

ABSTRAK

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)

(Strategi Peningkatan Kemampuan Profesional Guru di SMK Negeri 1 Cimahi)

Oleh : Sulipan

Dalam suatu organisasi peranan sumber daya manusia sangat menentukan, karena tujuan, perilaku maupun kegiatan organisasi tersebut ditentukan oleh manusia yang ada pada organisasi tersebut. Untuk tetap mempertahankan kinerja organisasi maka sumber daya manusia dalam organisasi tersebut harus selalu dikembangkan untuk menghadapi situasi dan kondisi yang berkembang pula. Begitu juga dalam organisasi pendidikan, sumber daya manusia di dalamnya harus dikembangkan untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Selama ini upaya pengembangan sumber daya manusia telah dilakukan tetapi di lain pihak masih banyak kritikan dan keluhan terhadap kemampuan guru. Melihat keluhan yang masih sering terdengar serta tantangan yang semakin berat maka dibutuhkan strategi yang tepat dan sesuai dalam mengembangkan dan membina tenaga pendidik.

Untuk itu dalam penelitian ini fokus permasalahannya adalah : Bagaimanakah strategi yang tepat untuk mengembangkan kemampuan tenaga pendidik pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), khususnya dalam hal ini untuk SMK Negeri 1 Cimahi. Sehubungan dengan fokus permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis bermaksud menjawab beberapa pertanyaan : (a) Bagaimanakah persepsi tentang peningkatan kemampuan guru? (b) Bagaimanakah strategi dalam meningkatkan kemampuan guru? (c) Bagaimanakah hasil dari upaya/program peningkatan kemampuan guru? Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif karena sebagai upaya untuk mendeskripsikan dan memberi makna lebih mendalam. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan, angket, wawancara dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para personil sekolah memandang peningkatan kemampuan guru adalah penting dan bermanfaat bagi proses pembelajaran. Sedangkan peningkatan kemampuan guru hanya kadang-kadang saja bermanfaat bagi pengembangan karier serta peningkatan penghasilannya. Pimpinan sekolah dan para guru berharap bahwa dengan peningkatan kemampuan, maka guru mempunyai pengetahuan, ketrampilan serta wawasan yang semakin meningkat sehingga dapat dimanfaatkan bagi kemajuan sekolah. Selain itu dengan peningkatan kemampuan ini maka proses pembelajaran semakin baik karena guru lebih mampu mengajar. Peningkatan kemampuan guru menurut persepsi personil sekolah adalah melalui pelatihan, serta melanjutkan jenjang pendidikannya.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diambil dalam peningkatan kemampuan guru meliputi hal-hal sebagai berikut, yaitu : (a) Menjadi panitia kegiatan tertentu. (b) Mengirimkan guru untuk mengikuti pelatihan dan magang di industri. (c) Memberikan kesempatan atau ijin belajar untuk melanjutkan jenjang pendidikannya. (d) Mencalonkan para wakil kepala sekolah untuk menjadi kepala sekolah. (e) Pemberian kesempatan untuk menduduki jabatan intern sekolah. (f) Bekerja langsung di industri. (g) Penulisan kurikulum dan soal Ebtanas. Selain itu ditemukan bahwa terdapat perbedaan antara strategi yang dirumuskan dan yang diimplementasikan karena adanya perubahan situasi dan kondisi serta kurangnya pengendalian strategi yang dilakukan. Strategi yang diambil belum mengacu sepenuhnya kepada hasil analisa

peluang dan ancaman, tetapi baru mengacu kepada kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sekolah. Kemudian dapat diketahui pula bahwa pelaksanaan kegiatan peningkatan kemampuan guru belum dilakukan secara merata dan "fair".

Adapun tentang hasil dari upaya/program peningkatan kemampuan guru hasil penelitian menunjukkan bahwa selalu ada hasil yang cukup berarti terhadap strategi peningkatan kemampuan guru yang dilaksanakan, tetapi belum dimanfaatkan secara optimal karena adanya hambatan dalam pemanfaatan hasilnya. Hambatan dalam pemanfaatan hasil peningkatan kemampuan tersebut di antaranya adalah : (a) Tidak adanya peralatan yang dilatihkan selama penataran. (b) Jajaran pimpinan tidak memperhatikan jenis pelatihan yang pernah diikuti guru sehingga guru tidak mengajar sesuai dengan hasil pelatihannya. (c) Tidak tersedianya formasi jabatan. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut diantaranya melalui perbaikan alat yang rusak, himbauan kepada kepala jurusan untuk pemanfaatan hasil pelatihan serta memberikan pembatasan masa jabatan pada jabatan intern sekolah, sehingga tersedia formasi baru.



Handwritten notes in Indonesian:
- Strategi
- upaya
- jabatan
- jabatan AS tanpa asoc
- upaya
- Ketersediaan
- Perencanaan