

Penguatan Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis POAC dalam Pengembangan Guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan

Imron Bima Saputra¹, Muhammad Luthfie Ramadhani², Nursyahrul Ritonga³, Iis Sholihat Damanik⁴

^{1,2} Universitas Dharma Wangsa, Indonesia

³ Politeknik Adiguna Maritim Medan, Indonesia

⁴ Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara

Corresponding Author : ✉ imronbima0401@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to describe the planning, organization, implementation and supervision of the development of teaching staff at SMP Muhammadiyah 57 Medan. This research uses descriptive research with a qualitative approach. The data sources for this research are the Basic Education Council, the Principal of SMP Muhammadiyah 57 Medan. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, observation and documentation. Data analysis techniques were carried out using the Miles and Huberman model. Techniques for guaranteeing data validity by means of data triangulation and confirmability. There are four findings in this research, namely: (1) Planning for the development of teaching staff is carried out on three bases, namely: the school's vision and mission, reports on supervision results and the increasingly developing conditions of the times. (2) Organizing the development of teaching staff at SMP Muhammadiyah 57 Medan is a functional organization, carried out by detailing all tasks, work that must be carried out and carried out by each personnel in the school organization in terms of achieving goals. (3) Implementation of the development of teaching staff at SMP Muhammadiyah 2 Medan using two programs, namely On The Job Training and Off The Job Training. (4) Supervision of the development of teaching staff at SMP Muhammadiyah 57 Medan is internal supervision. Internal supervision is supervision carried out by the highest leadership within the organization itself.

Keywords *Leadership, Development Management, Educators*

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai sarana vital dalam pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk manusia terampil di bidangnya. Upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan terus-menerus dilakukan baik secara konvensional maupun secara inovatif. Sekolah yang dikelola dengan baik, dari segi pembelajaran, sumber daya manusia dalam hal ini pendidik serta manajemennya maka sekolah akan menghasilkan *output* (siswa) yang berkualitas yang mampu bersaing di tempat yang lebih besar tantangnya dan lebih kompleks. Sedangkan sekolah yang

manajemennya kurang baik tidak akan memberikan kualitas dan lulusan yang baik. Banyak sekolah yang tidak terkelola dari segi sistem pembelajaran dan manajemennya sehingga sekolah tersebut tidak maju dan tidak mampu bersaing dalam industri pendidikan saat ini (Sormin, 2017).

Profesi sebagai pendidik merupakan pekerjaan yang membutuhkan standar kualifikasi tertentu. Peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang profesi pendidik mempersyaratkan standarisasi jenjang pendidikan. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi akademik guru wajib memiliki ijazah yang sinkron antara jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal (Arifin, 2010). Sedangkan Peraturan Pemerintah menyebutkan bahwa setiap guru berwenang memperoleh perlindungan hukum dari tindakan kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif dan intimidasi dari pihak peserta didik (Matnuh, 2017). Dengan demikian, perundang-undangan tersebut menamanahkan bahwa seseorang berprofesi pendidik diwajibkan memiliki rasa tanggung jawab yang besar, selain itu setidaknya harus ada beberapa sifat seperti; persuasif, edukatif, normatif, dedikatif, ilmiah, demokratis, inovatif dan kreatif yang ada di setiap individu. Profesi pendidik membutuhkan keahlian yang bermutu sesuai bidangnya. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa presentase hasil uji kompetensi pedagogik guru sekolah menengah pertama (SMP) sebesar 37,42%, sekolah menengah atas (SMA) 37,18%. Kompetensi kepribadian untuk guru SMP sebesar 49,5%, SMA 51,52%. Kompetensi profesional guru SMP 36,94%, dan SMA 36,40%. Kompetensi sosial guru SMP 46,10%, dan guru SMA 44,70% (Bachtiar, 2016). Dengan demikian, pengembangan profesionalisasi guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Dari perspektif institusi, pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian.

Kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai manajer pendidikan yang bertanggung jawab dalam mengelola seluruh sumber daya sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu tanggung jawab utama kepala sekolah adalah mengelola pengembangan guru sebagai sumber daya manusia (SDM) utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Keberhasilan pengembangan guru sangat ditentukan oleh kualitas manajemen kepemimpinan kepala sekolah, terutama dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) atau dikenal dengan konsep POAC. Dalam praktiknya, pengembangan guru di satuan pendidikan sering kali belum dikelola secara sistematis berdasarkan prinsip

manajemen yang utuh. Program pengembangan guru masih bersifat insidental, belum terencana secara berkelanjutan, pembagian tugas dan peran belum tertata secara optimal, pelaksanaan kegiatan belum terkoordinasi dengan baik, serta pengawasan dan evaluasi belum dilakukan secara terstruktur. Kondisi tersebut berdampak pada kurang optimalnya peningkatan kompetensi guru dan belum maksimalnya kinerja profesional guru di sekolah.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 57 Medan merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang ada di kota Medan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dengan lembaga-lembaga pendidikan lain, yakni mewujudkan pendidikan berkualitas sebagaimana yang diharapkan serta senantiasa memiliki kesadaran untuk terus secara bersama-sama mengembangkan kapasitas kemampuannya. SMP Muhammadiyah 57 Medan sebagai lembaga pendidikan yang berciri khas Islam sangat diharapkan oleh segenap lapisan masyarakat agar dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan manusia yang berkualitas, sesuai dengan visi misi sekolah yaitu terbentuknya manusia muslim yang disiplin, cerdas, terampil, berimtaq dan berwawasan iptek.

SMP Muhammadiyah 57 Medan juga sebagai salah satu lembaga pendidikan swasta di bawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah memiliki komitmen kuat dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya pendidik. Namun berdasarkan hasil identifikasi awal dan kebutuhan mitra, masih ditemukan adanya tantangan dalam penerapan manajemen kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam pengelolaan pengembangan guru yang berbasis prinsip POAC. Kepala sekolah membutuhkan penguatan kapasitas manajerial agar mampu merencanakan program pengembangan guru secara strategis, mengorganisasikan sumber daya secara efektif, menggerakkan guru secara profesional, serta melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa diperlukan suatu upaya pendampingan yang terarah dan sistematis untuk memperkuat manajemen kepemimpinan kepala sekolah berbasis POAC dalam pengembangan guru. Melalui kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM), perguruan tinggi dapat berperan aktif dalam mentransfer pengetahuan dan praktik manajemen pendidikan kepada mitra sekolah melalui kegiatan pelatihan, pendampingan, dan evaluasi manajerial yang aplikatif. Diharapkan melalui program ini, kepala sekolah SMP Muhammadiyah 57 Medan memiliki kemampuan manajerial yang lebih kuat dalam mengelola pengembangan guru secara terencana, terorganisasi, terimplementasi, dan terkontrol, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas guru dan mutu pendidikan sekolah secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian naturalistik yaitu menggambarkan apa adanya (Arikunto, 2003). menggunakan teknik pengumpulan data berupa pengamatan (observasi), wawancara dan studi dokumen. Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 57 Medan, Jalan Mustafa, nomor 1, Medan Timur, Kota Medan. Untuk analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman dengan keabsahan data memakai triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Pengembangan Guru

Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif bisa mencapai hasil yang maksimal. Perencanaan manajemen pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan guru dan kependidikan (Sumber Daya Manusia) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Walaupun merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan, perencanaan ini sering kali tidak diperhatikan secara seksama. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif efisien (Sadili, 2006).

Penyusunan kebutuhan tenaga dilakukan untuk menjawab pertanyaan pegawai yang dibutuhkan dan mengetahui tentang jumlah tenaga dan kualifikasi yang diperlukan pada setiap unit organisasi baik segi kuantitas maupun kualitas memenuhi kebutuhan organisasi. Penyusunan analisis kebutuhan tenaga dilakukan setiap akhir tahun anggaran untuk menghitung kebutuhan tenaga tahun berikutnya (Hidayat & Wijaya, 2017). Sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Quran Surat Shad/38 ayat 27, bahwa Allah Swt. menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan. Firman Allah Swt berbunyi: "Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka" (QS. Shad/38: 27).

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dalam suatu lembaga guna lebih menjamin bahwa dalam lembaga tersedia SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula (Rivai, 2011). Manajer lembaga pendidikan Islam harus membuat perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan lembaga ke depan dan mengontrol atau

menghindari kesalahan penerimaan pegawai. Dalam melakukan perencanaannya, manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan, dan lain sebagainya. Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang (Qomar, 2010).

Perencanaan pengembangan guru merupakan suatu kegiatan yang terstruktur dalam peningkatan kualitas melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan, *workshop*, serta yang lainnya. Sebagaimana yang telah dilakukan di SMP Muhammadiyah 57 Medan bahwa perencanaan pengembangan guru dilakukan atas tiga dasar, yaitu visi misi sekolah, laporan hasil supervisi dan keadaan zaman yang semakin berkembang. Selain perencanaan pengembangan guru, SMP Muhammadiyah 57 Medan juga memperhatikan standar pendidik yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 bab IV Pasa 8 yang menyebutkan bahwa guru harus memiliki keahlian dalam merealisasikan tujuan pendidikan nasional. Dalam pasal 9 kemampuan dalam bidang akademik yang dimaksudkan pada pasa 8 didapatkan dengan pendidikan tinggi program sarjana dan atau diploma empat. Pasal 10 kompetensi guru yang dimaksudkan pada pasal 8 yaitu meliputi 4 kompetensi di antaranya ialah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional (Departemen Pendidikan Nasional, 2003).

Sementara itu hasil penelitian di lapangan menyatakan bahwa guru yang ada di SMP Muhammadiyah 57 Medan telah menerapkan standarisasi yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah. Seluruh pendidik atau guru yang ada di SMP Muhammadiyah 57 Medan telah memiliki 4 kompetensi guru, memiliki kualifikasi akademik yang dibuktikan dengan sertifikat sarjana (S1) ataupun Diploma empat (D4). Dengan demikian, standar guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan telah selaras dengan teori di atas, di mana pendidik telah mencapai standar yang telah ditetapkan, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal S1/D4, serta sehat jasmani dan rohani. Dari beberapa penjelasan tersebut yang berkaitan dengan pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan selalu mengupayakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik di antaranya yaitu:

- a. pengembangan Kompetensi Profesional
- b. Pengembangan Kompetensi Pedagogik
- c. Pengembangan Kompetensi Sosial
- d. Pengembangan Kompetensi Kepribadian.

Dari keempat kompetensi yang dikembangkan oleh SMP Muhammadiyah 57 Medan lebih memperhatikan pada kompetensi profesional, karena sekolah ingin menciptakan peserta didik yang unggul, dapat bersaing dengan baik di dunia luar sehingga sekolah lebih menekankan pada pengembangan kompetensi profesional, namun tetap memperhatikan kompetensi yang lainnya.

Pengorganisasian Pengembangan Guru

Pengorganisasian pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan telah memenuhi standarisasi. Hal tersebut terbukti bahwa SMP Muhammadiyah 57 Medan melaksanakan pengorganisasian pengembangan guru dengan orientasi, perintah dan delegasi wewenang. Adapun bagan organisasi SMP Muhammadiyah 57 Medan, pembagian kerja adalah perincian tugas pekerjaan agar setiap personil dalam sebuah organisasi memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan sekumpulan kegiatan atau program yang telah diembankan pada tiap personil dalam organisasi tersebut. Kedua aspek ini merupakan sadar pengorganisasian suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Kebutuhan akan organisasi, sangat dibutuhkan dan berkaitan skala besar kecilnya bentuk pelaksanaannya (Tanjung, 2017).

Pengorganisasian pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan dilaksanakan dengan cara perincian seluruh tugas, pekerjaan yang harus dilaksanakan dan dikerjakan oleh setiap personil dalam organisasi SMP Muhammadiyah 57 Medan dalam hal pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Pembagian beban akan tugas dan tanggung jawab menjadi sebuah kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh setiap individu dengan berkoordinasi akan pelaksanaannya dengan para anggota personil sehingga menjadi satu kesatuan yang terpadu dan harmonis dalam suatu manajemen organisasi. Pengorganisasian telah menciptakan dasar-dasar kerjasama yang saling mendukung antara personil manajemen dalam pencapaian tujuan sekolah. Eksistensi kerjasama dalam sebuah lembaga pendidikan sebagai modal utama dalam meraih mutu dan kepuasan *stakeholders* melalui proses perbaikan mutu secara berkesinambungan (Rubini, 2017).

Hal ini diperkuat dengan penjelasan bahwa peranan utama struktur organisasi dan pengawasan terdiri dari dua, yaitu: untuk mengkoordinasi kegiatan karyawan dan untuk memotivasi karyawan dan melengkapi mereka dengan insentif-insentif. Struktur organisasi dan kontrol membentuk orang-orang berperilaku dan menentukan bagaimana mereka bertindak dalam suatu organisasi (Suryaningrum, 2008). Dengan cara membagi tugas sesuai dengan struktur organisasi sekolah yang ada. Untuk mengatur tata kerja guru. Kepala

sekolah memberikan wewenang tugas kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum (Azuar, 2017). Selain itu, kepala sekolah harus mampu menghasilkan peningkatan kinerja yang didorong oleh motivasi guru, dengan demikian, alih-alih tekanan eksternal, justru guru merasa dihormati, didukung, dan termotivasi untuk terus belajar dan berinovasi demi kepentingan peserta didik (Ramadhani, 2025). Hal ini telah dilakukan Majelis Dikdasmen dan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 57 Medan, dengan memberikan wewenang tugas kepada setiap wakil kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 57 Medan. Dengan demikian, pengorganisasian peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 57 Medan, menurut bentuknya menggunakan organisasi fungsional (*functional organization*). Organisasi fungsional adalah suatu organisasi di mana wewenang dari pimpinan tertinggi dilimpahkan kepada kepala bagian yang mempunyai jabatan fungsional untuk dikerjakan kepada para pelaksana yang mempunyai keahlian khusus (Rasyid, 2017). Perihal tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian bahwa manajemen pengorganisasian berkenaan dengan semua tindakan yang berhubungan dengan perincian dan pembagian semua tugas yang memungkinkan terlaksana. Kepala sekolah mengorganisasikan penerapan secara langsung dan melibatkan penanggung jawab bidang kurikulum. Cara pengorganisasian yang dilakukan adalah dengan meminta penilaian akhir kepada guru-guru sehingga penilaian akhir tersebut bisa analisis. Hasil analisis tersebut akan disampaikan kepada guru-guru yang bersangkutan, sehingga diperoleh masukan bahwa hasil yang dilakukan sudah tercapai atau yang belum (Hasibuan, 2019).

Organisasi fungsional diciptakan oleh Frederick W. Taylor. Organisasi ini disusun berdasarkan sifat dan macam pekerjaan yang harus dilakukan, masalah pembagian kerja merupakan masalah yang menjadi perhatian yang sangat penting. Organisasi fungsional memiliki ciri-ciri, di antaranya: 1) Pembidangan tugas secara tegas dan jelas dapat dibedakan, 2) Bawahan akan menerima perintah dari beberapa atasan, 3) Pekerjaan lebih bersifat teknis, 4) Target-target jelas dan pasti, 5) Pengawasan ketat, dan 6) Penempatan jabatan berdasarkan spesialisasi.

Keuntungan menggunakan organisasi fungsional adalah 1) spesialisasi dapat dilakukan secara optimal, 2) para pegawai bekerja sesuai keterampilannya masing-masing, 3) produktivitas dan efisiensi dapat ditingkatkan, 4) koordinasi menyeluruh bisa dilaksanakan pada eselon atas, sehingga berjalan lancar dan tertib, 5) solidaritas, loyalitas, dan disiplin pegawai yang menjalankan fungsi sama biasanya cukup tinggi, dan 6) pembidangan tugas menjadi jelas (Rasyid, 2017).

Adapun kelemahan dari bentuk organisasi fungsional ini di antaranya; 1) pekerjaan seringkali menjadi sangat membosankan, 2) sulit mengadakan perpindahan pegawai dari satu bagian ke bagian lain karena pegawai hanya memperhatikan bidang spesialisasi sendiri saja, dan 3) adanya pegawai yang mementingkan bidangnya sendiri sehingga koordinasi menyeluruh sulit dilakukan.

Pelaksanaan Pengembangan Guru

Kegiatan pengembangan guru tentu tidak luput dari metode yang digunakan, sehingga dapat dikatakan bahwa metode yang digunakan dalam kegiatan pengembangan yang akan menjamin berhasil atau tidaknya kegiatan tersebut. Pengembangan guru dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja serta memperbaiki kepuasan kerja. Menurut Handoko dalam Gary (2004) mengungkapkan terdapat dua metode pelatihan dan pengembangan guru, yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

Kegiatan pengembangan guru yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 57 Medan menggunakan dua program, yaitu:

a. On The Job Training

Metode ini adalah meminta seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan pada saat itu juga (Willian, 1991). Tujuan dari *on the job training* di antaranya yaitu: memperoleh pengalaman baru, mengamati secara langsung sesuatu yang telah menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan kemampuan, kecepatan, dan meningkatkan diri dari tingkat dasar. Metode ini paling banyak digunakan oleh lembaga pendidikan maupun perusahaan. Adapun metode atau teknik yang bisa digunakan adalah pelatihan (*training*).

Pelatihan merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan di dalam pengembangan guru secara luas. Seperti yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 57 Medan bahwa pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan berbagai alasan di antaranya adalah kebutuhan pendidik pada pengetahuan dan keterampilan baru, pendidik harus memahami proses belajar dan memahami pentingnya berbagai pengalaman dan pengetahuan dengan yang lain, pendidik disiapkan untuk sanggup menghadapi pendidikan di saat ini dan yang akan datang. Tujuan pelatihan adalah untuk membantu peserta pelatihan agar memperoleh keterampilan sikap dan kebiasaan berpikir dengan efisien dan efektif. Dengan demikian, metode pelatihan yang digunakan oleh SMP Muhammadiyah 57 Medan telah sesuai antara alasan penggunaan metode pelatihan dengan teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

b. Off The Job Training

Metode ini merupakan kegiatan yang dilakukan di luar dari tempat kerja, jam kerja dan biasanya diselenggarakan oleh instansi lain. *Off the job training* dilakukan bertujuan untuk meningkat pengetahuan dan keterampilan, mempunyai kesempatan bertukar pikiran sehingga mendapatkan ide-ide yang baru. Seperti yang dilakukan oleh pimpinan SMP Muhammadiyah 57 Medan, selain menggunakan *on the job training*, juga melakukan metode *off the Job training*. Dalam metode *off the training* juga terdapat beberapa teknik di antaranya yaitu:

1) Pendidikan

Pendidikan dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang bagi setiap organisasi, oleh karenanya setiap organisasi yang berkembang melakukan atau memfasilitasi proses pendidikan bagi pegawainya dengan memberikan perhatian yang sangat besar terhadap proses tersebut (Susilo, 1999). Dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, maka secara otomatis akan meningkat pula kinerja para pegawainya. Program studi yang lebih tinggi merupakan program kegiatan dari kebijakan peningkatan perkembangan akademik untuk meningkatkan profesional guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan. Bentuk program studi yang lebih tinggi ini adalah harapan agar sekiranya para guru dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk meningkatkan kompetensinya. Semua Pembiayaan ditanggung oleh individu guru masing masing, atau guru yang bersangkutan dapat mencari beasiswa sendiri baik dari pemerintah atau sponsor. Pihak sekolah hanya memberikan peluang dan kesempatan waktu bagi guru yang ingin mengembangkan pendidikan lebih tinggi. Pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan dilakukan dengan cara formal dan informal. Pengembangan secara formal dilakukan dengan cara pendidik yang ingin melakukan pendidikan lanjut, sedangkan pendidikan informal dapat dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga- lembaga pendidikan kursus lainnya. Tujuan dari pengembangan adalah memberikan kesempatan kepada semua individu untuk berkembang dan maju, di antaranya melalui studi lanjut, yaitu melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Termasuk untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan dan tuntutan zaman.

2) MGMP

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) merupakan suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Kegiatan MGMP ini diikuti oleh seluruh guru bidang studi atau mata pelajaran dengan ketentuan waktu yang berbeda-beda dan disesuaikan dengan kebutuhan.

3) Kursus

Kursus adalah pelayanan warga belajar yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap mental, keahlian, dan kemahiran yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan mutu kehidupan dan menjadi bekal mencari nafkah serta dapat dimanfaatkan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dalam waktu yang singkat. Kursus ini biasanya dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 57 Medan untuk guru yang baru, kemudian kursus juga dilakukan untuk guru-guru yang rasa perlu mengikuti kursus seperti misalnya kursus komputer perlu dilakukan oleh guru-guru yang telah berumur, atau kursus dalam bidang lain yang sekiranya diperlukan.

4) Seminar

Seminar merupakan suatu pertemuan yang memiliki teknis dan akademis yang tujuannya untuk melakukan studi menyeluruh tentang suatu topik tertentu dengan pemecahan suatu permasalahan yang memerlukan interaksi di antara para peserta seminar yang dibantu oleh seorang guru besar ataupun cendekiawan. Seminar juga merupakan pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu masalah di bawah pimpinan ketua sidang. Orang yang bertindak sebagai seorang pemimpin atau ketua sidang biasanya seorang guru besar, seorang ahli atau cendekiawan yang mumpuni dalam bidang yang tengah dibahas. Masalah yang dibahas di dalam suatu seminar dapat mencakup berbagai bidang disiplin ilmu atau berbagai kegiatan di dalam kehidupan masyarakat. Pelaksanaan seminar di SMP Muhammadiyah 57 Medan dilakukan di aula sekolah, dengan tema dan peserta yang telah ditentukan. Pengisi acara juga disesuaikan dengan tema yang dibahas, jika pada tema tertentu dalam sekolah telah memiliki guru yang ahli dalam bidangnya maka tidak perlu untuk mengundang pemateri dari luar, sedangkan beberapa tema yang belum ada guru ahli dalam sekolah tersebut maka akan mengundang pemateri dari luar untuk mengisi seminar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan guru yang dilakukan oleh SMP Muhammdiyah 2 Medan dilakukan dengan beberapa metode dan teknik, yaitu: *on the job training* dengan teknik pelatihan, dan *off the job training* dilakukan dengan teknik pendidikan, MGMP, kursus dan seminar. Sedangkan tahapan-tahapan yang perlu dilakukan dalam pengembangan pendidik di SMP Muhammadiyah 57 Medan tersebut dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu:

a. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan merupakan proses untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan tentang siapa, di mana dan bagaimana suatu kegiatan dapat dilakukan secara efektif (penentuan kebutuhan yang dilakukan di SMP Muhammadiyah 57 Medan) ditentukan atas dasar analisis kebutuhan untuk sekarang dan masa depan, selain itu juga di sesuaikan dengan anggaran. Analisis kebutuhan SMP Muhammadiyah 57 Medan dilakukan atas tiga tahapan, yaitu untuk mendapatkan informasi, mempelajari kebutuhan dan menciptakan kegiatan. Untuk menentukan kebutuhan ada beberapa pihak-pihak tertentu yang terlibat dalam penentuan kebutuhan antara lain satuan organisasi yang mengelola guru, para kepala dan wakil kepala pada satuan pendidikan, dan para pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tahapan analisis kebutuhan yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 57 Medan tersebut sesuai dengan tahapan analisis yang dipaparkan oleh Barbazette (2006) bahwa analisis kebutuhan ada 3 proses tahapan: *Gather information* (mendapatkan informasi), *Analyze information* (Analisis Informasi), *Create a training plan* (menciptakan rencana pelatihan).

b. Penyusunan Program dan Pembentukan Kepanitiaan

Kegiatan penyusunan program dan pembentukan kepanitiaan di SMP Muhammadiyah 57 Medan dilakukan setelah kegiatan analisis kebutuhan, penyusunan program akan dikaitkan dengan kebutuhan apa yang diperlukan oleh guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan, sedangkan pembentukan kepanitiaan akan ditentukan oleh yang bertanggung jawab dalam kegiatan tersebut, bisa dipilih dari waka kurikulum, ataupun langsung dipilih oleh kepala sekolah atau bahkan Majelis Dikdasmen. Pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan disusun untuk program jangka panjang, menengah dan pendek dan secara umum diprogramkan di awal

tahun pembelajaran dengan berbagai pertimbangan yang berkaitan dengan kebutuhan, sarana, pelaksanaan dan anggaran.

c. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan diselenggarakan sesuai dengan analisis, pembuatan program serta kepanitiaan yang telah disusun, pelaksanaan program pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara maupun metode. SMP Muhammadiyah 57 Medan biasanya menggunakan metode diklat atau pelatihan, seminar, MGMP dan metode-metode lainnya. Metode tersebut dipilih sesuai dengan tema yang diangkat dalam program pengembangan guru tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa SMP Muhammadiyah 57 Medan dalam pengembangan guru dilakukan dengan beberapa langkah antara lain: analisis kebutuhan, penyusunan program dan pembentukan kepanitiaan, serta terakhir dengan pelaksanaan program. SMP Muhammadiyah 57 Medan juga menggunakan dua strategi dalam pengembangan guru yaitu dengan menggunakan pengembangan internal dan pengembangan eksternal. Pengembangan internal dilakukan oleh lembaga sendiri yang pelaksanaannya dilakukan pada setiap enam bulan sekali dan pengembangan eksternal dilakukan oleh lembaga luar sehingga sekolah akan mengirimkan guru-guru yang berkepentingan dalam kegiatan tersebut. Demikian, dalam pelaksanaan pengembangan guru dikatakan baik apabila dapat berperan aktif serta melaksanakan kebijakan-kebijakan yang membangun, dan memberikan pengarahan maupun penjelasan ketika program tersebut dilaksanakan.

Pengawasan Pengembangan Guru

Adanya panduan dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, dalam hal kepengawasan pada dasarnya dilakukan oleh Majelis Dikdasmen selaku pengambil kebijakan akan tetapi tidak terlepas adanya koordinasi serta kerja sama dengan kepala sekolah dan dengan personil dalam sebuah organisasi untuk saling memberitahu apa-apa yang bertujuan demi ketercapaian tujuan bersama. Pengawasan dalam bentuk ini merupakan proses di mana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disesuaikan dengan perencanaan yang telah diterapkan. Kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan akan menjadi tolak ukur ketercapaian tujuan. Di samping itu juga, dalam kepengawasan ini akan terlihat kelemahan-kelemahan sumber daya manusia (pendidik) serta kekurangan sarana prasarana yang berfungsi sebagai pendukung dalam kegiatan pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan.

Dengan demikian, bentuk pengawasan pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan adalah pengawasan secara intern. Pengawasan intern merupakan pengawasan yang dilakukan oleh kepala bidang dalam organisasi itu sendiri. Pada dasarnya pengawasan harus dilakukan oleh pucuk pimpinan sendiri. Akan tetapi dalam praktek hal tersebut tidak selalu mungkin dilakukan. Oleh karena itu, setiap pimpinan unit dalam organisasi berkewajiban membantu pucuk pimpinan mengadakan pengawasan secara fungsional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Pengawasan sebagai fungsi organik, *built* ini pada setiap jabatan pimpinan. Mereka harus mengawasi unit khusus yang membantu dan atas nama pucuk pimpinan melakukan pengawasan terhadap keseluruhan kepala bidang dalam organisasi, seperti dilakukan oleh inspektorat jenderal dalam Kementerian. Hal ini semakin diperkuat dengan penjelasan bahwa yang berperan mengawasi adalah Majelis Dikdasmen, kepala sekolah dan kemudian penanggung jawab yang sudah dipercaya. Untuk menyesuaikan data yang diperoleh kepala sekolah juga melakukan pengawasan langsung ke lapangan dengan memperhatikan siswa, dan memastikan kebenaran laporan yang disampaikan oleh guru-guru. Dalam sebuah jurnal penelitian juga dikemukakan bahwa Kepala Sekolah merupakan tokoh sentral yang sangat perlu melakukan pengawasan dalam waktu tertentu terhadap pencapaian tujuan dan hasil program yang telah dilaksanakan, pengawasan tersebut bermanfaat untuk mengetahui perkembangan sejauh mana program terlaksana (Syahputra, 2017).

KESIMPULAN

Perencanaan pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan dilaksanakan atas 3 (tiga) dasar, yaitu: visi misi sekolah, laporan hasil supervisi, dan keadaan zaman yang semakin berkembang. Selain itu guru yang ada di SMP Muhammadiyah 57 Medan telah mencapai standar minimal yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang (UU) Republik Indonesia (RI) Nomor 14 tahun 2005 bab IV pasal 8 yang menerangkan bahwa seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik (pada jenjang SMP ijazah sarjana/Strata 1 atau diploma empat), kompetensi, sertifikasi pendidika, serta sehat jasmani dan rohani. Selain itu SMP Muhammadiyah 57 Medan juga melakukan pengembangan empat kompetensi akademik guru, mulai dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Pengorganisasian pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan, menurut bentuknya menggunakan organisasi fungsional (*functional organization*), yaitu suatu organisasi di mana wewenang dari pimpinan tertinggi dilimpahkan kepada kepala bagian yang mempunyai jabatan fungsional untuk

dikerjakan kepada para pelaksana yang memiliki keahlian khusus. Pembagian beban pekerjaan menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh setiap individu sehingga ada koordinasi pekerjaan para anggota organisasi menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis.

Pelaksanaan pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan menggunakan dua program, yaitu: *On The Job Training* dan *Off The Job Training*. Pada program *On The Job Training* dilakukan dengan pelatihan. Sedangkan pada program *Off The Job Training* dilakukan dengan pengadaan pendidikan, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), seminar dan kursus. Tahapan dalam proses pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan terdiri dari empat tahapan, yaitu: analisis kebutuhan, penyusunan program kegiatan, pembentukan kepanitiaan, dan pelaksanaan kegiatan. Selain itu, strategi yang digunakan dalam pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan, yaitu dengan strategi pengembangan internal dan eksternal.

Pengawasan pengembangan guru di SMP Muhammadiyah 57 Medan adalah pengawasan secara intern. Pengawasan intern merupakan pengawasan yang dilakukan oleh kepala bidang dalam organisasi itu sendiri. Pada dasarnya pengawasan harus dilakukan oleh pucuk pimpinan sendiri. Akan tetapi dalam praktek hal tersebut tidak selalu mungkin dilakukan. Oleh karena itu, setiap pimpinan unit dalam organisasi berkewajiban membantu pucuk pimpinan mengadakan pengawasan secara fungsional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Barbazett, Jean. (2006). *Training Needs Assesment: Methods, Tools and Techniques*. San Francisco: Pfeiffer.
- Dasseler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Harpani Matnuh. (2017). "Perlindungan Hukum Profesionalisme Guru". *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*. 7(2), 46-50.
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra. (2017). *Ayat-ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Mansur Tanjung. (2017). "Fungsi Organisasi dalam Manajemen". *Jurnal Mantik Penusa*. 1(1), 34-51.

- Muhammad Yusuf Hasibuan. (2019). "Manajemen Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Pendidikan di Sekolah Ibtidaiyah Swasta Ar-Ridho Tanjung Morawa". *Jurnal At-Tazakki*. 3(1), 53-68.
- Qomar, Mujammil. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Rahmad Syahputra. (2017). "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMA Negeri 3 Meulaboh Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 5(3), 102-118.
- Ramadhani, Muhammad Luthfie. (2025). *Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Menginspirasi: Rahasia Sukses Mencetak Guru Hebat dan Sekolah Bermutu*. Purbalingga: Binar Media Pratama.
- Rasyid, Andi. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, Veitzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Lembaga: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rubini. (2017). "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam". *Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*. 6(2), 87-112.
- Sadili, Samsuddin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sagala, Syaiful. (2011). *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sisdiknas. (2005). *Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2013*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sofian Arifin dan Latifah Alton. (2010). "Peningkatan Kualifikasi Akademik Guru SD Melalui Pendidikan Terbuka Dan Jarak Jauh". *MSEJ: Management Studies and Enterprenerurship Journal*. 11(1), 35-43.
- Sri Suryaningrum. (2008). "Perspektif Struktur Organisasi (Tinjauan Sebagai Pengaruh Perilaku)". *Jurnal Pendidikan Indonesia*. 6(1), 116-134.
- Tilaar, H.A.R. (2001). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.