

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU
DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI SMK PLUS BAKTI NUSANTARA 666 CILEUNYI**

SUHENDAR

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkap mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru di SMK Plus Bakti Nusantara 666 Cileunyi dari segi perencanaannya, pengorganisasiannya, pelaksanaannya dan dari segi pengevaluasiannya. Pendekatan penelitian menggunakan kualitatif deskriptif dengan fenomenologi. Sumber data penelitian adalah kepala sekolah, ketua HRD, wakasek bidang kurikulum dan sebagian guru. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara. Hasil penelitian ini mengungkapkan empat hasil temuan yaitu:(1). Perencanaan dalam mengembangkan kompetensi Guru di SMK Plus Bakti Nusantara 666 dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah dan ketua HRD dari pihak yayasan, (2). Pengorganisasi dalam mengembangkan kompetensi Guru di SMK Plus Bakti Nusantara 666 memiliki struktur keanggotaan pelaksana pengembangan yang jelas yang ditugaskan langsung oleh kepala sekolah, (3). Pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di SMK Plus Bakti Nusantara 666 menjalankan program-program yang sudah direncanakan seperti pelatihan pada awal semester, workshop setiap akhir bulan, kegiatan keagamaan dan outbond guru dalam upaya meningkatkan kompetensi guru sehingga mutu sekolah menjadi bermutu (4). Pengawasan pengembangan kompetensi guru di SMK Plus Bakti Nusantara 666, dilakukan secara terus menerus memperhatikan dan mengawasi guru yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi guru. Namun peran kepala sekolah belum bisa tegas, sehingga masih ada guru yang telat masuk kelas, terlambat mengumpulkan administrasi guru dan guru yang indiscipliner. Dalam manajemen pengembangan kompetensi guru tidak akan lepas dari faktor penunjang dan faktor penghambat, Faktor penunjang dalam manajemen pengembangan kompetensi guru di SMK Plus Bakti Nusantara 666 cileunyi yaitu: peran kepala sekolah dan kepala HRD dalam melakukan pengelolaan, dukungan yayasan yang terus memberikan baik secara materi maupun non materi kepada sekolah, budaya sekolah baik program SAJUTA, 5 S dan PETUAH, potensi guru, akreditasi sekolah, perubahan kurikulum, sekolah rujukan, persaingan pendidikan, dan kepercayaan masyarakat. Sedangkan faktor penghambat dalam manajemen pengembangan kompetensi guru yaitu: kelengkapan ketersediaan sarana prasarana, indiscipliner guru terhadap aturan sekolah seperti terlambat masuk ke kelas, telat pengumpulan administrasi guru dan minimnya anggaran sekolah

Kata Kunci : Manajemen Pengembangan , Kompetensi Guru

ABSTRACT

The purpose of this research is want to reveal the development of management competence of teachers at SMK Bakti Nusantara 666 Cileunyi Plus in terms of planning, organizing, implementation and terms pengevaluasiannya. Qualitative research approach uses descriptive phenomenology. Source of research data is the principal, the head of HR, vice principal of curriculum areas and some of the teachers. Data were collected through observation, documentation, and interviews. The results of this study revealed four findings: (1). Master planning in developing competence in SMK Bakti Nusantara 666 Plus made by the principal, vice principal and head of HRD curriculum area with not involve other elements such as a teacher. (2). Pengorganisasi develop competencies Teacher at SMK Bakti Nusantara 666 Plus has a membership structure implementing a clear development, (3). Implementation of the development of the competence of teachers in vocational Plus Bakti Nusantara carried 666 such training early in the semester, the workshop end of each month, religious activities and outbound teachers in improving the quality of teaching in the classroom, (4). Supervision of the development of competence of teachers in vocational Plus Bakti Nusantara 666, conducted continuously observe and supervise the teachers who participated in the development of teacher competence. But the role of the principal could not be determined that there are teachers who are late to class, late collecting administration and teacher disciplinary teacher. Factor supporting the development of management competence of teachers at SMK Bakti Nusantara 666 Plus Cileunyi namely: the role of principals and heads of HR in managing melaukan, .yayasan to provide ongoing support, both material and non material to school, good school culture program SAJUTA, 5 S and tips, potential teachers, school accreditation, curriculum changes, school referral, education competition and public confidence. While the inhibiting factors in the management of teacher competence development, namely: the completeness of the availability of infrastructure, disciplinary teachers to the school rules as late to class, late collection administration and lack of budget school teacher school referral, education competition, and public confidence. While the inhibiting factors in the management of teacher competence development, namely: the completeness of the availability of infrastructure, disciplinary teachers to the school rules as late to class, late collection administration and lack of budget school teacher school referral, education competition, and public confidence. While the inhibiting factors in the management of teacher competence development, namely: the completeness of the availability of infrastructure, disciplinary teachers to the school rules as late to class, late collection administration and lack of budget school teacher

Keywords: Management Development, Teacher Competency

ملخص

الغرض من هذا البحث هو الكشف عن ادارة تطوير كفاءة المعلمين في المدارس الثانوية المهنية ٦٦٦ جلنجي من حيث التخطيط و التنظيم وتنفيذها وتقييمها يستخدم نهج البحث النوعية الوصفية مع الظواهر. مصدر البيانات البحثية وهو المدير، ورئيس قسم تنمية الموارد البشرية ، و نائب مدير حقل المناهج وبعض المعلمين. البيانات التي تم جمعها من خلال امراقبة والوثائق والمقابلات. اظهرت نتائج هذه الدراسة اربعة تجزئات وهي: (١). التخطيط لتطوير كفاءة المعلمين في مدارس الثانوية المهنية بكتي نوسنتار ٦٦٦ جلنجي يقوم بها مدير المدرسة رئيسا ومدراء تنمية الموارد البشرية من المؤسسة الذين يتعاونون لتحقيق رؤية المدرسة ورسالتها. (٢) تنظيم في تطوير كفاءة المعلمين في مدرسة ثانوية مهنية بكتي نوسنتار ٦٦٦ لديها بنية عضوية تنفيذ واضحة (٣) تنفيذ تطوير كفاءة المعلمين في المدارس الثانوية المهنية بكتي نوسنتار ٦٦٦ تنفذ البرامج المخطط لها مثل : التدريب وورش العمل في بداية العام الدراسي الجديد والانشطة الخارجية والدينية في محاولة لتحسين نوعية هيئة التدريس، (٤) يتم الاشراف على تطوير كفاءة المعلمين في المدرسة المهنية بكتي نوسنتار ٦٦٦ جلنجي في متابعة وتقييم المعلمين باستمرار في تنفيذ التزاماتهم كمعلمين من الكفاءات المعلم الاربعة على حد سواء الكفاءات التربوية والمهنية والاجتماعية والشخصية، لكن دور مدير المدرسة ورئيس قسم الموارد البشرية لا يمكن ان يكون حازمافي متابعة نتائج الاشراف لايزال هناك معلمون متآخرون في الصف ، يجمعون الادارة والتصنيع للقواعد المدرسية. دعم عوامل في ادارة تطوير كفاءة المعلمين في المدارس الثانوية المهنية بكتي نوسنتار ٦٦٦ جلنجي منها : دور مديرالمدرسة كقائد ورئيس الموارد البشرية في ادارة والمؤسسة التزام المادية وغير المادية الى المدرسة ، وثقافة المدرسة، وامكانيات المعلمين والاعتماد المدرسي، تغييرات المناهج الدراسية، واحالة المدرسة والتعليم والمنافسة ثقة الجمهور. في حين ان العامل المانع في ادارة تطوير كفاءة المعلم في المدرسة المهنية بكتي نوسنتار ٦٦٦ جلنجي وهي: كمال البنية التحتية، انضباط المدرس، التمويل المدرسي وفهم المعلمين لرؤية المدرسة ورسالتها.

البحث الكلمة : ادارة التنمية، كفاءة المعلم



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG