

PENGEMBANGAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK MELALUI TQM

¹Supriono ²Qurratu A'yun

Dosen Pendidikan Agama Islam
STAI An-Nadwah Kuala Tungkal

¹STAI An-Nadwah Kuala Tungkal ²Universitas Negeri Malang

¹Suprionolecturer@gmail.com ²Qurratuayun126@gmail.com

Abstrak

Dari hasil penelitian tujuan artikel ini adalah untuk mendeskripsikan mutu sekolah beserta pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan serta upayanya meningkatkan mutu sekolah melalui tenaga kependidikan di TKK Santa Maria 1 Malang. Metode pengumpulan data didapatkan melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data kemudian ditarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sudah ada mengalami peningkatan mutu dalam pelaksanaan manajemen. Upaya-upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolahnya sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian hasil yaitu sarana dan prasarana sudah tercukupi, adanya peminat calon siswa yang mendaftar meskipun terkadang jumlahnya tidak stabil, tenaga pendidik mampu membekali siswa dengan keahlian dan keterampilannya, terakreditasi, dan menghasilkan kelulusan 100% dapat langsung melanjutkan jenjang sekolah dasar.

Kata kunci: profesionalisme, tenaga pendidik, TQM.

Abstract

The purpose of this study is to describe the quality of schools and the implementation of personnel management education and efforts to improve the quality of schools through education staff at TKK Santa Maria 1 in Malang. Methods of data collection is by observation, in-depth interview and documentation. Data analysis is by data collection, data reduction, data presentation then drawn conclusion. The result of the research shows that it has experienced quality improvement in management and systematic implementation. Principal efforts in improving the quality of school is good. It is present in the achievement of results. Among them are sufficient infrastructure facilities, the prospective enthusiasts who register even though sometimes the number is unstable, educators are able to equip students with the skills and skills, various achievements obtained, accredited, and produce 100% graduation can proceed to elementary school level.

Keyword: profesionalisme, educator, TQM

Pada akhir-akhir ini kualitas pendidikan nasional menjadi topik permasalahan utama yang sering diperbincangkan baik di kalangan masyarakat, praktisi dan juga politisi. Kualitas pendidikan di Indonesia semakin menurun dibandingkan dengan pendidikan

negara-negara besar yang lainnya. Padahal pendidikan menjadi sorotan penting dalam membangun kecerdasan bangsa. Menurut Kunandar (2007) beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia yaitu: (1) kurang siapnya hasil lulusan untuk memasuki lapangan pekerjaan dengan kompetensi yang mereka miliki, (2) indeks pembangunan manusia masih rendah (3) tingkat kemampuan membaca pada sekolah Dasar (SD) masih berada pada urutan 38 dari 39 negara, (4) Indonesia masih berada pada tingkat menengah ke bawah di dalam bidang pelajaran IPA, Matematika, dan juga kemampuan membaca (5) pengelolaan sumber daya manusia yang masih rendah (6) rendahnya di bidang teknologi.

Pendidikan sangat berkaitan dengan masa depan bangsa. Kemajuan suatu bangsa dapat ditentukan oleh pendidikan yang maju dan berkualitas tinggi. Keberhasilan penyelenggara pendidikan yang bermutu tergantung kepada para anggota masyarakat yang mengabdikan sebagai petugas pelaksana, dan juga tenaga pendidik yang memiliki potensi yang baik (Masthu, 2003:109). Pengertian tentang manajemen menurut para ahli, manajemen adalah suatu proses dan kerangka kerja yang melibatkan suatu bimbingan dan arahan suatu kelompok kepada tujuan organisasi. (Ticoulu: 2005) selanjutnya menurut Terry mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian suatu tujuan yang dirancang terlebih dahulu dengan mempergunakan kumpulan kegiatan beberapa orang. Dengan demikian pula Hersey & Banchard mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses kerja sama antara individu maupun kelompok serta sumber daya setempat dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain Syafarudin mengatakan bahwa manajemen adalah aktivitas manajerial yang hanya ditemukan dalam wadah suatu organisasi, baik itu organisasi bisnis, pemerintahan, pendidikan, dan lain-lainnya.

Kepala dinas juga telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus sanggup melaksanakan pekerjaannya sebagai seorang pemimpin yaitu sebagai edukator, administrator, manajer dan supervisor. Kepala sekolah juga berperan sebagai motivator, inovator, dan juga sebagai pemimpin di dalam sekolahnya. Pelaksanaan peran kepala sekolah serta fungsinya sebagai kepala sekolah tidak dapat dipisahkan karena hal tersebut saling berkaitan satu sama lain dan melekat di dalam pribadi seorang kepala sekolah yang profesional. Kepala sekolah yang seperti inilah yang dapat mendorong visi-misi sekolah. Tenaga pendidik juga dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Tugas kepala sekolah atau manajer harus mampu membimbing, mengarahkan,

mempengaruhi dan mengendalikan tenaga pendidik agar mereka mampu mengemban tanggung jawab sebagai seorang tenaga pendidikan, sehingga tujuan pendidikan dapat terealisasikan dan mencapai tujuan yang maksimal dan efisien (Anwar: 2004: 83).

Peningkatan tenaga kependidikan dapat melalui pemberian arahan secara dinamis, pemberian hadiah bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman kepada mereka yang kurang disiplin di dalam melakukan tugasnya. Orang yang ada di dalam organisasi adalah penentu keberhasilan dan kegagalan pendidikan, karena meskipun sumber daya pendidikan sangat lengkap tetapi sumber daya manusia atau tenaga pendidiknya tidak memiliki kompetensi maka tujuan suatu pendidikan sangat sulit untuk dicapai. Sebaliknya jika tenaga kependidikannya kompeten maka pelaksanaan pendidikan akan berlangsung dengan baik. (Pidarta:1988). Sekolah merupakan unit pelaksana pendidikan formal dengan berbagai macam ragamnya dalam kondisi lingkungan yang berbeda-beda, kepala sekolah harus berupaya melakukan perubahan secara kreatif dalam melaksanakan perannya sebagai kepala sekolah dan bertugas mengupayakan peningkatan kualitas mutu pendidikan.

Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah hal yang sederhana, tetapi memerlukan penanganan yang multidimensi, dengan syarat melibatkan berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu, kualitas pendidikan tidak hanya berpusat pada pencapaian kurikulum semata melainkan menyangkut semua aspek yang berlangsung maupun tidak berlangsung turut menciptakan tenaga kependidikan sehingga yang berkualitas tinggi. Lembaga pendidikan juga dapat meningkatkan mutu tenaga pendidik dengan upaya-upaya yang di bentuk oleh kepala sekolah sehingga mampu menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas tinggi.

Secara umum mutu adalah derajat (tingkat) keunggulan suatu produk baik itu berupa barang ataupun jasa. Mutu pendidikan yang dimaksud di sini adalah suatu kemampuan lembaga pendidikan mendayagunakan sumber pendidikan untuk peningkatan suatu pendidikan seoptimal mungkin (Tilaar: 1993). Pendidikan menurut konsepnya Juran adalah dasar mutu pada pendidikan untuk mengembangkan suatu program dan layanan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Masyarakat yang dimaksudkan pengguna lulusan, lembaga pendidikan lanjut dan dunia usaha. Oleh karena itu, mutu

pendidikan yang diselenggarakan sekolah harus dapat memiliki tujuan yang jelas agar mencapai tujuan standar mutu pendidikan. Dalam pengertian di atas berarti sekolah yang bermutu adalah sekolah yang dapat memuaskan pelanggan baik internal maupun eksternal.

Dalam suatu konteks pendidikan, ada beberapa pengertian mutu yaitu mencakup *input, process, and output*. *Input* pendidikan memiliki kebijakan, tujuan, dan juga sasaran yang jelas, sumber daya manusia yang jelas dan siap, serta staf yang memiliki kompetensi tinggi juga memiliki harapan prestasi yang tinggi dan fokus. *Process* pendidikan yaitu meliputi proses belajar mengajar yang memiliki efektivitas yang tinggi, kepemimpinan yang tangguh, lingkungan yang tertib dan pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif serta sekolah memiliki budaya mutu juga *teamwork* yang cerdas dan dinamis. Sedangkan *output* yaitu sekolah harus memiliki keluaran yang diharapkan oleh masyarakat. Sekolah yang berprestasi adalah sekolah yang menghasilkan pembelajaran di dalam suatu manajemen pendidikan. Pada umumnya *output* diklasifikasikan menjadi dua yaitu prestasi akademik dan non akademik.

Input dan *process* kedua ini selalu mengacu kepada mutu serta hasil (*output*) yang ingin di capai. *Input* pendidikan adalah yang harus tersedia dan dicapai untuk kelangsungan proses. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kepala sekoalah , staf, guru, dan karyawan. Harapan-harapan adalah suatu visi dan misi serta sasaran yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan. Proses pendidikan adalah suatu perubahan.

Uraian di atas menunjukkan bahwa upaya peningkatan mutu pada pendidikan adalah sebuah konsep yang sangat kompleks dan berkesinambungan satu sama lain. Sekolah TKK Santa Maria di Malang adalah sekolah yang berdiri dari zaman Belanda hingga saat ini masih berdiri. Walaupun terjadi penurunan jumlah siswa tetapi kepala sekolah tetap mengupayakan penjaminan mutu melalui pengembangan guru, dengan diadakan pengembangan kualitas pendidik salah satunya dengan cara mengembangkan ilmu teknologi yang bertujuan agar tenaga pendidik dapat membuat bahan ajar yang maksimal.

Pada zaman dahulu sekolah ini adalah sekoah yang di pegang oleh SPM pada saat itu terdapat banyak jumlah siswa dan sekarang terjadi penurunan pada jumlah siswa. Hal

ini akan terjadi penurunan pada mutu sekolah tersebut. Akan tetapi kepala sekolah dan tenaga pendidik tidak putus asa mempertahankan sekolah yang kuno serta tidak putus asa pula meningkatkan mutunya. Dengan adanya penurunan jumlah siswa ini pihak sekolah senantiasa mencari cara agar sekolah ini tetap berdiri hal ini tidak lepas dari upaya-upaya kepala sekolah dan tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu sekolah tersebut. Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah menghasilkan *output* yang berkualitas dengan memberi pelatihan-pelatihan terhadap tenaga pendidik agar peserta didik dapat menyerap ilmunya dengan maksimal. Untuk meningkatkan mutu sekolah yang pertama yaitu melalui tenaga pendidik ini kepala sekolah mengadakan program pembelajaran IT yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kemampuan tenaga pendidik dalam membuat bahan ajar. Yang kedua kepala sekolah memberanikan diri menjadikan sekolah tersebut menjadi sekolah inklusi. Dengan menjadikan sekolah tersebut sekolah inklusi maka sekolah tersebut banyak diminati banyak orang hingga siswa di sekolah tersebut maksimal kembali.

Metode

Metode yang digunakan penelitian pada artikel ini menggunakan salah satu metode penelitian kualitatif, yaitu survei dengan teknik observasi dan wawancara. Menurut Wiktin (1984), terdapat lima metode pengambilan data, yaitu: (1) Metode survei; (2) Indikator sosial; (3) Proses kelompok; (4) Metode masa depan; (5) Analisis sebab. Dalam proses mengambil data penyusun menggunakan metode yang pertama yakni metode survei, dimana dalam metode survei ada teknik observasi dan wawancara (Sonhadji dan Huda, 2014:33).

Selain menggunakan wawancara peneliti juga menggunakan studi dokumentasi. Teknik pengumpulan data melalui kegiatan sebagai berikut: pertama wawancara, yaitu kegiatan untuk menggali informasi melalui informan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama pendidik di TKK Santamaria I Malang. Informan yang peneliti wawancara adalah kepala sekolah. Kedua dokumentasi, yaitu kegiatan meneliti dan mengambil informasi lewat dokumen dan data yang ada di TKK Santa Maria I Malang. Dokumen dan data di pilih yang sesuai dengan fokus penelitian.

Hasil

Pengembangan mutu sudah menjadi tuntutan zaman dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan dalam suasana kompetitif yang ketat. Dalam sebuah institusi suatu pendidikan pengembangan mutu terletak pada apakah mutu merupakan budaya bagi pihak manajemen? Jika memang iya, maka perkembangan mutu hendaknya dimulai dari satuan terdepan sistem pendidikan Nasional, dalam konteks pengembangan mutu terletak ditangan kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus manager.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa di TKK Santa Maria 1 Malang merupakan sekolah swasta yang terletak di Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 03 Malang. Pada awal mula sekolah ini adalah milik para suster di zaman Belanda, kemudian sekolah yang luasnya 792 meter persegi ini dikelola oleh kesusteran SPM dan berubah menjadi sekolah TKK Santa Maria 1 Malang. TKK Santa Maria 1 Malang merupakan sekolah yang dekat dengan jalan raya sedangkan sekolah ini tidak memiliki parkir untuk orang tua yang mengantar dan menjemput siswanya, berbeda dengan Taman kanak-kanak yang lain yang lengkap dengan berbagai fasilitas. TKK Santa Maria 1 Malang memiliki anggota pendidik sebanyak 8 orang, yaitu satu orang kepala sekolah, satu orang sebagai pegawai kebun, 6 orang guru kelas. Struktur kelas diatur sebanyak 25 orang siswa perkelas dengan satu guru.

Dengan keterbatasan pendidik sekolah TKK Santa Maria 1 Malang masih memiliki siswa yang tidak pernah berkurang jumlahnya. Meskipun banyak yang ingin mendaftar sekolah di TKK Santa Maria 1 Malang, tetapi dari pihak sekolah membatasi karena ingin menjaga kualitas kelulusan siswa. Upaya untuk meningkatkan kualitas kelulusan yaitu kepala sekolah mengadakan pembelajaran khusus kepada guru-guru agar menjadi pendidik yang *multitalent*. Karena adanya tuntutan profesionalisme tenaga kependidikan serta adanya persaingan yang ketat antar institusi, secara tidak langsung pihak sekolah TKK Santa Maria 1 Malang berbenah diri dan melakukan kegiatan-kegiatan dengan cara mengupayakan peningkatan mutu tenaga kependidikan hingga terciptanya pendidik yang berkualitas.

Dengan mengetahui kekurangan peserta didik kepala sekolah mengadakan program yaitu program pelatihan IT dimana pelatihan ini yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar dapat membuat bahan pembelajaran yang efektif . dengan pembelajaran yang efektif harapan kepala sekolah peserta didik dapat menyerap pelajaran dengan maksimal. Program ini direncanakan oleh kepala sekolah

dengan meminta persetujuan tenaga pendidik melalui rapat harian. Kepala sekolah membentuk panitia untuk menentukan anggaran, serta menentukan waktu pelaksanaannya.

Upaya kepala sekolah dalam menyusun program IT tidak serta merta melakukannya sendiri tapi juga dukungan oleh para tenaga pendidik yang aktif memberikan masukan dan solusi, dengan mengadakan rapat harian maka terlihatlah kekurangan yang menonjol didalam tenaga pendidik tersebut yaitu kurangnya dalam menjalankan teknologi sedangkan pada zaman sekarang adalah zaman yang begitu canggih, kepala sekolah sangat mengupayakan hal ini dengan mengadakan program pelatihan. Dari hasil wawancara bu Tres seorang kepala sekolah bahwa kepala sekolah menentukan anggaran untuk membeli computer, dimana anggaran itu didapat dari pemerintah. Dan hingga mencapai cukup untuk digunakan pelatihan IT. Kepala sekolah membuat pertemuan antara guru kembali dan menentukan panitia untuk pelaksanaannya, menentukan anggaran untuk pelatihnya.

Berdasarkan wawancara kepada kepala sekolah pelaksanaannya berjalan dengan lancar dan tenaga pendidik dapat membuat bahan ajar sangat kreatif. Pengecekan oleh kepala sekolah guru tenaga pendidik memang awalnya sulit untuk menerapkan dan mengikuti pelatih, kepala sekolah memberikan motivasi kepada tenaga pendidik untuk terus mencoba. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi setiap setelah pelatihan. Hal ini terlihat bahwa upaya meningkatkan mutu kependidikan adalah salah satu cara yang digunakan sekolah untuk tercapainya tujuan pendidikan nasional. Adapun kaitannya dengan masalah pendidikan upaya peningkatan mutu kependidikan ini tidak lepas dari peran kepala sekolah, karyawan, guru serta sarana dan prasarana dan yang bersangkutan lainnya yang bertujuan untuk terciptanya kerjasama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pembahasan

Tenaga pendidik adalah pemegang peran penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Baik kualitas proses pembelajaran maupun kualitas lulusan (Mulyasana: 2011). Pendidikan bermutu merupakan pendidikan yang mampu menciptakan proses pematangan kualitas peserta didik dari ketidak tahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, dan keburukan akhlaq dan keimanannya. Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu melahirkan

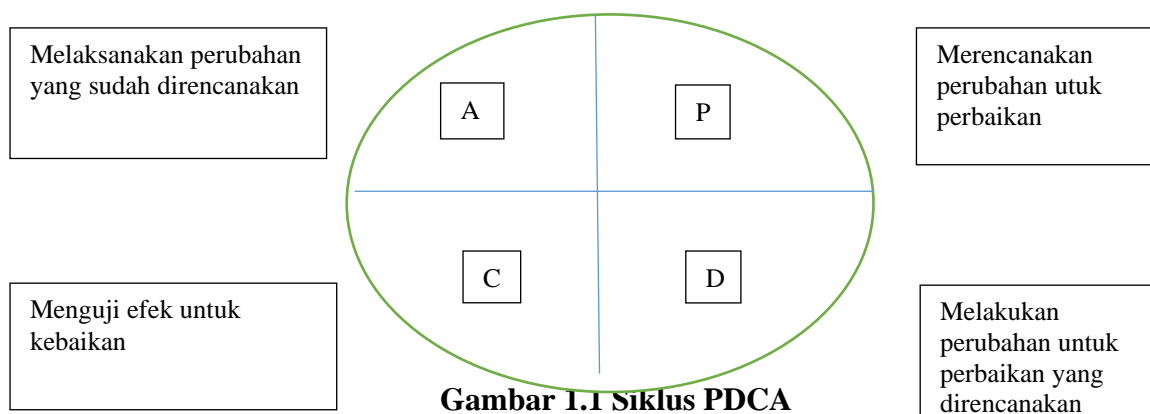
sistem perencanaan yang baik, (*good planning system*) kelola yang baik (*good govermance system*) dan disampaikan oleh guru dengan baik (*good teacher*) (Mulyasana: 2011)

Pada prinsipnya pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum dalam jangka panjang. Istilah pengembangan dapat diartikan sebagai upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar menjadi lebih baik dan lebih maju dari sebelumnya. Pengembangan sumber daya pendidik berarti segala upaya untuk meningkatkan potensi tenaga pendidik menjadi lebih besar, lebih baik, dan berkualitas (Ulfatin:2016) Hal ini juga berhubungan dengan karir seorang tenaga pendidik dalam (Kdarisma 2003:38) mengatakan bahwa pengembangan tenaga pendidik dapat ditempuh secara formal maupun informal. Pengembangan secara formal yaitu tenaga pendidik ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pengembanagan secara informal adalah dalam bentuk pembelajaran, menunjukkan bahwa tenaga pendidik tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan meningkatkan kerjanya dalam membuat bahan ajar dan media yang menarik untuk peserta didik agar peserta didik dapat memahami pembelajaran di kelas dengan baik hingga mereka dapat menerapkan di masyarakat dengan apa yang diperoleh di sekolah.

Dengan berhasilnya tenaga pendidik dalam mendidik peserta didik maka keberhasilan mutu dapat dilihat dari kepuasan pelanggan. Baik internal maupun eksternal. Sekolah dikatakan berhasil ketika mampu memberi layanan yang baik sesuai harapan pelanggan. Tim Depdiknas (1999) mengemukakan beberapa hal mengenai kepuasan pelanggan yaitu sebagai berikut: (1) Siswa puas dengan layanan sekolah, yaitu dengan pelajaran yang mereka terima, perlakuan guru, kepemimpinan, puas dengan fasilitas yang disediakan disekolah, dan siswa menikmati lingkungan sekolah dengan baik. (2) Orangtua siswa merasa puas dengan layanan terhadap anaknya dan pelayanan yang diterima dari laporan tentang kemajuan anaknya, serta program-program yang dijalankan disekolah. (3) Pihak pemakai atau penerima lulusan yaitu masyarakat puas dengan menerima kelulusan yang berkualitas tinggi dan sesuai harapan (5) Guru dan karyawan puas dengan layanan sekolah, dalam bentuk pembagian kerja, hubungan dan komunikasi antar guru dan pimpinan serta gaji yang diterima dan pelayanannya.

Kepala sekolah berupaya memberikan yang terbaik untuk sekolah dengan cara melengkapi semua sarana dan prasarana di Sekolah, memberi pelatihan terhadap tenaga pendidik dan memberikan pembelajaran tambahan kepada tenaga pendidik melalui pelatihan program IT dengan mendatangkan seorang guru ke sekolah tersebut untuk melaksanakan program pembelajaran kepada tenaga pendidik. Sebelum program tersebut dilaksanakan kepala sekolah menentukan program tersebut dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan di dalam sekolah tersebut mengenai tenaga pendidik dan melaksanakan rapat terlebih dahulu untuk menentukan program tersebut. Setelah semua menyetujuinya kepala sekolah melaksanakan tindakan yang sudah direncanakan dan mengevaluasi setiap hari dengan program yang sudah dilaksanakan.

Dengan diadakan program IT yang bertujuan untuk mngembangkan potensi guru dalam membuat bahan ajar yang menarik sehingga peserta didik dapat dengan maksimal mendapatkan ilmu di dalam sekolah tersebut. Dengan demikian pemimpin yang berperan penuh dalam melakukan perubahan dan penjaminan mutu yang ada di sekolah tersebut, hal ini sudah dilakukan dan terlaksana 100% menghasilkan tenaga pendidik yang bermutu dan juga menghasilkan siswa yang langsung dapat melanjutkan sekolah yang lebih tinggi lagi. Dari hasil analisis sebagai berikut Menurut Crosby mutu merupakan kesesuaian terhadap persyaratan-persyaratan, persyaratan tersebut perlu dispesifikasikan secara jelas sehingga semua orang tahu apa yang diharapkannya. Siklus PDCA (*Plan- Do- Check- Action Cycle*). Pada hakikatnya siklus PDCA adalah suatu metode untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan siklus PDCA ditunjukkan oleh gambar sebagai berikut:



Siklus PDCA merupakan penerapan dari konsep pengendalian mutu untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka pengendalian mutu harus dilakukan dengan maksimal juga

yaitu dengan cara pengendalian mutu yang maksimal pula (Prihantoro, 2012)

Tahap *plan* (perencanaan) dilakukan dengan membentuk organisasi panitia, menentukan waktu kegiatan, lokasi kegiatan, dan anggaran pelatih. Peserta semua menyetujui dengan diadakannya program pelatihan ini demi untuk meningkatkan mutu pembelajaran agar menghasilkan *output* yang bagus pula.

Perencanaan kegiatan pelatihan *computer* ini akan dilakukan pada setiap pukul 14:00 WIB hingga 16:00 WIB mereka bersiap-siap setelah selesai pembelajaran di kelas dan menyelesaikan tugas mereka. Memperkirakan biaya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kehadiran pada setiap aktivitas, peralatan yang dibutuhkan, dan fasilitas yang baru. Memperkirakan biaya, waktu belajar, biaya perjalanan pelatih, dan mempertimbangkan manfaat kegiatan tersebut.

Panitia kegiatan pelatihan ini terdiri atas kepala sekolah dan tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah yang bertanggungjawab penuh atas kegiatan ini. Kepala sekolah juga ikut serta dalam kegiatan pelatihan ini. Karena kegiatan melibatkan semua hirarki organisasi menurut juran (1995) Menejer tingkat atas ikut serta dalam pelatihan di tingkat bawah dalam penjaminan mutu. Peserta latihan harus mendapatkan informasi kegiatan dari yang paling berweang yaitu kepala sekolah. Adapun jumlah peserta latihan sebanyak jumlah tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut. Materi langsung dari pelatihnya dan langsung dipraktekkan di tempat.

Kegiatan pelatihan IT diperoleh sebagai berikut: (1) sebanyak jumlah guru yang ada di sekolah mengikuti kegiatan pelatihan secara utuh selama 3 jam dalam 8 minggu, (2) dilakukan pelatihan IT selama 3 jam sekali tatap muka dan menghasilkan bahan ajar untuk peserta didik

Tahap *do* kegiatan pendampingan, kegiatan pendampingan bertujuan untuk mendampingi guru dalam membuat bahan ajar, dalam hal ini didampingi oleh kepala sekolah dan juga pelatihnya. Pelaksanaan pelatihan ini dilaksanakan meliputi beberapa tahapan (1) pelatih memberi masukan terhadap peserta pelatihan dalam membuat bahan ajar, (2) pelatihan dapat membantu guru kesulitan dalam membuat abahan ajar karena dengan faktor-faktor usia, (3) pendampingan ditujukan untuk tenaga pendidik agar benar-benar faham dalam menggunakan IT untuk membuat bahan ajar.

Tahap *check* dilakukan langsung oleh kepala sekolah selama pelaksanaan untuk memastikan bahwa apakah kegiatan sudah berlangsung sesuai dengan rencana yang

sudah disusun agar tercapai tujuan yang diinginkan apabila ada kendala maka akan segera diselesaikan sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar sesuai harapan.

Tahap *act*, tahap ini dilakukan langsung oleh kepala sekolah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kegiatan pelatihan IT terhadap peningkatan mutu sekolah melalui proses perbaikan belajar mengajar yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan evaluasi digunakan sebagai sebagai dasar untuk perbaikan program selanjutnya.

Suharsaputra (2016) menyatakan bahwa kemungkinan pelaksanaan dalam meningkatkan mutu SDM yang tidak sesuai dengan yang direncanakan. Hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan dalam pelaksanaan yang telah disusun matang. Sehingga perencanaan yang telah disusun harus bersifat flaksibel dan berkembang sejalan dengan apa yang dibutuhkan, hal ini tetap pada tujuan yang jelas dan meningkatkan mutu melalui pembelajaran agar lebih baik untuk ke depannya.

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa mutu di TKK Santa Maria 1 Malang, jika dilihat dari kompetensi tenaga kependidikan, masih belum memenuhi kompetensi standar. Hal ini dapat dilihat dari tenaga kependidikan yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya. Bahkan tenaga kependidikan tersebut juga merangkap sebagai tenaga pendidik SLB sehingga pekerjaannya tidak dapat dikerjakan secara efektif dan maksimal. Dalam pelaksanaan manajemen peningkatan mutu tenaga kependidikan TKK Santa Maria I Malang adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Dalam upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan yang dilaksanakan adalah dengan cara memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan agar memiliki potensi pada bidangnya, menjalin hubungann kerjasama dengan lembaga lain dan membuka jaringan yang lebih luas lagi serta melakukan mengevaluasi kerja seluruh staf yang terlibat dalam lembaga. Dari upaya-upaya yang dilakukan sehingga dapat juga terlihat hasilnya bahwa mutu sekolah dari tahun ke tahun akan meningkat.

Dilihat dari kekurangan tenaga pendidik, maka untuk kepala sekolah diharuskan merekrut tenaga kependidikan yang sesuai dengan bidangnya agar tidak terjadi penghambat perkembangan siswa sehingga tidak menyebabkan turunnya mutu sekoah. Hal ini juga agar guru tidak merangkap pekerjaannya sebagai tenaga pendidik agar mampu bekerja secara efektif dan efesiaen . Kepada tenaga kependidikan agar konsisten

dalam meningkatkan kompetensi personal, agar memberikan yang terbaik bagi sekolah dan juga kemajuan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. Idochi. 2004. *Manajemen Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta . Cet.II.
- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Burhanuddin. 2003. *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 2016. *Modul Kepala Sekolah Pembelajar Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- Manullang, M. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta. Gajah Mada Universitas Press.
- Mastuhu. 2003. *Menata Ulang Pemikiran sistem Pendidikan Nasional dalam Abad 21*. Yogyakarta. Safria Insani Press Bekerjasama dengan Magister Studi Islam UII.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kuantitatif, Penerjemah= Rohendi Rohidi*. Jakarta. UI Press.
- Moleong, Lexy J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Pt. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Pidarta, Made. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta. PT. Bina Aksara.
- Prihantoro, R. 2012. *Konsep Pengendalian Mutu*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sallis, Edward. 2011. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta. IRCiSoD.
- Ticoalu, G. A. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. UU no. 20 tahun 2003 *Tentang Sisdiknas*. UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 9)
- Ulfatin, N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Zizan ,N. 2017. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media