectives. The purpose of this study is to describe the problematics of empowerment and human resource development in public junior high school 11 South Jakarta. This research was conducted with a descriptive qualitative approach. The subjects of this research are teachers, principals and deputy heads of student affairs. Data collection techniques are interviews and observations. Furthermore, it is used as material in carrying out focus group discussions (FGD). Data analysis is done through three steps, namely: data reduction; data display; and conclusion drawing/verifying. The results showed that the school's problems in empowering human resources in this case teachers at SMPN 11 showed that the lack of motivation, lack of discipline, and lack of ownership of the teachers concerned. School problems in empowering TAS (School Administrative Personnel) at SMPN 11 are: the position of head of school administration personnel at SMPN 11 South Jakarta has not been filled

Keywords: Empowerment, Development, Human Resources, Middle School

(*) Corresponding Author: Fatimatul Baroroh, fatimatul.baroroh22@mhs.uinjkt.ac.id, 081310852592

-spasi-

PENDAHULUAN

-spasi-

Jauh sebelum para ahli yang berasal dari benua eropa/barat bermunculan dengan berbagai teorinya, termasuk teori tentang pengembangan sumber daya manusia Allah telah membahas bagaimana pentingnya manusia untuk mengembangkan diri baik jasmani atau rohaninya. Sebagaimana yang terdapat dalam firman-Nya Al-Qur'an Surah AL-Hasyr ayat 18 yang berbunyi: (Kementerian Agama Republik Indonesia, n.d.)

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Pada ayat di atas, terdapat perintah kepada manusia untuk melakukan perenungan secara mendalam serta melakukan perubahan pandangan cara menalar sesuatu. Dalam berfikir, mengkaji, serta mengembangkan rencana kerja atau ide- ide dan strategi yang telah dibuat dari berbagai sudut pandang atau perspektif demi mempersiapkan masa depan (Sugeng, 2011). Dalam mempersiapkan masa depan inilah manusia harus terus berkembang. Begitu juga dengan SDM yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan harus terus melakukan pengembangan dan inovasi dalam menghadapi perubahan arus teknologi informasi dan komunikasi yang begitu cepat. (Hakim, 2014)

Dalam Islam, pengembangan sumber daya manusia adalah dimaksudkan untuk membina manusia secara pribadi dan kelompok sehingga mampu untuk menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifahNya untuk membangun dan memakmurkan dunia sesuai dengan konsep yang ditetapkan Allah SWT. Konsep tersebut didasarkan pada pandangan, bahwa manusia dalam Islam adalah sebagai khalifah Allah di muka bumi (Halim, dkk., 2005).

Sedangkan, pengertian dari pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas belajar yang diorganisasi dan dirancang dalam suatu organisasi untuk meningkatkan performan atau meningkatkan pribadi guna mencapai tujuan dari peningkatan tugas individu atau organisasi (Priyono & Marnis, 2008). Demikian halnya menurut Andrew Sikula, pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menurut Gilley dan Steven (1991) bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan knowledge, skills, attitude and behavior dalam melaksanakan suatu organisasi. Secara rinci ada beberapa tujuan dari penyelenggaraan pengembangan karyawan menurut (Priyono & Marnis, 2008) yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan efisiensi
3. Mengurangi kerusakan
4. Menghindari (mengurangi) kecelakaan
5. Meningkatkan pelayanan (konsumen)
6. Memperbaiki dan meningkatkan moral karyawan
7. Meningkatkan karier
8. Meningkatkan cara berfikir secara konseptual
9. Meningkatkan kepemimpinan
10. Meningkatkan prestasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan balas jasa (gaji)

Pemberdayaan SDM (Empowerment of Human Resources), merupakan suatu aspek manajemen yang sangat strategis, karena SDM merupakan daya yang bersumber dari manusia yang akan memberi daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen. Apabila manusia tidak dapat menunjukkan daya dan memberikan daya terhadap sumber lainnya, maka dapat dipastikan manajemen dalam organisasi tersebut akan tidak efisien. (Dr. Syafruddin S.E. M.M. & Elis Anita Farida, S. Kep., Ns., M.M., Nanang Tawaf, S.T., M.T., Fitria Hayu Palupi, S.ST., M.Kes., Dicky Jhon Anderson Butarbutar, S.E., S.Kom., M.M., Satriadi, S.AP., 2022)

Kata Pemberdayaan dan Sumber Daya Manusia, apabila disatukan adalah menjadi "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia", maka dalam konteks ini, pengertiannya adalah: suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan "Daya manusia" melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan (competency), kepercayaan-(confidence), wewenang (authority), dan tanggung Jawab (responsibility) dalam rangka pelaksanaan kegiatan- kegiatan (activities) organisasi untuk meningkatkan kinerja (performance) sebagaimana diharapkan dalam bidang lain maupun dalam bidang pendidikan. (Amiruddin Idris,2016)

Pemberdayaan Sumber daya manusia (Empowerment of Human Resources) merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, karena sumber daya manusia menunjukkan daya yang bersumber dari manusia yang akan memberikan daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Pascariati Kasman, 2021)

Pemberdayaan sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian utama karena sumber daya ini merupakan sumber yang bergerak, sedangkan sumber daya yang lainnya merupakan benda mati. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya. (Pascariati Kasman, 2021)

Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkan dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, ke dalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab. (Pascariati Kasman, 2021)

Oleh karena itu tidak mustahil bahwa usaha pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak efisien dan tidak efektif karena daya dalam Sumber Daya Manusia tidak menunjukkan dan tidak menggambarkan sebagaimana diharapkan. Artinya daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri tidak mampu memberdayakan sumber-sumber lainnya (Nonhuman Resources) sehingga tidak memberi manfaat/hasil dalam suatu organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka tujuan Pemberdayaan SDM adalah terwujudnya SDM yang mempunyai kemampuan (competency) yang kondusif, adanya wewenang (authority) yang jelas dan dipercayai serta adanya tanggung jawab (responsibility) yang akuntabel dalam rangka pelaksanaan misi organisasi. (Dr. H. Amiruddin Idris S.E. M.Si., 2016)

Jim Catchart merinci upaya-upaya yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberdayakan anggota organisasi. Upaya ini dilakukan melibatkan delapan aspek yang harus dipahami dan dilakukan oleh para pemimpin. Langkahnya ini dikenal dengan formula 8 T's of People Empowerment (8T Memberdayakan Karyawan), terdiri atas: (Subandy, 2002)

1. Target (tujuan): apakah karyawan mengerti dan menerima tujuan yang ditetapkan perusahaan?
2. Tools (alat): apakah karyawan telah dilengkapi dengan fasilitas, perlengkapan atau informasi yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaannya?
3. Training (pelatihan): apakah karyawan telah mendapatkan pelatihan yang memadai agar bisa menggunakan "tools" yang diberikan kepadanya secara baik?
4. Time (waktu): apakah karyawan memiliki cukup waktu untuk mewujudkan pelatihan yang telah diberikan kepadanya?
5. Truth (kebenaran): apakah karyawan tahu bagaimana segala sesuatu berkaitan satu sama lainnya?
6. Tracking (pemantauan): apakah Anda telah memberikan umpan balik yang diperlukan karyawan agar mereka tetap berada di jalur yang benar?
7. Touch (sentuhan): apakah Anda telah memberikan dukungan dan dorongan atau sentuhan manusiawi lainnya?

8. Trust (kepercayaan): apakah Anda mempercayai ketrampilan dan kemauan mereka secara layak

Strategi Pemberdayaan SDM di era digital terbagi menjadi 4 cara yakni : (Fauzan et al., 2023)

1. Rekrutmen dan seleksi

Tujuan rekrutmen adalah untuk mencari sebanyak mungkin karyawan potensial sehingga perusahaan dapat memilih dari berbagai macam kandidat. Seleksi adalah keputusan yang dibuat oleh perusahaan ketika ada lowongan pekerjaan di dalam perusahaan.

2. Instilah sentif" atau "imbalan insentif"

mengacu pada kompensasi yang ditawarkan organisasi kepada karyawan dalam bentuk barang berwujud. Remunerasi yang diberikan ditentukan untuk membuat perwakilan bekerja di asosiasi. Karyawan harus diwajibkan untuk mematuhi kompensasi yang diberikan sistem untuk mengurangi omset.

3. Kemajuan profesi

Gerakan perencanaan apa yang harus dibuat dari perwakilan untuk latihan kerja di masa depan. Mengingat kinerja yang buruk, bisnis harus menerapkan tindakan korektif seperti pelatihan, transfer, atau pemecatan: di sisi lain, kinerja tinggi harus dihargai dengan promosi, kenaikan gaji, atau bonus.

4. Kebijakan organisasi adalah mekanisme yang dikembangkan organisasi, serta batas-batas yang mengatur tindakan administratif organisasi. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk memantau kinerja karyawan dan menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial

Penelitian ini berjudul Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMPN 11 Jakarta selatan, dimana SMPN 11 Jakarta merupakan sekolah negeri terakreditasi A yang beralamatkan di Jl. Kerinci IV No.10-13 RW.4, Gunung Kby. Baru, Kebayoran Baru, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta, yang dikepalai oleh bapak Drs. Tri Wibowo M.Pd, dimana ada guru 41 orang didalamnya dan siswa laki-laki ada 424 dan siswa perempuan ada 466, ruang kelas ada 26, laboratorium ada 4, perpustakaan ada 1 serta sanitasi siswa ada 6.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah tenaga administrasi sekolah (TAS), guru, Waka kesiswaan dan kepala Sekolah SMPN di Jakarta. Sekolah yang menjadi lokasi penelitian adalah: SMPN 11 mewakili Jakarta bagian selatan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Selanjutnya dijadikan bahan dalam melaksanakan focus group discussion (FGD). Analisis data dilakukan melalui tiga langkah, yaitu: (1) reduksi data (data reduction); (2) paparan data (data display); dan (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verifying) (Miles & Huberman, 1992) (Gunawan, 2015)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam pengembangan SDM di sekolah, kepala sekolah SMP Negeri 11 Jakarta membuat program dari kurikulum itu terdiri atas pelaksanaan kegiatan-kegiatan kurikulum mulai dari ulangan harian sampai dengan asesmen sumatif. Kemudian dari kesiswaan ini juga ada program-program yang berkaitan dengan pengembangan ekstra kurikuler yang dilaksanakan setelah Kegiatan Belajar Mengajar, lomba-lomba, makan sehat setiap hari kamis, senam setiap hari jum'at, pembiasaan di pagi hari yaitu menyanyikan Indonesia Raya, Pancasila. Kemudian dari sarana prasarana itu ada

pemeliharaan bangunan dan lomba kebersihan. Kemudian dari humas, bekerja sama dengan lembaga lembaga lainnya seperti puskesmas, kelurahan, mitra dan sponsor-sponsor.

Sedangkan SMP Negeri 11 Jakarta mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM, itu mengadakan analisis jabatan, semisal apakah guru mata pelajaran sudah cukup mengajar di kelas atau belum. Jika belum, sekolah akan meminta ke residen. Analisis jabatan ini dilakukan 1 tahun 2 kali yaitu semester ganjil dan semester genap, dan cara TAS mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM dengan berkoordinasi dengan kepala sekolah yakni mengadakan rapat bulanan, gunanya untuk menampung segala kebutuhan yang ada di sekolah.

Cara memastikan guru dalam mengembangkan diri mereka yaitu dengan mendorong mereka untuk mengikuti pelatihan. Jika ada pendaftaran yang mengeluarkan biaya, kita mengingatkan mereka bahwa tunjangan sertifikasi itu untuk pengembangan diri. Karena tunjangan itu bisa dipertanggung jawabkan melalui pengembangan diri. Adapun cara lain yakni dari kenaikan pangkat dengan cara mengumpulkan angka kredit, seminar, workshop, pelatihan lalu melaporkan kegiatan itu. Selanjutnya, bisa dari karya ilmiah, PTK (Penelitian Tindakan Kelas). Hal ini melibatkan kepala sekolah sebagai legalitas dan perpustakaan dengan menyimpan buku serta mengadakan sosialisasi. Selain itu, mengikuti lomba seperti menjadi guru penggerak dan lain sebagainya. Namun, sekolah juga memfasilitasi guru dan tenaga kependidikan melalui seminar, pelatihan, kenaikan etos kerja, kedisiplinan dan lain sebagainya. Hal ini sudah terjadwal sesuai RKAS (Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah) setiap tahun.

Peran guru dalam pengembangan SDM yaitu dengan mengikuti pelatihan baik yang diadakan oleh pengawas atau kementerian agama sendiri seperti Balai Diklat. Pelatihan ini bisa diselenggarakan 1 tahun 2 kali atau 3 kali, namun pelaksanaannya ada yang memakai zoom meeting atau tatap muka langsung. Bahkan yang diadakan oleh pengawas itu bisa 1 bulan 1 kali.

Pendukung untuk mengembangkan SDM tentunya ada trobosan-trobosan yaitu adanya pelatihan, baik tutor teman sebaya atau mendatangkan dari luar. Untuk saat ini masih sharing aja antar tutor sebaya setelah mereka melakukan pelatihan di luar.

Peran dalam membantu guru dan staf sekolah terhadap pengembangan SDM yaitu dengan melaporkan kepada sekolah bahwa guru tersebut telah melakukan pelatihan. Lalu, ditindak lanjuti oleh kepala sekolah untuk menyampaikan kepada guru-guru lain agar pengembangan SDM yang ada di SMPN 11 Jaksel itu dapat diandalkan untuk kemajuan sekolah tersebut.

Cara melibatkan guru dan administrasi sekolah dalam mengambil keputusan pengembangan SDM yaitu dengan melalui rapat dinas atau briefing, semuanya dapat memberikan pendapat sesuai dengan sumber daya yang ada. Contohnya seperti menentukan tema yang akan dilaksanakan yaitu tentang kearifan lokal dan bangun jiwa raga. Kearifan lokal dengan mengambil batik dan bangun jiwa raga dengan membuat poster bullying di madrasah.

Langkah – langkah pengambilan keputusan pengembangan SDM di SMP Negeri 11 Jakarta yakni dengan rapat koordinasi setiap 1 bulan sekali terjadwal, baik itu rapat koordinasi wakil staff, rapat koordinasi wali kelas, rapat koordinasi piket, rapat koordinasi tata usaha, rapat koordinasi guru mata pelajaran. Dari itu, guru dan karyawan dapat menyampaikan aspirasinya. Selain itu, melakukan sosialisasi secara elektronik dan mereka bisa memberi masukan terkait apa saja yang harus dilakukan untuk pengembangan SDM. Dengan mencari tau semisal untuk menyampaikan atau untuk mentransfer apa yang diperlukan dengan bekerjasama kepadab waka sarana prasarana seperti butuh lembaran kerja atau LCD atau butuh aliran listrik atau butuh aplikasi yang diperlukan sehingga waka kesiswaan ini menjadi mediasi.

Bentuk kegiatan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah di SMP Negeri 11 Jakarta yakni bisa melalui pelatihan, workshop, seminar, pengembangan diri, pembuatan PTK atau karya ilmiah. Terutama dalam pelatihan itu sangat mendukung karena muncul inovasi dan pengalaman baru yang nantinya dapat diterapkan di sekolah tersebut. Informasi pelatihan kepala sekolah bisa didapatkan dari dinas. Pelatihan ini diadakan minimal 1 tahun 1 kali.

Bentuk kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru menurut Kepala Sekolah SMP Negeri 11 yakni Bapak Tri Wibowo melalui pelatihan, workshop, rapat kerja melalui workshop, tim komisi-komisi yang membidangi kesiswaan, kurikulum, sarana prasarana. Dari hal ini, apa yang mau dijadikan aspirasi lalu ditampung. Ini juga melibatkan komite, alumni, masyarakat peduli pendidikan untuk memberi masukan. Masalah yang terjadi di SMP Negeri 11 Jakarta, masalah yang terjadi dalam memberdayakan Tenaga Administrasi Sekolah itu kebetulan Kepala Tata Usaha sudah pensiun, sehingga kurangnya tenaga kerja. Untuk mengisi kekosongan ini dengan meminta atau melapor kepada residen. Namun, hal tersebut juga masih berjalan dengan baik.

Harapan kepala SMP Negeri 11 Jakarta dalam mengoptimalkan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah yang terpenting warga SMPN 11 Jakarta Selatan ini bisa kompak serta solid, rukun, saling menghormati dan mereka bisa menjaga kekeluargaan sehingga semua yang diinginkan dapat terwujud.

Peran yang diharapkan kepala SMP Negeri 11 Jakarta selatan dalam rangka optimalisasi pemberdayaan SDM yaitu maksimal sesuai tugas masing-masing yaitu dalam kegiatan belajar mengajar, melayani kesiswaan dengan maksimal dan melayani orang tua seperti memberikan informasi yang transparan, akuntabel dan bertanggung jawab sehingga cetakan peserta didik itu dapat dibanggakan terutama akhlak, sikap, kepribadian, kemandirian dan berkarakter. Sarana prasarana bisa memadai, baik dari peralatan dan pelatihnya. Seperti saat ini diujarkannya untuk mengimplementasikan kurikulum merdeka, contohnya dalam kegiatan wirausaha, maka mereka dianjurkan untuk mengetahui cara menghitung modal dan keuntungan yang didapat.

Pembahasan

Kepala sekolah merupakan aktor penentu dalam memberdayakan SDM di sekolah. Dalam memberdayakan SDM disekolah, Perlu adanya upaya yang masif. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan menjadi penting dalam memberdayakan SDM di sekolah. Pemimpin pendidikan pada tataran sekolah adalah kepala sekolah (Gunawan, n.d.-a) (Sudharta, V. A Mujiati et al., n.d.) (Gunawan & Benty, 2017). Empowering leaders can obtain more trust, loyalty, satisfaction and identification from their employees (Mubarak, 2014). Leaders are people who often receive their power through inspiring trust, communicating a vision, focusing on the group process, demonstrating concern for subordinates and the empowering of others (Bennis & Nanus, 1985) (Kouzes & Posner, 1987) (Porter-O'Grady, 1992).

Pemberdayaan kepala sekolah berhubungan dengan bagaimana bersikap percaya diri dalam menciptakan iklim kerja yang baik, menyediakan fasilitas, membuat keputusan, serta menjalankan kewenangannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Kelima faktor tersebut mempengaruhi penciptaan tempat kerja, kondisi psikologis, komitmen organisasi, dan kehadiran seorang pemimpin. Kepemimpinan dan profesionalisme kepala sekolah menjadi hal yang krusial dalam rangka menciptakan hal tersebut. Keprofesionalan kepala sekolah tercermin dalam sikap dan perilaku sebagai sosok pribadi yang patut dicontoh dan ditiru, menjadi panutan, dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan berdasarkan keahlian, baik dalam kemampuan manajerial, rasa tanggung

jawab, loyalitas, rasa kesejawatan, kesetiakawanan, serta kebersamaan sesama warga sekolah (Rakhman, 2012) (Gunawan, n.d.-a).

Kepala sekolah memiliki peran membina guru yang profesional dan peserta didik yang berkarakter. Oleh karena itu peran kepala sekolah tak dapat dihilangkan dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik. Nilai-nilai dan etika kepemimpinan yang dihadirkan kepala sekolah menjadi penentu keberhasilan program pendidikan karakter di suatu sekolah. *Leading with values is leading to the heart; leading with moral ethics is leading with humanity* (Gunawan, 2015) (Gunawan, n.d.-a). Apabila peserta didik ingin berkarakter, kepala sekolah dan gurunya terlebih dahulu yang harus berkarakter. Guru adalah teladan bagi para peserta didiknya. Pengembangan karakter peserta didik akan menjadi efektif dan efisien manakala kepala sekolah dan guru dapat bersinergi dengan baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan disekolah dan guru sebagai manager pembelajaran selalu menampilkan perilaku yang patut untuk ditiru.

Dalam proses mengembangkan potensi peserta didik. Guru sebagai pendidik juga merupakan penentu. Guru merupakan ujung tombak dari suatu mutu pendidikan. Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru pada hakikatnya memiliki satu tujuan yaitu membentuk dan mengarahkan peserta didik agar menjadi pribadi yang baik, dan cerdas (Gunawan, n.d.-b) (Kusumaningrum et al., 2016). Guru dengan kegiatan pembelajaran diharapkan dapat mengintegrasikan keseluruhan potensi otak peserta didik agar membentuk kebermaknaan (Gunawan, 2011). *The contribution of teachers to student learning and outcomes is widely recognized* (Bill & Foundation, 2010). Guru akan menentukan perilaku peserta didik yang diajarnya.

Guru merupakan seseorang yang intensitas kegiatannya lebih banyak berhubungan dengan peserta didik, khususnya dalam proses pembelajaran. Guru diminta untuk dapat menciptakan pembelajaran yang efektif, efisien dan menyenangkan. Guru merupakan manager kelas yang mempunyai kewenangan dalam mengelola kelas. *A teacher's effectiveness has more impact on student learning than any other factor under the control of school systems, including class size, school size, and the quality of after-school programs* (Rivkin et al., 2005). *Teachers must be convinced that teaching is a profession; many say it is a profession but few believe it; everything must be done to project that image; dress, mannerisms, behavior, and participation in professional activities can enhance their leadership qualities and capabilities* (Terry, 2012).

Guru juga mempunyai peran dalam membina peserta didiknya. Guru tidak hanya mempunyai kewajiban mendidik peserta didiknya tapi juga memberikan ilmu pengetahuannya kepada siswa. Guru lebih banyak memberikan pembelajaran berupa nasihat dan contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari, dan jika dirasakan butuh, guru juga perlu memberikan arahan dan nasihat pada hari, waktu, dan tempat tertentu (Sumardi, 2012). Apabila kepala sekolah serta guru memiliki integritas dan pengetahuan yang cukup kuat, maka akan terbentuk peserta didik yang berkarakter dan berkepribadian yang unggul dan maju.

5. TAS sebagai tenaga kependidikan mempunyai peran strategis dalam hal memberikan layanan administratif kepada peserta didik. Kegiatan yang dilaksanakan sekolah, pada dasarnya secara empiris dilaksanakan oleh manajemen perkantoran sekolah. contohnya dalam hal manajemen peserta didik, ada ruang lingkup kegiatan membuat buku induk siswa, di sekolah bagian yang membuat buku induk siswa tersebut adalah bagian kantor. Layanan sebagai pemimpin pendidikan disekolah dan guru sebagai manager pembelajaran selalu menampilkan perilaku yang patut untuk ditiru.

Dalam proses mengembangkan potensi peserta didik. Guru sebagai pendidik juga merupakan penentu. Guru merupakan ujung tombak dari suatu mutu pendidikan. Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru pada hakikatnya memiliki satu tujuan yaitu

membentuk dan mengarahkan peserta didik agar menjadi pribadi yang baik, dan cerdas (Gunawan, n.d.-b) (Kusumaningrum et al., 2016). Guru dengan kegiatan pembelajaran diharapkan dapat mengintegrasikan keseluruhan potensi otak peserta didik agar membentuk kebermaknaan (Gunawan, 2011). The contribution of teachers to student learning and outcomes is widely recognized (Bill & Foundation, 2010). Guru akan menentukan perilaku peserta didik yang diajarnya.

Guru merupakan seseorang yang intensitas kegiatannya lebih banyak berhubungan dengan peserta didik, khususnya dalam proses pembelajaran. Guru diminta untuk dapat menciptakan pembelajaran yang efektif, efisien dan menyenangkan. Guru merupakan manajer kelas yang mempunyai kewenangan dalam mengelola kelas. A teacher's effectiveness has more impact on student learning than any other factor under the control of school systems, including class size, school size, and the quality of after-school programs (Rivkin et al., 2005). Teachers must be convinced that teaching is a profession; many say it is a profession but few believe it; everything must be done to project that image; dress, mannerisms, behavior, and participation in professional activities can enhance their leadership qualities and capabilities (Terry, 2012).

Guru juga mempunyai peran dalam membina peserta didiknya. Guru tidak hanya mempunyai kewajiban mendidik peserta didiknya tapi juga memberikan ilmu pengetahuannya kepada siswa. Guru lebih banyak memberikan pembelajaran berupa nasihat dan contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari, dan jika dirasakan butuh, guru juga perlu memberikan arahan dan nasihat pada hari, waktu, dan tempat tertentu (Sumardi, 2012). Apabila kepala sekolah serta guru memiliki integritas dan pengetahuan yang cukup kuat, maka akan terbentuk peserta didik yang berkarakter dan berkepribadian yang unggul dan maju.

TAS sebagai tenaga kependidikan mempunyai peran strategis dalam hal memberikan layanan administratif kepada peserta didik. Kegiatan yang dilaksanakan sekolah, pada dasarnya secara empiris dilaksanakan oleh manajemen perkantoran sekolah. contohnya dalam hal manajemen peserta didik, ada ruang lingkup kegiatan membuat buku induk siswa, di sekolah bagian yang membuat buku induk siswa tersebut adalah bagian kantor. Layanan administrasi sekolah dilaksanakan oleh personel yang disebut dengan tenaga administrasi sekolah (TAS). Peranan TAS adalah melakukan kegiatan administrasi sekolah dengan memberikan layanan secara optimal dan profesional. TAS berperan sebagai administrator, dan kepala sekolah, guru, serta siswa yang mendapatkan layanan administrasi tersebut (Usman, 2007). (Maisyaroh, 2014) membuktikan kelancaran belajar peserta didik sebagian ditentukan oleh mutu layanan tenaga administrasi, sehingga pengembangan staf perlu dilaksanakan supaya dapat melayani peserta didik secara prima dan efektif.

TAS di sekolah memiliki peran yang krusial dalam administrasi sekolah. Layanan pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah secara administratif dikelola oleh TAS. TAS yang andal akan memberikan layanan prima (Gunawan & Benty, 2017).

Waka kesiswaan secara umum memiliki tugas untuk membantu kepala sekolah dalam memimpin, merencanakan, mengembangkan, mengarahkan, mengoordinasikan, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan sekolah dalam melaksanakan program bidang kesiswaan sesuai dengan visi, misi, dan program kerja yang telah ditetapkan oleh suatu sekolah. Namun, berbeda jenjang pendidikan, maka tugas waka kesiswaan masing-masing satuan pendidikan pun memiliki perbedaan. Waka kesiswaan memfokuskan manajemen sekolah memfungsikan dan mengoptimalkan kemampuan menyusun rencana sekolah dan rencana anggaran, mengelola sekolah berdasarkan rencana sekolah. Manajemen kesiswaan merupakan kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan masalah kesiswaan di sekolah (Rohiat, 2012). Manajemen kesiswaan merealisasikan apa yang dirumuskan, direncanakan kegiatan organisasi peserta didik. Serta bertujuan untuk

mengembangkan kemampuan berorganisasi pada peserta didik atau siswa. Manajemen kesiswaan, mempunyai peran dalam meningkatkan keorganisasian peserta didik (Admodiwiro, 2005).

KESIMPULAN

Penutup Berdasarkan hasil penelitian yang telah kami lakukan bahwa SMP Negeri 11 Jakarta berada dibawah naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbud Ristek). Dalam hal pengembangan dan pemberdayaan SDM terdapat beberapa cara untuk mengidentifikasi kebutuhan SDM yakni antara lain dengan mengadakan rapat/musyawarah antar anggota sekolah, mengadakan analisis jabatan. Analisis jabatan ini dilakukan 1 tahun 2 kali yaitu semester ganjil dan semester genap, dengan mengadakan supervisi seperti melihat persiapan administrasinya semisal RPP, modul ajar, silabus dan lainnya, memberikan pelatihan oleh pemerintah seperti MGMP, workshop dan lain sebagainya.

Cara memastikan guru dalam mengembangkan diri mereka yaitu dengan mendorong mereka untuk mengikuti pelatihan. baik yang diadakan oleh pengawas atau instansi terkait seperti Balai Diklat. Pelatihan ini bisa diselenggarakan 1 tahun 2 kali atau 3 kali, namun pelaksanaannya ada yang memakai zoom meeting atau tatap muka langsung. Bahkan yang diadakan oleh pengawas itu bisa 1 bulan 1 kali. Bisa juga dengan melaporkan kepada sekolah bahwa guru tersebut telah melakukan pelatihan. Lalu, ditindak lanjuti oleh kepala sekolah untuk menyampaikan kepada guru-guru lain agar pengembangan SDM agar dapat digunakan untuk kemajuan sekolah tersebut

Dalam tenaga administratif, peran dalam meningkatkan kinerja atau pengadaan TAS yaitu dengan membagi tugas dalam mengelola administrasi. Jika ada hal yang susah untuk dilakukan maka diberi pendampingan dan berkolaborasi dengan sekolah yang lain. Bentuk kegiatan untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah yakni melalui pelatihan, workshop, seminar, pengembangan diri, pembuatan PTK atau karya ilmiah. Bentuk kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru yakni dengan pelatihan, seminar, Masif Online Seourcourse, pelatihan secara online atau pelatihan undangan.

Harapan kepala sekolah dalam hal optimalisasi pengembangan dan pemberdayaan SDM yakni seperti supervise, pelatihan, rapat koordinasi, rapat dinas itu ada peningkatan kerja dari semua lini, baik guru dan tenaga kependidikan seperti administrasi cepat, pelayanan cepat. Dan manajemen secara umum saat ini, seperti penggunaan dari pemerintah, dari daerah terus dikaitkan dengan perayaan prestasi bahwa ini menjadi salah satu indikator bahwa kolaborasi antara kinerja guru dan tenaga kependidikan ini meningkat. Bisa kompak, rukun, saling menghormati dan mereka bisa menjaga kekeluargaan sehingga semua yang diinginkan bisa terwujud.

merupakan simpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan merupakan jawaban dari rumusan masalah. Simpulan diselaraskan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Dalam hal simpulan lebih dari satu, maka dituliskan menggunakan penomoran angka dan bukan menggunakan bullet. Dalam bagian penutup ini juga dapat ditambahkan prospek pengembangan dari hasil penelitian dan aplikasi lebih jauh yang menjadi prospek kajian berikutnya.

SARAN/REKOMENDASI

Saran kami sebagai penulis kepada instansi terkait baik itu Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbud Ristek) dan Kementerian Agama yakni untuk selalu memperhatikan dan mendengarkan apa saja yang dibutuhkan sekolah dalam hal pengembangan dan pemberdayaan SDM, jangan hanya cuman didengarkan saja namun diberikan solusi berupa pelatihan – pelatihan, seminar – seminar

dan fasilitas atau sarana dan prasarana di sekolah, apakah sudah mencukupi untuk mengembangkan dan memberdayakan SDM di sekolah tersebut atau masih perlu diperbaiki terutama sekarang sudah hampir semua sekolah sudah melaksanakan Implementasi Kurikulum Merdeka yang mana IKM ini sangat memerlukan sarana dan prasarana yang memadai agar bisa melaksanakan IKM dengan maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwiro. (2005). Manajemen Pendidikan Indonesia. PT Arda Dizya Jaya.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders - The Strategies for Making Change*. Harper and Row Publishers.
- Bill, & Foundation, M. G. (2010). *Empowering Effective Teachers: Strategies for Implementing Reforms*. 13th March 2015; www.gatesfoundation.org.
- Amiruddin Idris (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Syafruddin S.E. M.M., & Elis Anita Farida, S. Kep., Ns., M.M., Nanang Tawaf, S.T., M.T., Fitria
- Hayu Palupi, S.ST., M.Kes., Dicky Jhon Anderson Butarbutar, S.E., S.Kom., M.M., Satriadi, S.AP., M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Fauzan, R., Diwyarthi, N. D. M. S., Handayati, R., Setiawan, R., Adhy Firdaus, R. Y., Nurchayati,
- Seplyana, D., & Aprizal. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Di Era Modern)* (M. Silalahi (ed.)). Global Eksekutif Teknologi.
- Gunawan, I. (n.d.-a). *Instructional Leadership Profile of Junior High School's Principal (A Case Study of Junior High School in Malang)* (I). *International Research-Based Education Journal*. Gunawan, I. (n.d.-b). *Revitalisasi Karakter Guru menurut Filosofis Jawa: Sebuah Gagasan Mengembangkan Kepribadian Siswa*. *Proceeding International Seminar on: Local Wisdom and Character Education for Elementary School Students* (I). IKIP PGRI MADIUN.
- Gunawan, I. (2015). *Mengembangkan Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai dan Etika*.
- Proceeding National Seminar and International Conference Scientific Forum-Faculty of Education Department of Science Education (FIP-JIP)*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo