

**ANALISIS PERANAN KETUA YAYASAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KUALITAS SDM KEPALA SEKOLAH DAN GURU DI
YAYASAN PERGURUAN BUDI LUHUR BAHAL BATUKABUPATEN
SIMALUNGUN**

TESIS

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

SAPRUDDIN PURBA

NPM: 1920060060



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Sapruddin Purba**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920060060
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Analisis Peranan Ketua Yayasan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM Kepala Sekolah dan Guru di Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kab. Simalungun

Pengesahan Tesis
Medan, 16 April 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Amini, M.Pd.

Pembimbing II



Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd

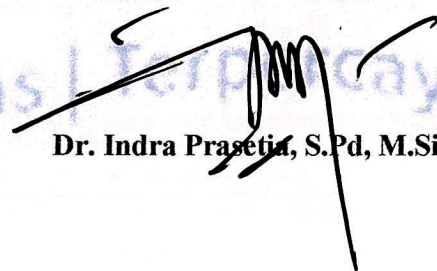
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

UMSU

Unggul, Cerdas, Terpercaya

PENGESAHAN

**ANALISIS PERANAN KETUA YAYASAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KUALITAS SDM KEPALA SEKOLAH
DAN GURU DI YAYASAN PERGURUAN BUDI LUHUR
BAHAL BATU KAB. SIMALUNGUN**

SAPRUDDIN PURBA

1920060060

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada hari Sabtu 16 April 2022

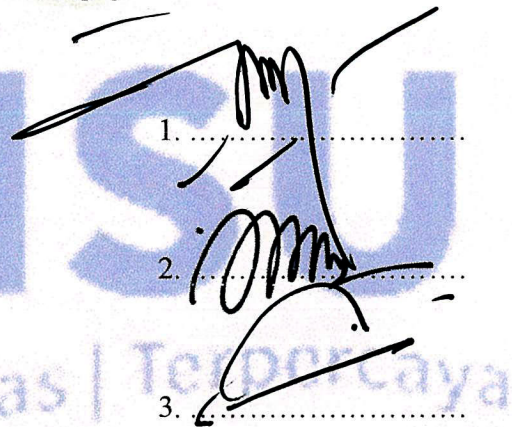
Komisi Penguji

1. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si
Ketua
2. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd
Sekretaris
3. Dr. Salim Aktar, M.Pd.
Anggota

1.

2.

3.



PERNYATAAN

ANALISIS PERANAN KETUA YAYASAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SDM KEPALA SEKOLAH DAN GURU DI YAYASAN PERGURUAN BUDI LUHUR BAHAL BATU KAB. SIMALUNGUN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai isyarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 16 April 2022



SAPRUDDIN PURBA
NPM : 1920060060

**ANALISIS PERANAN KETUA YAYASAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KUALITAS SDM KEPALA SEKOLAH DAN GURU DI
YAYASAN PERGURUAN BUDI LUHUR BAHAL BATU
KABUPATEN SIMALUNGUN**

**SAPRUDDIN PURBA no^{1*}
1920060060**

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri Medan,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email :*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis peranan upaya ketua yayasan dalam meningkatkan kualitas SDM guru di Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kab. Simalungun yang beralamat Huta 1 Nagori Bahal Batu Kecamatan Hutabayu raja kabupaten Simalungun. Subjek dan objek pada penelitian ini adalah ketua yayasan, kepala sekolah, guru dan siswa serta dokumentasi dari tata usaha. Instrument penelitian menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian adalah Peran ketua yayasan dalam mengadakan program yang dilakukan di Yayasan dapat dikatakan baik, karena telah melalui program perencanaan yang matang (meliputi analisis kebutuhan dan persiapan). Dalam tahap program terdiri dari kegiatan. Selain itu tahap pelaksanaan dilakukan dengan optimal (meliputi kegiatan sosialisasi dan musyawarah dengan kepala sekolah, dan jajaran intern di yayasan. Keputusan yang dilakukan oleh yayasan merupakan hasil musyawarah dengan kepala sekolah didelegasikan oleh ketua yayasan. Dengan adanya persiapan dan pelaksanaan. Maka program yang berlangsung berjalan dengan baik. Setelah itu kebijakan yang diperbuat oleh yayasan, dengan begitu kepala sekolah akan mematuhi peraturan. Kebijakan yang sudah di terapkan akan menjadi rambu rambu di yayasan guna tercapainya visi dan misi. Pengembangan SDM guru dan kepala sekolah dilakukan dengan 6 (enam) program, dan dapat disimpulkan bahwa program berjalan dengan cukup baik. Namun ada beberapa hal yang harus diperbaiki, seperti perencanaan atau design dalam pengembangan SDM yang dilakukan belum maksimal, karena terlihat dari masih ada pengembangan SDM yang bersifat insidental dan belum dilakukannya tahap evaluasi program. Ini menjadi hal yang perlu diperhatikan agar program pengembangan dapat dijalankan dengan lebih

Kata Kunci : Peranan ketua yayasan, Kualitas SDM Kepala sekolah

**ANALISIS PERANAN KETUA YAYASAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KUALITAS SDM KEPALA SEKOLAH DAN GURU DI
YAYASAN PERGURUAN BUDI LUHUR BAHAL BATU
KABUPATEN SIMALUNGUN**

**SAPRUDDIN PURBA no^{1*}
1920060060**

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri Medan,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email :*

The purpose of this study was to determine and analyze the role of the head of the foundation's efforts in improving the quality of teacher human resources at the Budi Luhur Bahal Batu Kab. Simalungun, whose address is Huta 1 Nagori Bahal Batu, Hutabayu Raja District, Simalungun Regency. Subjects and objects in this study were the head of the foundation, principal, teachers and students as well as documentation of the administration. The research instrument uses observation, interviews, documentation. The result of the research is that the role of the chairman of the foundation in conducting programs carried out at the Foundation can be said to be good, because it has gone through a careful planning program (including needs analysis and preparation). In the program stage consists of activities. In addition, the implementation stage is carried out optimally (covering socialization activities and deliberations with school principals, and internal ranks at the foundation. The decisions made by the foundation are the result of deliberation with the school principal delegated by the head of the foundation. With preparation and implementation, the ongoing program runs After that, the policies made by the foundation, so that the principal will comply with the regulations. The policies that have been implemented will become signs at the foundation for the achievement of the vision and mission. The development of human resources for teachers and principals is carried out with 6 (six) programs, and it can be concluded that the program is running quite well. However, there are several things that must be improved, such as planning or design in human resource development that has not been carried out optimally, because it can be seen from the incidental human resource development and the program evaluation stage has not yet been carried out. what needs to be done pay attention so that the development program can be run more

Keywords: The role of the head of the foundation, the quality of human resources of the principal

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuhu

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“ANALISIS PERANAN KETUA YAYASAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SDM KEPALA SEKOLAH DAN GURU DI YAYASAN PERGURUAN BUDI LUHUR BAHAL BATU KABUPATEN SIMALUNGUN”**.

Shalawat beriring salam disampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya iman dan islam.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun daripada pembaca tentunya.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda **Drs.A. Rahman Purbadan** Ibunda **Almh. Nurbiyah Nasution** yang selama ini telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan dan membimbing serta senantiasa sabar mendoakan penulis dan teristimewa juga yang senantiasa mendampingi dengan setia dan penuh kasih sayang Istri saya, **Mufidah Rahmi Sihombing S. Pd.I** sehingga penulis bisa melanjutkan dan menyelesaikan studi strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Dr. Triyono Edi S.h M.hum** selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.SI**, selaku ketua Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.

4. **Bapak Dr. Isman M. Si** selaku ketua Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. **Ibu Dr. Amini, M. Pd**, selaku dosen pembimbing I Tesis Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
6. **Ibu Dr. Sri Nurabdiyah Pratiwi, M. Pd** selaku dosen pembimbing II Tesis Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Seluruh Staf Pegawai Biro Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu Pembina, Pengurus dan Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kabupaten Simalungun

8. Bapak dan Ibu Kepala Sekolah dibawah naungan Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal batu.
9. Bapak dan Ibu Guru beserta segenap staff di Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal batu
10. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan saya Kelas A Reguler B Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Atas segala bantuan, motivasi dan doa yang diberikan kepada penulis, penulis tidak bisa membalas kecuali ucapan terima kasih dan do'a mudah-mudahan bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi adik-adik serta rekan-rekan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.

Billahi fii sabil haq Wassalamualaikum wr.wb

Medan , 2022

Sapruddin Purba

192006006

DAFTAR ISI

KATAPENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat dan Kegunaan Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORITIK	
2. 1 definisi Peran dan Ketua	8
2. 1. 1 Pengertian Yayasan	9
2. 1.2 Syarat Berdirinya Yayasan	11
2. 1. 3 .Peran dan Fungsi Yayasan Pendidikan	12
2. 1. 4 .Asal Usul Pendirian Yayasan.....	13
2. 1. 5 .Organ Yayasan	14
2. 1. 6 .Pengurus Yayasan	16
2. 1. 7 .Pengawas Yayasan	16
2. 2 Managemen Sumber Daya Manusia	18
2. 2. 1 .Pengertian Managemen Sumber Daya Manusia	18

2. 2. 2 .Kompetesi Kepala Sekolah	20
2. 2. 3 .Penelitian Terdahulu	25
2.3. Kerangka Konseptual	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan waktu Penelitian	30
3 .2 Subjek dan objek penelitian	31
3. 3 Data dan Sumber Penelitian	31
3. 4 Teknik Pengumpulan Data	31
3. 5 Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV DESKRIPSI DAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Deskripsi data.....	36
4.1.1 Sejarah Yayasan	36
4.1.2 Visi Yayasan	37
4.1.3 Misi Sekolah	37
4.1.4 Tujuan Sekolah.....	38
4.1.5 Sarana Prasarana Sekolah	37
4.1.6 Keadaan Guru dan siswa	39
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Peranan ketua yayasan terhadap kepala sekolah, guru, di Yayasan Budi Luhur Kab. Simalungun	40

4.2.2 Peranan ketua yayasan dalam meningkatkan kualitas SDM Guru.....	50
4.3 Hasil Pembahasan	68
4.3.1 Peranan ketua yayasan terhadap kepala sekolah, guru, di Yayasan Budi Luhur Kab. Simalungun	68
4.3.2 Peranan ketua yayasan dalam meningkatkan kualitas SDM kepek dan guru.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
DAFTAR TABEL / WAWANCARA	82
DAFTAR GAMBAR	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena hari ini begitu menjamurnya sekolah-sekolah yang didirikan oleh yayasan perguruan baik di kota-kota besar dan merambah sampai ke pedesaan. Hal ini tentunya dipandang positif karena yayasan pendidikan tersebut turut serta membantu pemerintah dalam upaya untuk mencerdaskan anak bangsa di Indonesia. Menjamurnya sekolah-sekolah ini menjadi sumbangsih pihak swasta dalam hal ini yayasan perguruan dengan mendirikan unit sekolah mulai dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang mengelola Taman Kanak-kanak (TK), Raudhotul athfal (RA) Play Group (PG) begitu juga Sekolah Dasar (SD) Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sekolah Menengah Pertama (SMP) Madrasah Tsanawiyah (MTS) Sekolah Menengah Atas (SMA) sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Madrasah Aliyah Swasta (MAS) sampai Perguruan Tinggi Swasta (PTS) begitu juga Sekolah Tahfidz, Pondok pesantren, bombingan belajar (Bimbel) maupun kursus-kursus pelatihan.

Dalam pengelolaannya tidak semua yayasan dapat tegak berdiri berhasil mewujudkan para siswa/santri yang berprestasi sebagaimana tujuan dari pendidikan nasional yang ditemukan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 ialah “

mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan anak bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman , dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan yayasan dalam mengelola unit pendidikannya begitu juga sebaliknya banyak sebab yang membuat yayasan gagal dalam mengelola pendidikannya atau seperti pepatah yang mengatakan “seperti kerakat tumbuh di batu hidup segan mati tak mau“. Peranan yayasan dalam manajemen sekolahnya sangat besar pengaruhnya, terutama dalam hal mendrive kepala sekolah dan guru sebagai ujung tombak melaksanakan visi dan misi yayasan. Tentunya ini menjadi sebuah penelitian yang menarik faktor apa saja yang menjadikan dua kondisi berbeda itu terjadi. Dalam banyak diskusi tentang motivasi yayasan mendirikan sekolah mulai dari jenjang terendah yaitu PAUD sampai dengan jenjang tertinggi yaitu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) adalah berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, perbedaan niat motivasi ini menjadi penentu bagaimana perjalanan yayasan selanjutnya dalam mengelola pendidikan. “ sesungguhnya amal perbuatan itu dimulai dengan niat “ begitu sabda Nabi Muhammad SAW. Maka kita melihat banyak yayasan pendidikan berdiri dengan motivasi yang berbeda-beda dan tujuan yang tidak sama. Sebagian besar termotivasi untuk turut serta mencerdaskan

anak bangsa dengan mengambil bagian penyelenggaraan di dunia pendidikan dan sebagian lagi ada yang termotivasi murni bisnis mencari keuntungan dan sebagian lagi merupakan penggabungan keduanya.

Terlepas dari apapun motivasinya sesungguhnya seorang ketua yayasan memiliki banyak tugas penting diantaranya adalah mengembangkan Sumber Daya manusia (SDM) Kepala sekolah dan tenaga pendidik yaitu guru. Untuk mempersiapkan anak bangsa Indonesia menghadapi era globalisasi yang menuntut akan penguasaan akan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dibungkus dengan nilai-nilai agama, norma susila, norma etika dan adat istiadat positif yang tentunya dapat membantu terciptanya insan yang beriman, bertaqawa, serta berbudi luhur sebagaimana ciri khas bangsa Indonesia dan merupakan Tujuan Pendidikan Nasional (TPN).

Peranan diatas menuntut berbagai tugas yang harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan ikhlas oleh yang terlibat dalam kependidikan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing mulai dari level makro sampai level mikro, mulai dari tingkat pusat sampai ke tingkat daerah. Ketua yayasan harus bisa meningkatkan sumber daya manusia dua tenaga kependidikan yang sangat berperan aktif dalam mensukseskan tujuan pendidikan nasional yaitu kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah sebagai pimpinan unit memiliki peranan yang strategis yang disebut EMASLIM yaitu kepala sekolah sebagai edukasi, manajer, administrasi, supervise, leader, inovasi dan motivator. Selain itu ketua yayasan juga berperan dalam upaya

meningkatkan sumber daya guru menjadi profesional, baik guru kelas maupun guru bidang study.

Adalah Yayasan perguruan Budi Luhur Bahal Batu yang berdomisili di Huta 1 Nagori Bahal Batu Kecamatan Hutabayu raja Kabupaten Simalungun, telah berdiri sekitar tahun 1969, bergerak mencerdaskan masyarakat didaerah perkampungan dengan segala dinamikanya tetap bertahan memberikan sumbangsih kepada masyarakat dan Negara, keunikan yayasan ini adalah dibangun dengan kebersamaan dan kekeluargaan, walaupun seringkali jargon ini disalah artikan sebagian kepala sekolah dan guru yang mengakibatkan sepele atau tidak patuh terhadap yayasan karena menganggap keluarga tidak mungkin menyakiti keluarganya, atau malah kesungkapan pimpinan yayasan mengatur apalagi memberikan punishmen kepada kepala sekolah dan guru yang bersalah dan memiliki hubungan kekerabatan. Dinamika seperti ini pasti dialami juga oleh yayasan perguruan dimanapun, maka ini menjadi hal yang menarik untuk diteliti agar menemukan sebuah solusi bagi ketua yayasan untuk menemukan formula terbaik menyelenggaran pendidikan yang berkualitas. Selain daripada itu permasalahan lain yang timbul adalah berkaitan kesejahteraan Guru Honor yang masih jauh di bawah pengupahan yang layak sehingga ini mempengaruhi kinerja dari tenaga Pengajar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Peranan Ketua Yayasan Dalam Upaya**

Meningkatkan Kualitas SDM Kepala Sekolah dan Guru di Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kab. Simalungun

1.2 Fokus Masalah

Adapun fokus masalah penelitian ini adalah peranan ketua yayasan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dan upaya meningkatkan SDM guru di lingkungan Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kabupaten Simalungun.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peranan ketua yayasan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah di Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kab. Simalungun?
2. Bagaimana upaya ketua yayasan dalam meningkatkan kualitas SDM guru Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kab. Simalungun?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang peranan ketua yayasan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia kepala sekolah dan guru di Yayasan perguruan Budi Luhur Bahal batu kabupaten Simalungun. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peranan ketua yayasan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah di Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kab. Simalungun
2. Untuk mengetahui upaya ketua yayasan dalam meningkatkan kualitas SDM guru di Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kab. Simalungun

1.5 Manfaat Dan Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu, secara teoritis dan secara praktis:

1. Secara teoritis yaitu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan pengembangan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang analisis peranan ketua yayasan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia kepala sekolah dan guru. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berminat dengan kajian peningkatan sumber daya manusia.
2. Secara praktis penelitian ini akan berguna sebagai berikut:
 - A. Berguna bagi penulis
 1. untuk menambah pengalaman dan wawasan baru sebagai wadah dan wahana untuk membuka cakrawala berfikir khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
 2. Berguna bagi penulis dalam mencapai gelar S2 dalam ilmu Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.

3. Bermanfaat bagi ketua yayasan

- 1) Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka menetapkan suatu kebijakan demi meningkatkan sumber daya manusia kepala sekolah dan guru.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah strategis peranan yayasan dalam meningkatkan sumber daya manusia kepala sekolah dan guru di yayasan perguruan budi luhur bahal batu Kabupaten Simalungun.
- 3) Mengembangkan teori manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan peranan ketua yayasan dan manajemen kepemimpinan.

4. Bermanfaat bagi Kepala sekolah dan Guru

- a. Dapat dijadikan umpan balik untuk menilai peningkatan yang dimiliki kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan proses kegiatan belajar mengajar yang aktif , inovatif, kreatif dan menyenangkan.
- b. Dapat dijadikan bahan referensi untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia kepala sekolah dan guru.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1 Pengertian Peran Ketua

Robbin mendefinisikan peran sebagai “ a set of expected behavior patterns attributed to some one occupying a given position in a social unit “. Sedangkan Soerjono soekanto mendefinisikan peran sebagai aspek dinamis kedudukan(status), jika seseorang sedang melaksanakan suatu hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya maka itu disebut menjalankan suatu peranan.

ketua berasal dari kata tua, menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah orang yang tertua dan banyak pengalamannya (dalam suatu kampung dan sebagainya) bisa juga dimaknai orang yang mengepalai atau memimpin (rapat, dewan, perkumpulan dan sebagainya)

maka peranan ketua dapat diartikan sebagai kedudukan seseorang yang tertua atau dituakan karena banyaknya pengalaman dan memiliki kemampuan memimpin suatu perkumpulan untuk membawa anggotanya bisa melaksanakan hak dan kewajiban demi tujuan tertentu.

2.1.1 Pengertian yayasan

Yayasan berasal dari bahasa Belanda yaitu *stiching* yang berasal dari kata *stichen* atau dalam bahasa Inggris berasal dari kata *foundation* yang mempunyai arti mendirikan atau membangun. Sedangkan arti yayasan menurut Undang-undang Nomor 16 Tahun 2001, yayasan adalah suatu badan hukum yang terdiri dari kekayaan yang dipisahkan dan didirikan untuk mencapai tujuan pada bidang – bidang sosial seperti pendidikan, keagamaan, dan kemanusiaan.

Tentunya yayasan mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian yayasan, adapun beberapa pengertian yayasan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

- a. **Poerwadarminta (1999)** pada kamus umumnya menjelaskan bahwa yayasan adalah suatu badan yang didirikan dengan tujuan untuk mengusahakan suatu sekolah atau sebagainya (yayasan sebagai badan hukum bermodal akan tetapi tidak mempunyai anggota). Selain itu Poerwadarminta juga berpendapat yayasan adalah gedung yang istimewa untuk suatu maksud dan tujuan tertentu.

- b. **Zainul Bahri (1996)**. pada kamus umumnya menjelaskan bahwa yayasan adalah suatu badan hukum yang didirikan sebagai alat untuk memberikan bantuan dalam mencapai tujuan sosial.
- c. **S. T. Kansil dan Christine S. T.(2000)** Kansil yayasan menurut S. T. Kansil dan Christine kansil merupakan suatu hukum yang melakukan kegiatan dalam bidang sosial

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa pengertian yayasan itu adalah suatu lembaga sosial yang disahkan dalam notaris didirikan oleh sekelompok orang untuk mencapai kegiatan legal sosial yang menjadi wadah pengembangan pendidikan, kemanusiaan dan keagamaan serta tujuan-tujuan lain yang ditetapkan. Maka yayasan itu dapat difahami dengan memiliki unsur-unsur sebagai berikut :

1. Mempunyai harta kekayaan sendiri yang berasal dari suatu perbuatan pemisahan, yaitu suatu pemisahan kekayaan yang dapat berupa uang ataupun barang.
2. Mempunyai tujuan sendiri yaitu suatu tujuan yang bersifat sosial, pendidikan, keagamaan dan kemanusiaan.
3. Mempunyai alat kelengkapan yayasan yang terdiri dari pengurus, Pembina dan pengawas.

4. Memiliki status badan hukum melalui akte notaris dan disahkan oleh kementerian hukum dan hak asasi manusia (kemenkumham)

2.1.2 Syarat Berdirinya Yayasan

Untuk mendirikan suatu yayasan tidak mudah begitu saja, ada beberapa syarat yang harus terpenuhi dalam mendirikan yayasan. Adapun syarat yang harus terpenuhi untuk mendirikan sebuah yayasan yaitu syarat material dan syarat formal. Berikut ini syarat berdirinya suatu yayasan yaitu sebagai berikut.

Dalam pendirian suatu yayasan tentunya harus dapat memenuhi syarat maerial, adapun syarat material untuk pendirian yayasan yaitu:

1. Adanya pemisahan terhadap kekayaan. Kekayaan yang harus dipisahkan menjadi bentuk uang dan barang.
2. Adanya suatu tujuan yang bersifat kemanusiaan, pendidikan, keagamaan dan sosial.
3. Adanya organisasi yang terdiri dari pengawas, pembina, dan pengurus.

Selain memenuhi syarat material, berdirinya suatu yayasan harus memenuhi syarat formal. Syarat formal berdirinya suatu yayasan yaitu adanya akta otentik. Sebelum adanya Undang Undang tentang yayasan, syarat terbentuknya suatu yayasan

dapat dengan akte notaris. Hal ini agar lebih mudah untuk pembuktian terhadap suatu yayasan. Adapun anggaran yang termuat pada akta diantaranya mencakup :

1. Kekayaan yang dipisahkan
2. Nama yayasan
3. Tempat yayasan akan didirikan
4. Tujuan didirikannya yayasan
5. Susunan kepengurusan pada yayasan
6. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta mekanisme cara pembubaran dan juga cara yang akan digunakan terhadap sisa kekayaan dari yayasan jika telah dibubarkan.

2.1.3 Peran dan Fungsi Yayasan Pendidikan

Yayasan mempunyai peran yang penting untuk kehidupan masyarakat yaitu membantu masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan melalui pendidikan. Selain itu dengan adanya yayasan dapat membantu mencapai tujuan masyarakat pada bidang sosial baik itu kemanusiaan maupun keagamaan. Suatu yayasan boleh saja memperoleh laba dengan cara melakukan berbagai usaha akan tetapi laba yang diperoleh hanya boleh dipergunakan untuk kepentingan sosial bukan untuk kepentingan pribadinya.

Selain mempunyai peran, yayasan tentunya mempunyai fungsi adapun fungsi dari yayasan yaitu sebagai wadah yang bersifat non profit, yayasan mempunyai fungsi untuk membantuk kesejahteraan manusia. Selain itu yayasan mempunyai fungsi memberikan perlindungan, bantuan dan juga pelayanan pada bidang sosial, keagamaan dan juga kemanusiaan. Dalam sebuah yayasan tentunya akan ada organ yayasan yang nantinya berperan aktif dalam penyelenggaraan yayasan.

2.1.4 Asal Usul Pendirian Yayasan

Untuk mendirikan sebuah yayasan tentunya harus melalui beberapa langkah agar yayasan tersebut dapat diakui keberadaannya. Ada 3 proses yang harus dijalankan untuk menjadikan yayasan menjadi badan hukum. Adapun 3 proses yaitu meliputi pendirian, pengesahan, dan pengumuman.

1. Pendirian

Suatu yayasan didirikan oleh satu orang ataupun lebih dengan syarat harus memisahkan harta. Didirikan yayasan harus didasari kesepakatan untuk tujuan sosial, keagamaan dan kemanusiaan. Proses pendirian yayasan mulanya dilakukan dengan notaris.

2. Pengesahan

Yayasan akan memperoleh status badan hukum jika akta yayasan dari notaris disahkan oleh Menteri. Pengesahan akta dilakukan dalam waktu paling lambat 30 hari dari mulai pemohon memberikan berkas lengkap. Ada beberapa hal yang dipertimbangkan dalam pengesahan sebuah yayasan. Apabila menteri menolak pengesahan yayasan, wajib menuliskan secara tertulis alasan mengapa menolak pengesahan yayasan tersebut.

3. Pengumuman

Langkah terakhir untuk berdirinya yayasan sebagai badan hukum yaitu pengumuman. Jika akta telah disahkan sebagai badan hukum, maka wajib dilakukan pengumuman dalam berita Indonesia. Pengumuman itu dapat diajukan oleh pengurus yayasan kepada kantor percetakan Indonesia paling lambat 30 hari setelah disahkan. Ada beberapa peraturan yang harus dipenuhi untuk mengumumkan yang akan dilakukan. Jika 3 proses itu telah dilaksanakan maka yayasan telah dianggap sebagai badan hukum. Setelah berdirinya sebuah yayasan tentunya harus dibentuk organ pada yayasan. Berikut ini penjelasan mengenai organ yayasan

2.1.5 Organ Yayasan

Seperti yang telah dibahas pada pengertian yayasan bahwa yayasan tidak memiliki anggota. Yayasan mempunyai organ-organ yayasan yang nantinya akan

berperan aktif dalam mengelola yayasan tersebut. Adapun organ-organ yayasan meliputi pembina, pengurus, dan pengawas. Pembahasan selanjutnya sebagai berikut:

1. Pembina yayasan

Pembina yayasan merupakan salah satu organ yayasan yang mempunyai wewenang yang tidak dapat diserahkan pada organ yayasan lainnya. Adapun wewenang pembina yayasan yaitu sebagai berikut :

- Seorang pembina yayasan dapat membuat keputusan terhadap anggaran dasar dan juga keputusan jika terjadi perubahan anggaran dasar.
- Anggota pengurus dan pengawas pada yayasan diangkat oleh pembina yayasan. Dan jika terjadi kesalahan pada pengawas dan pengurus, seorang pembina yayasan dapat memberhentikannya.
- Memiliki tugas dalam penetapan kebijakan umum pada yayasan
- Memiliki wewenang dalam pengesahan rancangan anggaran tahunan dan juga program kerja yang telah direncanakan pada yayasan.
- Dan wewenang yang terakhir yaitu dapat memberikan keputusan tentang penggabungan yayasan atau pembubaran yayasan

Orang yang dapat menjadi pembina suatu yayasan adalah seseorang yang menjadi pendiri yayasan atau mereka yang ditetapkan berdasarkan rapat anggota pembina

yang dianggap mempunyai dedikasi tinggi agar maksud dan tujuan yayasan tercapai sebagaimana mestinya.

2.1.6 Pengurus yayasan

Selain pembina yayasan tentunya dalam suatu yayasan haruslah ada pengurus yayasan. Adapun pengurus yayasan memiliki tugas dalam menyelenggarakan kepengurusan dalam yayasan tersebut. Syarat agar seseorang menjadi seorang pengurus yayasan yaitu calon pengurus yayasan haruslah mengerti dan bisa melakukan hukum. Seorang pengurus yayasan tidak boleh sedang menjabat sebagai pembina ataupun pengawas yayasan. Penguru yayasan diangkat oleh pembina yayasan dan menjabat selama 5 tahun. Adapun susunan pengurus pada yayasan meliputi ketua, sekretaris, dan bendahara.

2.1.7 Pengawas yayasan

Organ yayasan yang terakhir adalah pengawas yayasan. Selain pembina dan pengawas, dalam suatu yayasan haruslah ada pengawas yang mempunyai tugas sebagai orang yang mengawas dalam pelaksanaan yayasan. Pengawas yayasan tersebut memiliki wewenang sebagai pemberi nasihat jika terjadi kesalahan ataupun hal yang perlu dinasehati dalam pelaksanaan kegiatan yayasan. Dalam sebuah yayasan setidaknya harus mempunyai 1 orang pengawas yang bertanggung jawab

dalam mengawasi pengurus. Adapun orang yang dapat menjadi pengawas yayasan yaitu orang yang memiliki pengalaman dan kecakapan dalam hal pengawasan.

Pengawas yayasan wajib mempunyai itikad yang baik dan pastinya harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas. Seorang pengawas dapat melakukan pemberhentian terhadap pengurus jika terdapat alasan yang kuat untuk melakukan pemberhentian.

Begitu besarnya peranan sebuah yayasan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat. Maka diharapkan yayasan ini memiliki visi, misi, tujuan serta kapabilitas yang mumpuni pada setiap organ bagiannya agar dapat memberikan sumbangsih yang besar untuk kemajuan bangsa dan Negara. Fenomena menjamurnya yayasan yang mengelola pendidikan tentu harus disambut baik oleh pemerintah dan masyarakat, dengan dukungan bantuan maupun doa agar yayasan pendidikan ini dapat berkembang maju yang pada akhirnya memajukan Negara ini. Kepada pemerintah sangat diharapkan agar tidak memperlakukan sekolah dibawah naungan yayasan dengan sebelah mata, berpilih kasih dan bahkan tidak peduli karena lembaga swasta, bahkan diharapkan pemerintah fokus membantu yayasan yang secara sukarela berkorban untuk bangsa dan Negara.

2.2 Manajemen Sumber daya manusia (SDM)

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengertian Manajemen SDM menurut Dr. Emilda sulasmi, M. Pd, 2021 dalam pengantar editor buku Manajemen Sumber daya manusia menuliskan “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengatur dan mengkoordinir sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan keuntungan atau profit yang tinggi”.

Sedangkan menurut Flippo: 1976 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *“Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals”* (Flippo: 1976).

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan atau pegawai agar tercapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pernyataan dari Flippo tersebut menyamakan pengertian manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen personalia.

Dikatakan juga oleh **Rivai (2005)**, adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan

menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pendapat Mondy dan Noe, manajemen sumber daya manusia atau human resource management merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian **Anthony, Kacmar, dan Parrewe (2002)** mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan.

Diungkapkan oleh **Cascio (2003)** bahwa setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal seperti pengangkatan staf, mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategis serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan

dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

2.2.2 Kompetensi Kepala Sekolah

Untuk mewujudkan suatu visi, misi dan tujuan sekolah diperlukan kompetensi kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Meskipun pengangkatan kepala sekolah tidak dilakukan secara sembarangan melainkan diangkat dari guru yang berpengalaman atau mungkin sudah lama menjabat sebagai wakil kepala sekolah, namun tidak dengan sendirinya membuat kepala sekolah menjadi profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya . Berbagai kasus menunjukkan masih banyak kepala sekolah yang terpeku dalam urusan-urusan administrasi, lain lagi dengan masih rendahnya pemahaman kepala sekolah terhadap pemanfaatan multimedia. Dalam pelaksanaannya tugas kepala sekolah merupakan pekerjaan yang tidak ringan dan menuntut kompetensi kepala sekolah.

Oleh karena itu kepala sekolah harus terus menerus meningkatkan kompetensinya dari hari kehari dan dari waktu ke waktu agar tetap dapat mengimbangi perubahan yang ada, sehingga kepala sekolah akan menjadi motor

penggerak bagi program-program kerja yang strategis dalam rangka meningkatkan dan memajukan kualitas pendidikan di sekolah yang di pimpinnya. Seorang kepala sekolah juga harus mampu untuk berkomunikasi dengan baik dan aktif dalam forum diskusi, seminar, workshop, rapat antar kepala sekolah , intens dalam organisasi sosial kemasyarakatan dan rajin beribadah sebagai identitas kompetensi kepemimpinannya baik secara formal maupun perilaku yang melekat pada dirinya sebagai seorang pemimpin yang dapat ditauladani oleh para bawahannya maupun para siswanya.

Kepala sekolah selain menguasai tupoksinya sebagai seorang yang mengedukasi, sebagai manager, sebagai admistrator, sebagai supervisor, sebagai leader, sebagai inspirator dan sebagai motivator atau biasa disingkat kepala sekolah sebagai EMASLIM. Seorang kepala sekolah juga dituntut memiliki 5 kompetensi dasar sebagaimana berdasarkan permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah yaitu :

1. Kompetensi kepribadian
2. Kompetensi manajerial
3. Kompetensi kewirausahaan
4. Kompetensi supervisi
5. Kompetensi sosial

2.2.3 Kompetensi Guru

Peranan guru sangat strategis dalam mencerdaskan anak bangsa, bahkan ia menjadi garda terdepan yang langsung bersentuhan dengan peserta didiknya, intensitas pertemuan antara guru dan siswa durasinya lebih sering dibandingkan kepala sekolah apalagi ketua yayasan, maka kompetensi seorang guru menjadi keniscayaan untuk mewujudkan siswa/I yang beriman, berkarakter, cerdas , unggul, berkualitas dan memiliki jiwa kewirausahaan. Dalam bukunya menjadi kepala sekolah professional, Prof. Dr. H. E. Mulyasa M. Pd (2015) menyatakan, seorang guru dikatakan professional apabila memiliki 3 hal, yaitu :

1. Menguasai materi pelajaran yang akan dia sampaikan kepada siswanya di kelas
2. Menguasai ilmu paedagogik dan didaktik agar ia mampu menggunakan metodologi transfer of knowledge
3. Seorang guru harus memiliki kode etik mengajar. Imam Al Ghazali pernah mengatakan “ seorang guru yang baik sebelum menyampaikan ilmu kepada siswanya dia harus menyampaikan kepada dirinya sendiri terlebih dahulu “. Sehingga guru yang memiliki etika ini dapat menjadi tauladan bagi muridnya

Ketiga komponen syarat menjadi guru professional ini mutlak dimiliki seorang guru ditambah lagi dengan persyaratan tambahan seperti menguasai multimedia

sebagai alat pendukung dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, seperti mampu mengoperasikan laptop, menggunakan in fokus, dan teknologi informatika pendukung lainnya.

Pada UU No. 14 Tahun 2005 pasal 8, dituliskan beberapa hal yang wajib dimiliki oleh guru dan dosen, yaitu :

1. Kualifikasi akademik, minimal lulus jenjang pendidikan sarjana Diploma 4
2. Memiliki kompetensi guru
3. Memiliki Sertifikat pendidik yang akan diberikan sesudah mengikuti sertifikasi guru dan dinyatakan memenuhi standar professional
4. Sehat jasmani dan rohani
5. Memiliki kemampuan untuk mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam regulasi diatas, seorang guru haruslah memiliki kompetensi. Adapun kompetensi yang wajib dimiliki seorang guru ada 4, yaitu :

1. Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan atau keterampilan guru dalam mengelola suatu proses pembelajaran dalam berinteraksi dengan peserta didik
2. Kompetensi kepribadian, yaitu berkaitan dengan karakter positif seorang guru , seperti supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, sopan santun, empati. Ikhlas,

berakhlak mulia, bertindak sesuai hukum dan norma serta bertaqwa kepada Allah SWT. Imam Al Ghazali pernah mengatakan “ seorang guru yang baik adalah guru yang sebelum menyampaikan kepada muridnya dia menyampaikan kepada dirinya sendiri.

3. Kompetensi professional, adalah kemampuan dan keterampilan guru yang berkaitan dengan profesinya demi memudahkan segala tugas-tugasnya.

Kompetensi professional ini berkaitan dengan:

- a. Menguasai materi pelajaran
- b. Menguasai standar kompetensi, kompetensi dasar, dan tujuan pembelajaran
- c. Mampu mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif
- d. Mampu bertindak reflektif demi mengembangkan keprofesionalan secara berkesinambungan
- e. Mampu memanfaatkan teknologi informatika dan komunikasi dalam proses pembelajaran dan pengembangan diri

4. Kompetensi sosial, yaitu keterampilan berkomunikasi , berinteraksi dan bersikap baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, orang tua siswa dan masyarakat luas.

Peranan ketua yayasan menjadi sangat strategis untuk meningkatkan sumber daya manusia kepala sekolah dan guru melalui pelatihan-pelatihan, seminar dan studi

banding yang pada akhirnya ketika SDM kepala sekolah dan guru bagus akan meningkatkan kualitas hasil lulusan yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang membahas tentang analisa peranan ketua yayasan dalam upaya meningkatkan SDM Kepala sekolah dan Guru di yayasan Perguruan Budi luhur Bahal Batu Kabupaten simalungun menurut pengetahuan penulis sebelumnya belum ada penelitian yang dilakukan, namun ada beberapa hasil penelitian yang penulis jadikan pijakan yang signifikan dalam membahas tesis ini , penulis menyetengahkan beberapa literatur yang dianggap ada kaitannya dengan pembahasan ini diantaranya:

Rahmansyah, 2019 dengan judul tesis “ Analisis manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan sumber daya guru pada sekolah dasar Muhammadiyah 02 Medan”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen yang dilaksanakan kepala sekolah SD Muhammadiyah 02 Medan memiliki dua pola yaitu pola struktural dan pola non struktural. Manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan sumber daya guru dilaksanakan dengan mengikuti fungsi-fungsi manajemen, sedangkan dari sisi kelemahannya tidak semua guru memiliki kesempatan yang sama karena disebabkan beberapa permasalahan yang menyertainya.

Muhammad rezki siregar, 2019 dengan judul tesis“ Analisis manajemen peningkatan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah cabang Serbelawan Kabupaten Simalungun “. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah cabang Serbelawan Kabupaten Simalungun berjalan baik. Pengorganisasian yang dilakukan yaitu menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antar komponen kepengurusan struktur organisasi sehingga terwujud satu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan rencana dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Pengawasan yang dilakukan yaitu pengawasan langsung dan tidak langsung . hambatan pelaksanaan manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan) pengelolaan sumber daya manusia yaitu belum mampu memberikan reward kepada sumber daya manusia yang memiliki dedikasi dan kompetensi terbaik, penghargaan hanya bersifat verbal saja, dan juga belum mampu memberikan kesejahteraan yang layak bagi sumber daya manusia berupa upah yang layak dan sejahtera.

2.4 Kerangka Konseptual

Peran adalah suatu rangkaian teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya

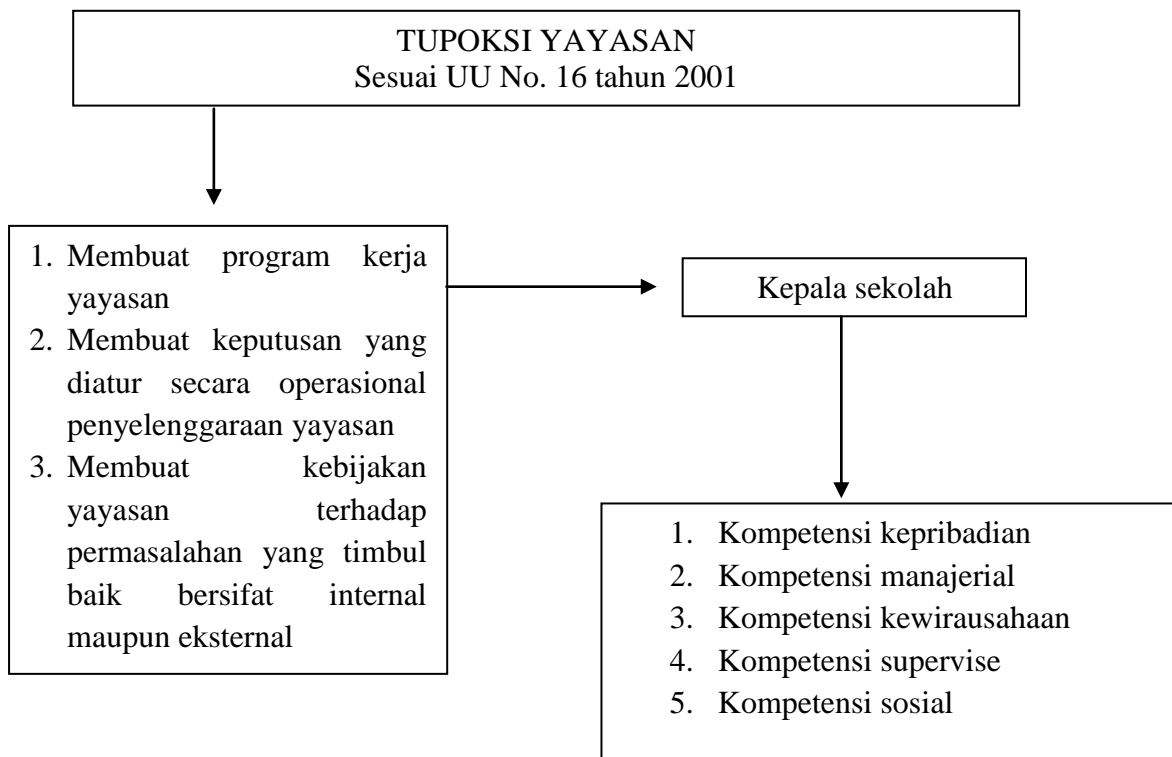
Ketua yayasan memiliki peranan yang strategis untuk memastikan jalannya roda pendidikan di sebuah satuan pendidikan, dia menjadi motor penggerak mewujudkan manajemen yang sehat, kualitas pendidikan yang layak serta menghasilkan sumber daya manusia kepala sekolah dan guru yang profesional dan memiliki kompetensi sebagai guru.

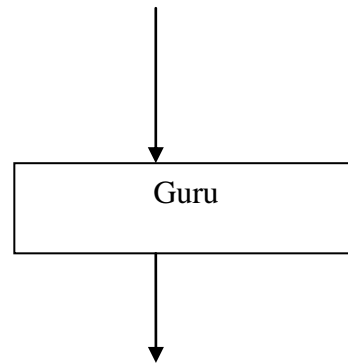
Tupoksi yayasan haruslah dikuatkan sesuai Undang-undang Nomor 16 Tahun 2001, dimana yayasan juga berperan untuk menghasilkan SDM kepala sekolah dan guru, dimulai dari seleksi calon kepala sekolah dan guru sampai dengan pembinaan kualitas, kapabilitas dan kompetensi kepala sekolah dan guru tersebut ketika sudah bertugas.

Peranan ketua yayasan menjadi signifikan untuk mewujudkan Indonesia pintar karena pada dirinya yayasan memiliki kuasa untuk melahirkan dan mengeksekusi kebijakan. Dua hal ini adalah peranan besar yayasan untuk menjadikan sekolah-sekolah yang ada dalam naungannya menjadi berkualitas. Yayasan harus punya gagasan besar dan ide brilian untuk membuat suatu kebijakan yang akan

dilaksanakan sekolah, selain itu yayasan mesti mampu memanageren keuangan dengan baik sehingga ia menjadi infus pergerakan memajukan sekolah-sekolahnya. Maka untuk mensukseskan tanggung jawab seorang ketua yayasan dalam kinerjanya dia harus:

- 1) Membuat program kerja yayasan
- 2) Membuat keputusan yang mengatur secara operasional pembiayaan penyelenggaraan yayasan
- 3) Membuat kebijakan terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul baik yang bersifat internal maupun eksternal yayasan
- 4) Menjaga dan memastikan terwujudnya visi, misi dan tujuan yayasan





1. Menguasai materi pelajaran yang akan di sampaikan kepada siswanya di kelas.
2. Menguasai ilmu paedagogik dan didaktik agar ia mampu menggunakan metodologi transfer of knowledge
3. Seorang guru harus memiliki kode etik mengajar

Gambar. 2 Konsep Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu yang beralamat di Huta 1 Nagori Bahal Batu Kecamatan Hutabayu raja Kabupaten Simalungun.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai sejak bulan September 2021 sampai dengan maret 2022.

Tabel .1. Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	September 2021				Okt - Nop 2021				Des - Jan 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Seminar Proposal																								
2	Pengumpulan Data																								
3	Analisis Data																								
4	Menyusun Laporan Tesis																								
5	Seminar Hasil																								
6	Ujian Tesis																								

3.2 Subjek dan objek penelitian

Subjek penelitian yaitu keseluruhan objek dimana terdapat beberapa narasumber atau informan yang dapat memberikan informasi tentang masalah yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Sumber utama penelitian kualitatif adalah subjek darimana data diperoleh (arikunto, 2013). Adapun subjek dalam penelitian ini adalah ketua yayasan, kepala sekolah dan guru di lingkungan yayasan perguruan Budi luhur Bahal batu Kabupaten Simalungun. Adapun sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut Sugiyono data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data, misalnya lewat orang lain atau bisa melalui dokumen (sugiyono, 2014)

3.3 Data dan Sumber Penelitian

Dalam penelitian ini , peneliti bertindak sebagai instrument kunci, sekaligus pengumpul data. Instrument selain manusia dapat pula digunakan sebagai pedoman wawancara, observasi, dan catatan lapangan , serta alat bantu lain seperti foto, rekaman, dan dokumentasi. Tetapi fungsinya sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrument.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Teknik pengumpulan data observasi digunakan untuk mengetahui segala peran dan fungsi kepala sekolah.

1. Observasi

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan lengkap. Dalam hal ini peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data. Jadi suasananya sudah natural, peneliti tidak terlihat sedang melakukan penelitian, hal ini merupakan keterlibatan peneliti yang tertinggi terhadap aktivitas kehidupan yang diteliti (Sugiyono 1013)

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan bahan yang akan dijadikan acuan dalam melaksanakan penelitian. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah ketua yayasan, kepala sekolah dan guru.

3. Dokumentasi

Dokumen adalah bentuk kegiatan atau proses sistematis dalam melakukan pencarian, pemakaian penyelidikan, penghimpunan dan penyediaan dokumen untuk memperoleh penerangan pengetahuan , keterangan, serta bukti dan juga menyebarkan

kepada pihak yang berkepentingan. Alat yang digunakan sebagai dokumentasi adalah kamera dan catatan sebagai alat untuk memperkuat dokumentasi.

4. Triangulasi

Triangulasi merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan peneliti untuk menggali dan melakukan teknik pengolahan data kualitatif. Teknik triangulasi bisa diibaratkan sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.

3.5 Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum terjun ke lapangan, observasi, selama pelaksanaan penelitian di lapangan dan setelah selesai penelitian di lapangan. Data penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan cara mengorganisasi data yang diperoleh kedalam sebuah kategori, menjabarkan data kedalam unit-unit, menganalisis data yang penting, menyusun atau menyajikan data yang sesuai dengan masalah penelitian dalam bentuk laporan dan membuat kesimpulan agar mudah untuk dipahami. Sesuai dengan jenis penelitian diatas, maka peneliti menggunakan model interaktif. Dari Miles dan Huberman (1992) untuk menganalisis data hasil penelitian. Aktivitas dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Data yang diperoleh peneliti dilapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi direduksi dengan cara merangkum, memilih dan memfokuskan data pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan reduksi data dengan cara memilah-milah, mengkategorikan dan membuat abstraksi dari catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi.

2. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data dilakukan setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk CW (Catatan Wawancara), CL (Catatan Lapangan) dan CD (Catatan Dokumentasi). Data yang sudah disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan dan catatan dokumentasi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sehingga peneliti dapat menganalisis dengan cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar awal kode yang sesuai dengan pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi. Masing-masing data yang sudah diberi kode dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks.

3. Kesimpulan, Penarikan, atau Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dari verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat

kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.4 Deskripsi data

4.4.1 Sejarah Yayasan

Awalnya yayasan ini adalah sekolah madrasah non formal atau lebih akrab dikenal masyarakat sekolah sore yang berlokasi di belakang pertapakan rumah Bp. Drs. A. Rahman Purba dan bersebelahan dengan masjid Ar Rahman Bahal Batu, diselenggarakan setiap sore hari pukul 14.00 wib s/d pukul 17.00 wib dengan 2 ruang kelas belajar. Pembelajaran diutamakan pada bidang agama dan pendidikan umum dengan pendidik pertama yaitu Drs. A. Rahman Purba, Bp. Marah Hatim Bulan siregar, Bp. Muhammad, Bp. M. Zein Purba dan Bp. Sadikun.

Sekolah sore yang berdiri pada tahun 1965 ini mendapatkan sambutan masyarakat yang begitu antusias dengan membludaknya siswa melebihi 100 orang. Lalu pada tahun 1969 dijadikanlah sekolah sore ini menjadi lembaga pendidikan formal yang berlokasi di depan rumah Bp. Drs. A. Rahman Purba dengan mengelola Madrasah Ibtidaiyah Bahal Batu dan Sekolah Menengah Pertama Bahal Batu. Kemudian pada tahun 1971 sekolah ini berkembang

pesat dan mengelola Sekolah Pendidikan Guru (SPG) dan perguruan tinggi yang bekerjasama dengan UISU.

Kehausan masyarakat untuk menimba ilmu di lembaga formal menjalar ke berbagai pelosok desa hingga pendiri yayasan ini membuka cabang-cabang dengan bekerjasama bersama masyarakat, mereka menghibahkan tanahnya dan membantu material bangunan maka berdirilah yaitu SD Pulo sarana tahun 1969, SD Rajamaligas tahun 1969, SD Parbutaran tahun 1969, SD Maligas Bayu tahun 1969, SD Moho tahun 1971, dan SD Mancuk pada tahun 1971. Hingga saat ini yayasan berkembang dengan baik dengan menambahi jenjang pendidikan mulai dari Taman Kanak-kanak sampai dengan Sekolah Menengah Atas (SMA).

4.4.2 Visi Sekolah

Menjadikan lembaga pendidikan terpercaya ditengah-tengah masyarakat yang unggul dalam bidang pendidikan, sosial, kemanusiaan dan keagamaan untuk membangun sumber daya manusia (SDM) berilmu, beriman, berakhlak, berbudaya dan berwirausaha.

4.4.3 Misi Sekolah

1. Meningkatkan pendidikan dan pengajaran unggulan pada semua unit pendidikan dibawah yayasan
2. Membangun pusat peradaban, sosial dan pendidikan yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat
3. Membangun citra kepribadian yang mencintai bangsa Indonesia sebagai Negara dan agama sebagai petunjuk jalan kebenaran
4. Memberikan bantuan dan kemudahan fasilitas belajar untuk fakir miskin dan anak terlantar

4.4.4 Tujuan Sekolah

1. Meningkatkan SDM tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta para siswa pembelajar
2. Meningkatkan fasilitas pendidikan yang kompetitif dan memenuhi kebutuhan sarana belajar dan mengajar
3. Mewujudkan lulusan yang unggul, kompetitif dan siap untuk melanjutkan ke perguruan tinggi atau dunia usaha dunia industry

4.4.5 Sarana Prasarana Sekolah

Untuk menunjang terselenggaranya proses belajar mengajar yang optimal dibutuhkan fasilitas sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai. Di

yayasan perguruan Budi luhur Maligas Bayu Simalungun telah menyediakan fasilitas yang dibutuhkan, diantaranya yaitu :

- a. Gedung sekolah
- b. Masjid
- c. Perpustakaan
- d. Laboratorium
- e. Lapangan olah raga
- f. Ruang pertemuan
- g. Toilet
- h. Akses internet
- i. Kantin sekolah

4.4.6 Keadaan Guru dan siswa

Tabel 4.1 Daftar Nama Guru

NO	NAMA SEKOLAH	NAMA KEPSEK	JUMLAH GURU	JUMLAH SISWA
1	SD Alwashliyah Bahal Batu	Sapruddin Purba, S. Pd. I	8	135
2	SMP Budi Satria Bahal Batu	Riahmasari Saragih, S. Pd	6	26
3	TK Generasi Mandiri Bahal Batu	Sapruddin Purba, S. Pd. I	9	24
4	SD Alw. Rajamaligas	Makrup Purba	7	56
5	SD Alw. Parbutaran	Abdul Hakim	8	131

		Sihotang		
6	SD Alw. Pulo Sarana	Suwito, S. Pd. I	6	72
7	SD Alw. Maligas Bayu	Kardi, S. Pd. I	11	258
8	SMP Budi Luhur Maligas Bayu	Sugiman MM	16	197
9	SMA Budi Luhur Maligas Bayu	Syaifullah MM	11	156
10	SD Alw. Mancuk	Sami, S. Pd.	7	120
11	SD Alw. Moho	Intan Muliani Pohan, SE	3	34
		Jumlah	92	1209

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Peranan ketua yayasan untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah di

Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kab. Simalungun

Ahmadi Abu dalam Sumarni (2018:220) Peran adalah suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Peran adalah suatu kompleks pengharapan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya. Yayasan adalah suatu badan hukum yang didirikan sebagai alat untuk memberikan bantuan dalam mencapai tujuan sosial. Subekti mendefinisikan yayasan sebagai badan hukum yang berada dibawah pimpinan suatu badan pengurus dengan tujuan sosial dan tujuan tertentu yang legal. Sedangkan pengertian yayasan menurut Undang Undang yayasan No No. 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001, yayasan adalah badan hukum yang memiliki kekayaan terpisah dan digunakan untuk

mencapai tujuannya di bidang agama, sosial, dan kemanusiaan, serta tidak memiliki anggota.

Dalam menjalankan roda organisasi, yayasan memiliki sejumlah personal (SDM) terdiri dari kepala sekolah, guru, pegawai, dan siswa dimana hal ini merupakan tokoh utama dalam menjalankan roda pendidikan di yayasan. Peran sebagai ketua yayasan dalam menjalankan pendidikan di yayasan memiliki trik dan manajemen tersendiri untuk mempertahankannya. Ketua yayasan memiliki peranan yang strategis dalam meningkatkan SDM kepala sekolah dan guru. Peran ketua yayasan juga memberikan dampak yang sangat besar demi kelangsungan pendidikan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan perguruan budi luhur Bahal batu kabupaten simalungun yang kesimpulannya sebagai berikut:

“Ketua yayasan adalah posisi yang mengendalikan dan menerima keputusan serta memberikan keputusan baik dalam hal intern sekolah dan ekstern sekolah”.
(wwncr/kyysan/10Nov 2021)

Peran ketua yayasan terhadap kepala sekolah dalam Pengelolaan pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengembangan. Perencanaan program. Perencanaan program dalam pengelolaan pendidikan meliputi pembuatan visi, misi, tujuan, dan rencana kerja. Dalam penyusunan visi, misi, tujuan, dan program kerja ini yayasan menyerahkan

sepenuhnya pada kepala sekolah. Pihak yayasan hanya memberikan rambu-rambu agar perencanaan program yayasan perguruan Budi luhur bahal batu kabupaten simalungun sejalan dengan visi dan misi yayasan. Yayasan memberikan arahan agar program kerja yang disusun nantinya dapat dilakukan sebaik mungkin dan tercapai tepat waktu dan tepat sasaran.

Seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah merupakan hasil musyawarah yang di lakukan antara kepala sekolah dengan ketua yayasan sebagai penerima hasil, kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan sekolah dan program sekolah yang sedang berjalan untuk mencapai visi – misi dan tujuan sekolah sebagaimana hasil wawancara dengan keetua yayasan sebagai berikut:

“Dalam upaya mencapai visi dan misi yayasan, maka perlu dijabarkan dalam program-program kerja. Program-program kerja meliputi berbagai tahapan yang meliputi jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Pengelolaan sekolah tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah saja namun juga yayasan yang menaunginya. Sinergitas antara ketua yayasan yang menaungi lembaga pendidikan dengan pengelola sekolah akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik. Masing-masing dapat berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya agar tidak menimbulkan konflik.” (wwncr/ kyysn/ 12 Nov 2021).

Dalam keseluruhan kegiatan yang berlangsung di yayasan termasuk Pengembangan kurikulum ini diserahkan sepenuhnya pada kepala sekolah dimana bagian ini akan di selesaikan oleh bidang kurikulum yang bernaung dibawah yayasan. Dalam penetapan kurikulum sekolah, ketua yayasan, tidak masuk dalam substansi terlalu dalam. Ketua Yayasan hanya memberikan pengarahan dan dukungan pada sekolah. Semua diserahkan pada kebijakan kepala sekolah.

Selain itu untuk kurikulum pelajaran agama di terapkan di yayasan bidang studi yang akan dikembangkan atau yang di perdalam pada saat belajar sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Yayasan hanya menitipkan muatan lokal yaitu mata pelajaran penghafalan qur’an, tablig akbar, dan publik speaking. Tujuan diberikan mata pelajaran ini adalah agar anak anak yang nanti terjun ke masyarakat tetap memegang nilai – nilai agama sebagai modal dalam hidup.”(wwncr/ kepek/ 15 nov 2021).

Sementara itu dalam pelaksanaan proses pembelajaran kegiatan mengajar yang di laksanakan kepala sekolah juga memiliki peran sepenuhnya. Kepala sekolah melakukan pembinaan pada guru untuk menyusun perencanaan pembelajaran, melakukan monitoring proses pembelajaran dan juga melakukan pengawasan melalui kegiatan supervisi monitoring yang dilakukan secara periodik. Kegiatan supervisi dilakukan secara rutin melalui kunjungan kelas.

Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan masukan pada guru terkait dengan proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan hasilnya bisa lebih maksimal. Selain itu dengan supervisi ini, guru dapat mengungkapkan kesulitan-kesulitan atau hambatan-hambatan yang dialaminya selama proses pembelajaran berlangsung. Dalam proses pelaksanaan pembelajaran ini, bidang kurikulum pendidikan juga berperan dengan melakukan kunjungan kelas untuk melihat langsung proses pembelajaran guru di kelas. Dalam kegiatan supervisi ini, pengurus kurikulum yang diunjuk ketua yayasan memberikan penilaian terkait kompetensi guru dan memberikan motivasi untuk perbaikan kedepan. Namun demikian yayasan lebih banyak melakukan pemantauan terhadap proses pembelajaran ini melalui kepala sekolah. Di samping itu pihak yayasan juga berkepentingan untuk mengetahui bakat-bakat guru yang berprestasi. Kunjungan ke sekolah ini dilakukan satu kali setiap semester.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan sebagai berikut;

“Sebagai ketua yayasan saya hanya menerima masukan dari kepala sekolah beserta jajarannya. Saya juga sebagai ketua yayasan mengambil keputusan yang terbaik setelah dilakukannya musyawarah. Begitu juga dengan penentuan kurikulum yang akan di terapkan di yayasan ini. Seluruh kurikulum yang di laksanakan disini di sesuaikan dengan kurikulum yang sudah diterapkan oleh pemerintah, oleh sebab itu

kami juga sebagai pihak dari yayasan menitikkan bidang studi yang akan di fokuskan”. (wwncr/ kyysn/ 20 Nov 2021).

Peran ketua yayasan terhadap kepala sekolah dalam Pengelolaan pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengembangan. Perencanaan program. Perencanaan program dalam pengelolaan pendidikan meliputi pembuatan visi, misi, tujuan, dan rencana kerja. Pihak yayasan memberikan rambu-rambu agar perencanaan program sekolah sejalan dengan visi dan misi yayasan. Yayasan memberikan arahan agar program kerja yang disusun nantinya dapat dilakukan sebaik mungkin dan tercapai tepat waktu dan tepat sasaran.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan sebagaimana berikut:

“Kepala sekolah merupakan unsur yang sangat berpengaruh terhadap segala aktivitas disuatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan, bahkan tinggi rendahnya mutu sebuah sekolah ditentukan oleh kepemimpinan di sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin yang berhubungan langsung dengan sekolah.”(wwncr/ktyysn/27 Nov 2021)

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa peran ketua yayasan dengan kepala sekolah terbentuk dengan sendirinya berdasarkan kekeluargaan yang

membutuhkan satu sama lain, ketua yayasan membentuk tim pendidikan untuk melangsungkan kegiatan pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan adalah:

“Dengan demikian, kepala sekolah harus mampu membangun kepercayaan terhadap guru, sehingga guru mampu mengembangkan kepemimpinan dan tanggung jawabnya. Selain itu, kepala sekolah juga harus membagikan visi dan misi sekolah kepada warga sekolah sehingga ini akan mewujudkan suasana kondusif untuk pembelajaran.

Pemilihan Kepala sekolah tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan tertentu dengan terlibatnya ketua yayasan. Untuk itu kepala sekolah bertanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif yang menumbuhkan semangat tenaga kependidikan maupun peserta didik. Dengan kepemimpinan kepala sekolah inilah, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan dorongan serta memberikan kemudahan untuk kemajuan serta dapat memberikan inspirasi dalam proses pencapaian tujuan.

Ketua yayasan juga mengangkat Kepala sekolah melalui prosedur serta persyaratan tertentu yang bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan yang mengimplikasikan meningkatnya prestasi peserta didik. Kepala sekolah yang

professional akan berfikir untuk membuat perubahan tidak lagi berfikir bagaimana suatu perubahan sebagaimana adanya sehingga tidak terlindas oleh perubahan tersebut. Untuk mewujudkan kepala sekolah yang profesional tidak semudah membalikkan telapak tangan, semua itu butuh proses yang panjang.

Terlibatnya peran ketua yayasan bukan hanya pemilihan kepala namun proses pembelajaran juga ketua yayasan juga memberikan masukan dalam penentuan guru juga merupakan hal penting. Dapat di lihat dari hasil wawancara dengan ketua yayasan sebagai berikut:

“guru merupakan hal yang penting dalam kemajuan pendidikan di yayasan ini, pemilihan guru disesuaikan dengan kebutuhan dan mata pelajaran yang di butuhkan. Saya sebagai ketua yayasan memberikan arah dan masukan kriteria seperti apa yang di butuhkan di yayasan ini. Keterampilan, profesional, loyalitas dan kepribadian yang baik adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh guru” (Wwncr/gr/12 nov 2021).

Kompetensi merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki siswa serta dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab yang ditunjukkan oleh kesungguhan dalam mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin sehingga mencapai standar kualitas dalam menjalankan tugas atau

pekerjaan profesional. Kepala sekolah memilih guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan *skill* lain yang dikuasai.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait bagaimana kepala sekolah melihat kompetensi profesional guru yaitu, beliau menjelaskan sebagai mana berikut:

“Saya selaku kepala sekolah melihat dengan kemampuan guru dalam menguasai materi yang akan diajarkan guru kepada peserta didik, kemampuan guru mengembangkan materi yang diajarkan guru dan mampu menggunakan teknologi informasi selain itu saya lihat juga bagaimana keseriusan guru dalam mengajar apakah mereka masuk ke kelas tepat waktu atau tidak itu semua saya lihat sebagai ke profesionalitasan guru tersebut dalam mengajar anak murid”.(Wwncr/ kepsek/ 1 Nov 2021)

Wakil bidang kurikulum juga memberikan jawaban yang sama terkait dengan kompetensi profesional guru sebagaimana hasilnya:

“Sejauh ini bapak kepala sekolah masih melihat kemampuan guru disaat mengajar, di situlah beliau dapat menilai guru dalam penguasaan materi yang diajarkan dan melihat bagaimana guru mengembangkan teknologi informasi selain itu beliau juga melakukan pemeriksaan tentang berkas mengajar guru disini seperti RPP dan Silabus agar ketika mengajar guru tersebut sesuai dengan RPP dan Silabusnya”.(wwncr/wabidkum/16 Nov 2021).

Sejalan dengan jawaban kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, yang diwawancarai juga memberikan jawaban yang sama terkait keterampilan, profesional guru, dengan penjelasan sebagai berikut:

“Yang saya tahu ada, dengan melihat kemampuan guru dalam menguasai materi guru sehingga guru bisa lebih berkembang lagi dan melihat kemampuan guru dalam menggunakan teknologi informasi yang terkini saat mengajar”.(wwncr/kepsek/ 17 Nov 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa peran ketua yayasan dalam membuat program kerja, membuat keputusan secara operasional dimana seluruh lapisan masyarakat sekolah akan mengikuti peraturan yang di sepakati, selain itu memutuskan kebijakan yayasan terhadap permasalahan yang timbul baik bersifat internal maupun eksternal.

Dengan demikian kepala sekolah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah menjalankan delegasi yang diberikan oleh ketua yayasan Perguruan Utama. Hubungan antara kepala sekolah dengan guru melihat dan memantau guru dalam melaksanakan tugas apakah guru tersebut menguasai materi yang akan diajarkan pada siswa di Yayasan Perguruan Utama dan juga melakukan pengecekan terhadap berkas mengajar guru yaitu RPP dan Silabus apakah sudah lengkap dan apakah sudah disesuaikan saat mengajar siswa.

4.2.2 Peranan ketua yayasan dalam meningkatkan kualitas SDM guru

Dalam kajian sumber daya manusia sangat dibutuhkan demi kelangsungan dan kelancaran suatu organisasi pendidikan. Dimana sumber daya manusia jika baik maka hasilnya juga akan baik. Untuk itu yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kabupaten Simalungun melakukan seleksi untuk setiap sumber daya manusia yang akan diperjakan dan belajar mempertahankan sumber daya manusia yang sudah ada.

Kegiatan seleksi sumber daya manusia merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di yayasan, yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Selanjutnya. Di samping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi dan misi suatu lembaga, yang dalam dunia MSDM dikenal dengan istilah "*job fit and culture fit*". *Job fit* bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon guru sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan yang hasilnya sebagai berikut:

'kita di yayasan ini pernah juga melakukan Walk interview adalah jenis wawancara yang biasanya dilakukan bila posisi yang ingin diisi dan jumlah pelamarnya cukup besar. Proses wawancara atau perekrutan tidak hanya berlangsung

di yayasan namun bisa juga di satu tempat guna mempermudah pelamar dari daerah”.
(wwncr/ktyysn/2 desmber 2021)

Seleksi ini akan mengikut sertakan yayasan dengan perannya dalam meningkatkan sumber daya manusia di yayasan perguruan. Sebagai ketua yayasan juga dapat menentukan kriteria guru yang akan melengkapi dan menjalankan lembaga pendidikan. Peranan ketua yayasan mempengaruhi guru, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Di samping itu, ketua yayasan juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

Dalam proses seleksi tentunya memiliki mekanisme tersendiri sampai akhirnya pelamar atau calon guru baru ditetapkan menjadi pegawai baru.

Jadi dapat kita simpulkan proses penyeleksian bertujuan untuk menjanging guru yang berkualifikasi saja yang dapat langsung mengikuti interview dan tim seleksi bisa cepat dalam mengambil keputusan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan hasilnya sebagai berikut:

“Kami memakai cara validasi langsung untuk melihat kelengkapan berkas, pelamar hanya menyerahkan ke petugas kami, lalu dilihat apakah syarat administratif sudah lengkap ataukah belum, ada dua opsi yang ditawarkan pelamar melengkapi syarat dihari yang sama atau peelamar tidak mengikuti ujian karena tidak lengkapnya berkas yang diwajibkan.”(wwncr/ktyysn/4 demsber 2021)

Sejalan dengan itu, peranan ketua yayasan sangat berpengaruh dalam pertumbuhan dan perkembangan pendidikan yakni untuk meningkatkan sumber daya manusia dan mutu pendidikan. Untuk itu guru juga akan melalui proses dituntut untuk berperan aktif untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan kualitas profesinya dengan harapan memperoleh pengetahuan baru. guru juga bertindak sebagai seorang pendidik yang bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah.

Kualitas hasil lulusan siswa sangat tergantung pada kompetensi guru. Karena guru sebagai pendidik langsung bersentuhan dengan siswa didalam dan diluar kelas. maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Guru harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan proses belajar mengajar demi terciptanya kualitas peserta didiknya.

Sebagaiman hasil wawancara dengan ketua yayasan yang hasilnya sebagai berikut:

“Keberhasilan sekolah juga tidak terlepas dari guru yang efektif, adapun guru yang efektif menunjukkan kualitasnya.”(wwncr/ktyysn/14 nove 2022).

Peranan ketua yayasan memberikan surat keputusan mengajar kepada guru untuk menjalankan pendidikan. Kegiatan yang dilaksanakan oleh ketua yayasan dalam

meningkatkan sumber daya manusia khususnya guru. Sumber daya manusia yang merupakan kriteria di Yayasan Perguruan Budi Luhur Bahal Batu Kabupaten Simalungun .

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru yang hasilnya sebagai berikut:

“ketua yayasan mengadakan rapat internal bagi kami guru untuk melaksanakan dan menjalankan seluruh kegiatan program yang ada, kegiatan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada di yayasan ini dilihat latar belakang pendidikannya.”(wwncr/ kepsek 20 novemeber 2021)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dimana Program peningkatan Sumber daya manusia yang baru baru ini dilaksanakan adalah penguasaan Informasi dan Tekhnologi bagi seluruh guru yang ada di yayasan ini. Kegiatan ini dilaksanakan bukan tanpa sebab, situasi sekolah yang mengharuskan seluruh kegiatan melangsungkan proses pembelajaran melalui jaringan internet. Masih banyak guru yang belum menguasai dalam pembuatan laporan hasil pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru yang hasilnya sebagai berikut:

“kegiatan kemarin dilaksanakan untuk meningkatkan skill dan kemampuan kami khususnya bagi guru dalam menguasai pelaporan internet yang sebagaimana kita ketahui segala sesuatunya sudah membutuhkan aplikasi”. (wwncr/ gr/ 18 nov 2022)

Hal yang sama disampaikan oleh kepala sekolah yang hasilnya sebagai berikut:

“kegiatan seminar ini diselenggarakan keputusan ketua yayasan dalam memberikan wejangan untuk guru. karena kita tahu situasi saat ini seluruhnya menggunakan aplikasi untuk membuat laporan. Dengan adanya seminar ini maka secara langsung akan meningkatkan kemampuan mengoperasikan aplikasi yang digunakan seperti laptop dan aplikasi google class”.(wncr/kepsek/20 Nov 2022)

Dari hasil observasi yang di lakukan peneliti dalam pemilihan guru disesuaikan dengan analisis kebutuhan oleh ketua yayasan perguruan budi luhur Bahal batu kabupaten simalungun. Target dari yayasan dimana kemampuan guru bidang internet dan tekhnologi lalu dikombinasikan dengan proses pembelajaran merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh guru tersebut.

Kegiatan meningkat sumber daya manusia yang dilakukan oleh yayasan dalam memfasilitasi guru agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan yayasan. Dengan kata lain, pengembangan SDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan atau sikap guru serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas yayasan dalam mencapai tujuan yayasan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan yang hasilnya sebagai berikut:

“Pada program meningkatkan sumber daya manusia guru di Yayasan perguruan budi luhur bahal batu kabupaten simalungun sudah dapat dikatakan baik hanya saja perlu dilakukan perbaikan untuk peningkatan kualitas SDM, terutama pada sisi perencanaan dan evaluasi program”(wwncr/ktyysn/6 desember 2021)

Berdasarkan temuan hasil penelitian bahwa perencanaan program pengembangan SDM di Yayasan budi luhur bahal batu kabupaten simalungun sudah baik, tetapi Peneliti melihat perencanaan yang dilakukan akan lebih baik jika dibuat perencanaan secara khusus dan lebih mendetail. Dalam membuat perencanaan pengembangan setidaknya ada beberapa tahapan.

Sebagaimana hasil wawancara yang hasilnya sebagai berikut:

“Dalam program untuk Pengembangan SDM tenaga Pendidik di Yayasan ini memiliki 6 program yaitu Kolokium, Mengikuti sertakan Kegiatan Ilmiah, mengadakan kerjasama dengan pihak lain, Studi lanjut, dan penyediaan perpustakaan dan pemberian tunjangan kesejahteraan”(wwncr/ktyysn/4 desember 2021)

Dari program pengembangan SDM yang ada di Yayasan memiliki aspek sasaran yang cukup lengkap yaitu mencakup aspek kognitif, afektif dan juga psikomotorik tenaga pendidik itu sendiri. Adapun untuk lebih jelasnya bagaimana tahapan pengembangan dapat kita uraikan sebagai berikut:

a. Perencanaan Program Pengembangan

Dalam hal ini pihak Yayasan merencanakan bekerja sama dengan jajarannya merencanakan sebuah program pengembangan SDM guru sudah dilakukan dengan baik, mengacu pada visi dan misi dari Lembaga dan perkembangan pendidikan, Perencanaan yang dibuat disusun berdasarkan kebutuhan, Akan tetapi ada kelemahan di design program karena perencanaan yang tidak disusun secara periodik, karena ada beberapa program yang bersifat keharusan dan hanya mengikuti program yang dilakukan oleh pemerintah saja.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan dimana hasilnya sebagai berikut:

“Perencanaan pengembangan SDM di Yayasan ini diligat dari kebutuhan dan perkembangan yayasan. Jika SDM yang kita miliki dengan apa yang dibutuhkan maka akan ada perencanaan program kegiatan pengembangan SDM”(wwncr/kt yysn/15 Desember 2021)

Sebagaimana sama dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah hasilnya sebagai berikut:

“Dalam pengembangan SDM di Yayasan ini memang sudah ada program – program yang dilaksanakan, akan tetapi program ini tidak sepenuhnya murni design dari Yayasan ada juga yang merupakan program pemerintah yang kita ikuti.(wwncr/kepsek/19 desember 20221)

Dari hasil observasi yang dilakukan bahwa perencanaan yang dilakukan kurang baik, belum semua program di *design* secara mandiri, dan ada beberapa hal yang perlu dilakukan pengamatan ulang mengenai program yang dibutuhkan di yayasan Budi luhur bahal batu kabupaten simalungun.

b. Pelaksanaan Program Pengembangan SDM

Dalam pelaksanaan pengembangan SDM, maka Yayasan memiliki beberapa program yang sudah dijalankan. Adapun program-program pengembangan adalah sebagai berikut:

1) Kegiatan Kolokium

Upaya lain dalam rangka pengembangan SDM tenaga Pendidik di yayasan Budi luhur Bahal batu kabupaten simalungun. adalah dengan kegiatan kolokium, Kolokium adalah suatu kegiatan kerja yang dilakukan sekolah dalam rangka pemberdayaan sumberdaya kompetensi guru terutama pengelolaan proses belajar

mengajar. Kegiatan kolokium bertujuan untuk mewadai kreativitas, ide, wacana, terobosan dan kiat-kiat baru di Yayasan Budi luhur Bahal Batu Kabupaten Simalungun. Tehnik pelaksanaan pengembangan SDM kepala sekolah dan guru melalui kegiatan kolokium dapat digambarkan sebagai berikut. Guru yang memiliki penemuan penemuan baru yang berkaitan dengan proses belajar mengajar ataupun yang berkaitan dengan pengembangan sekolah, diberi kesempatan dipersilahkan membuat karya ilmiah yang akan dipresentasikan di depan para tenaga Pendidik, untuk dipahami dan didiskusikan.

Apabila temuan itu dianggap baik dan bisa ditetapkan di Yayasan budi luhur bahal batu kabupaten simalungun, maka sekolah akan menindaklanjuti, berdasarkan keterangan yang diperoleh sudah ditemukan beberapa terobosan baru antara lain tentang sistem evaluasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Yayasan Budi luhur Bahal Batu Kabupaten Simalungun tentang latar belakang program kolokium dilaksanakan

“Adapun yang melatarbelakangi dilaksanakannya program kolokium adalah berangkat dari kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dan kresasi tenaga pendidik di Yayasan Budi luhur Bahal Batu Kabupaten Simalunguncukup memadai.”(wwncr/ktyysn/20 desember 2021)

Sebagaimana penjelasan kepala sekolah berikut:

“Pelaksanaan kolokium sebenarnya terinspirasi oleh keinginan sekolah untuk menyalurkan dan mengembangkan kreatifitas yang dimiliki masing-masing individu tenaga pendidik di Yayasan. (wwncr/ktyysn/20 desember 2021)

Penjelasan di atas dapat diketahui bahwa program kolokium tersebut dilatar belakangi oleh keinginan sekolah untuk menyalurkan keinginan, memberdayakan dan pengembangan kreatifitas yang dimiliki masing-masing individu guru. Pernyataan dari salah satu Guru tentang manfaat program ini adalah sebagai berikut:

“Progam ini sangat penting dilakukan, bagi saya kolokium menjadi tempat bagi kami untuk selalu memperbaiki proses belajar mengajar, karena terkadang banyak masalah yang terjadi dalam proses belajar mengajar seiring juga perkembangan pendidikan, secara pribadi saya merasa sangat terbantu dalam memberikan solusi permasalahan yang ada khususnya dalam proses belajar mengajar sehingga mampu selalu meningkatkan kualitas PBM. (wwncr/gr/23 desember 2021)

Dari kolokium ini dapat diketahui dari beberapa hasil yang didapat dari kegiatan kolokium ini antara lain: dapat memberikan informasi terbaru tentang berbagai macam hal yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di Yayasan Budi luhur Bahal Batu Kabupaten Simalungun.

2) Mengikutsertakan Kegiatan Ilmiah (diklat, seminar, workshop)

Selain dari kegiatan tersebut di atas, Yayasan Budi luhur juga mengikut sertakan para guru dan kepala sekolah dalam berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik berupa penataran atau sejenisnya. Penyelenggaraan dan pelaksanaan program ini biasanya sudah disusun oleh pihak yang berkompeten dari pemerintah atau lembaga lainnya. Bentuk partisipasi Yayasan dalam program ini hanya sebagai peserta yakni dengan mengirimkan beberapa orang kepala sekolah dan guru yang berkaitan dengan materi penataran ke dalam kegiatan. Dan kegiatan ini memang sengaja dirancang dalam upaya meningkatkan kualitas kepala sekolah dan guru dalam mengajar baik yang berkait dengan materi ajar ataupun metodologis.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan yang Berkaitan dengan kegiatan pengiriman para kepala sekolah dan guru mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, dibenarkan oleh Sekretaris Yayasan dengan mengatakan bahwa:

Kepala sekolah dan guru sering diikutkan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk semua mata pelajaran. Terutama sesuai dengan formasi dan permintaan dari balai diklat atau terkadang permintaan dari Dinas Pendidikan (wwncr/sekyas/27 desember 2021)

Di Yayasan kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan sejak berdiri hingga sekarang. Kegiatan-kegiatan tersebut dalam rangka menumbuh kembangkan kepala sekolah dan guru secara personal dan professional, dalam artian bahwa kegiatan tersebut dapat

meningkatkan kemampuan, pengetahuan guru dan kepala sekolah pada perkembangan ilmu yang mutakhir (*up to date*) di samping sebagai pembentukan suasana ilmiah di sekolah.

Jadi teknik pengembangan mutu sumber daya kepala sekolah dan guru melalui pertemuan-pertemuan ilmiah baik berupa seminar, pelatihan, penataran dan sebagainya merupakan bagian kebijakan pembinaan personalia sekolah. Pelaksanaan program ini didasarkan pada kelemahan yang ditemukan guru, mengingat sarannya lebih jelas serta indikator capaiannya lebih terukur. Namun program ini akan berjalan kalau didukung oleh faktor dana, kebijakan sekolah untuk membiayai semua aktifitas program pengembangan adalah salah satu faktor yang sangat menunjang pengembangan mutu sumberdaya kepala sekolah dan guru,

3) Mengadakan Kerjasama Dengan Berbagai Pihak

Salah satu usaha pengembangan mutu sumberdaya guru dan kepala sekolah Yayasan adalah dengan program kerjasama dengan pihak lain. Kerjasama yang dilakukan oleh Yayasan telah dilakukan dengan berbagai instansi dan berbagai lembaga antara lain kerja sama dengan lembaga swadaya masyarakat (LSM), mendatangkan pakar dari Universitas-universitas Negeri yang ada di wilayah Sumatera Utara.

Sebagaimana penjelasan Ketua Yayasan yang hasilnya sebagai berikut:

“Salah satu strategi pengembangan mutu sumberdaya guru di Yayasan saya melakukan kerja sama dengan lembaga swadaya masyarakat atau lembaga lain yang bergerak dalam pengembangan sumberdaya guru.(wwncr/ktyysn/ 30 desember 2021)

Program kerjasama ini lebih diprioritaskan dan berorientasi pada kemampuan psikomotorik seperti pelatihan IT, kebahasaan dan lain-lain. Yayasan sudah mengirimkan beberapa guru dan kepala sekolah seminar yang dilatih dan dibina oleh lembaga-lembaga yang bertugas. Dan juga ada program bilingual dan mendatangkan native speaker ahli bahasa arab dan ahli bahasa Inggris, bertujuan untuk mengasah kemampuan guru dan murid dalam berbahasa asing. Keuntungan ganda yang didapat oleh Yayasan khususnya pada guru bahasa yang dikirim adalah Kompetensi profesional di Yayasan menjadi meningkat disamping karena dilatih sebelumnya, mereka juga diproyeksikan menjadi pelatih di lingkungan lembaga, dan Sebagai ajang promosi dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya saling memberikan informasi tentang keadaan sekolah atau sebagai ajang sharing ide dengan sekolah atau lembaga lain.

4) Studi Lanjut

Kemudian dalam rangka melakukan pembinaan rutin terhadap kepala sekolah dan guru, Yayasan Budi luhur Bahal batu Kabupaten Simalungun juga melaksanakan program studi lanjut dengan memberikan kesempatan pada personil guru untuk berkembang, diantaranya melalui peningkatan kualitas pendidikan yang dimiliki personil dengan cara melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi seperti kejenjang strata dua (S2). Dengan diberikannya kesempatan belajar agar memiliki wawasan yang luas dan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan adanya perubahan dan pertumbuhan dalam ilmu pengetahuan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan yang hasilnya sebagai berikut:

“Berdasarkan data yang ada dalam rangka meningkatkan kualitas dan kapabilitas SDM yang ada, sampai pada tahun ajaran 2021/2022 ini sudah ada 3 orang guru yang memiliki kualifikasi pendidikan S-2 dan masih ada 3 orang lagi yang sudah menjalani proses penyelesaian pendidikannya pada program S2 di beberapa perguruan tertinggi di Sumatera Utara”. (wwncr/ ktyysn/3 januari 2022).

Kebijakan program studi lanjut gelar itu dikembangkan tidak sekedar memberikan peluang waktu, tapi diteruskan dengan pemberian bantuan penelitian bagi tenaga Pendidik yang memiliki potensi dan kemauan studi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan sebagai berikut:

“Studi lanjut untuk saat ini hanya diberikan untuk keleluasan waktu, dan pemberian dana untuk penelitian, tidak diberikan secara full, akan tetapi akan kebijakan ini akan dikaji lebih lanjut apakah dapat diberikan bantuan dana secara full.(wwncr/6 januari 2022)

Adapun tujuan mengikuti studi lanjut gelar adalah untuk mempersiapkan sumberdaya manusia yang lebih bermutu, dan diharapkan dapat membant pengembangan sekolah kedepan serta membantu lembaga mencari terobosan terobosan baru. Jika ditelaah lebih jauh pengembangan mutu sumberdaya berupa pendidikan lanjut amatlah penting.

Hal ini di maksudkan agar mutu para kepala sekolah dan guru dapat meningkat, khususnya dalam hal kemampuan mengajar. Guru tersebut menjelaskan dengan belajar lebih lanjut, guru akan dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih mendalam, mendapatkan keterampilan yang lebih baik, dan mengembangkan sikapnya secara lebih positif.

5) Penyediaan Perpustakaan

Salah satu strategi untuk mengembangkan wawasan keilmuan dan peningkatan pola pikir guru adalah membaca buku. Sebab ciri profesional seorang guru tercermin dalam kemauan dan kemampuannya untuk belajar secara terus menerus dalam rangka

meningkatkan dan memperbaiki tugas utamanya yaitu mengajar, tenaga pendidik hendaknya merupakan kelompok *reading people* dan menjadi bagian dari masyarakat belajar, yang menjadikan belajar sebagai kebutuhan hidupnya.

Sebagaimana hasil wawancara dengan ketua yayasan sebagai berikut:

“Untuk kepentingan tersebut diperlukan berbagai sumber belajar yang dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, terutama yang berkaitan dengan sumber-sumber belajar yang berupa buku, dikatakan demikian karena buku merupakan gudang ilmu dan sebagai salah satu sumber pengetahuan yang utama. Sehubungan dengan itu dibutuhkan perpustakaan dengan koleksi sejumlah buku perpustakaan sesuai dengan bidang ilmu dan bidang kajian setiap guru. (wwncr/Ktyysn/12 januari 2022)

Dalam hal ini kehadiran perpustakaan di Sekolah sangat dirasakan manfaatnya dan sangat penting bagi peningkatan pertumbuhan sumberdaya tenaga pendidik. Oleh karena itu Yayasan Budi luhur Bahal kabupaten simalungun dalam hal ini menyediakan perpustakaan.

6) Pemberian Tunjangan Kesejahteraan

Pemberian tunjangan kesejahteraan tenaga pendidik sangat erat kaitannya dengan mutu dan kualitas seorang guru dan kepala sekolah. Karena itu pengabdian

seseorang harus diimbangi dengan pemberian tunjangan kesejahteraan. Seseorang tidak akan bekerja maksimal sewaktu nilai pekerjaannya tersebut tidak dihargai.

Dalam pemberian tunjangan kesejahteraan harus diartikan sesuai dengan masa kerja. Hal yang perlu diingat adalah bahwa guru adalah orang yang terdidik dan seorang pendidik sehingga pemberian tunjangan kesejahteraan non material seringkali sangat diperlukan. Pemberian tunjangan kesejahteraan kepala sekolah dan guru adalah hal yang sangat diperhatikan oleh pihak Yayasan, hal ini berangkat dari sebuah pemikiran bahwa guru akan bekerja maksimal apabila kesejahteraan terjamin dengan baik. Oleh karena itu ada beberapa upaya yang dilakukan pihak Yayasan dalam pemberian tunjangan kesejahteraan tenaga pendidik baik kesejahteraan yang bersifat motivasi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Ketua Yayasan:

“Ada beberapa langkah yang saya lakukan dalam pemberian tunjangan kesejahteraan tenaga pendidik yang ada di Yayasan ini, baik melalui kesejahteraan yang bersifat materi dan non materi seperti kenaikan gaji, penghargaan, dan sebagainya. Walaupun secara materi kesejahteraan sebagian guru masih dibawah standar upah yang layak “(wwncr/ktyysan/17januari 2022).

Dapat diketahui bahwa dari hasil penelitian pengembangan sumber daya manusia khususnya di yayasan budi luhur kabupaten simalungun terdapat 6 tahapan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia yakni perencanaan program, Mengikutsertakan Kegiatan Ilmiah (diklat, seminar, workshop), Mengadakan Kerjasama Dengan Berbagai Pihak, Studi Lanjut, Penyediaan Perpustakaan, Pemberian Tunjangan Kesejahteraan.

C.Evaluasi Program Pengembangan

Evaluasi merupakan saduran dari bahasa Inggris yang diartikan sebagai penaksiran atau penilaian. Evaluasi perencanaan dan pengembangan SDM mutlak dibutuhkan untuk mengetahui, mengukur, menilai akan keberhasilan suatu program. Menurut Djaman Satori evaluasi adalah proses pembentukan timbangan, bergantung kepada pengumpulan informasi yang mengarah kepada pengambilan keputusan. Maka evaluasi itu didahului dengan pengumpulan informasi lalu terbentuk kesimpulan yang kemudian dijadikan untuk penilaian sekaligus pengambilan keputusan.

1.Memperoleh informasi	2.Membentuk judgemen	3.Mengambil keputusan
------------------------	----------------------	-----------------------

Jadi, evaluasi dapat dirumuskan sebagai proses memperoleh informasi dan menggunakannya untuk membentuk judgment yang pada akhirnya digunakan untuk mengambil keputusan . evaluasi menjadi penting sama pentingnya dengan

perencanaan dan pelaksanaan pengembangan SDM, namun pada proses evaluasi ini masih belum maksimal dilakukan yayasan, sebagaimana percakapan dengan kepala sekolah “ perencanaan dan pengembangan SDM kepala sekolah dan guru telah dibuat dan dilaksanakan dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan seminar, pelatihan dll, namun yayasan kurang dalam mengevaluasi program tersebut sehingga sering kali kurang tepat sasaran.”

4.3 Hasil Pembahasan

4.3.1 Peranan ketua yayasan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah di yayasan Budi Luhur Kabupaten Simalungun

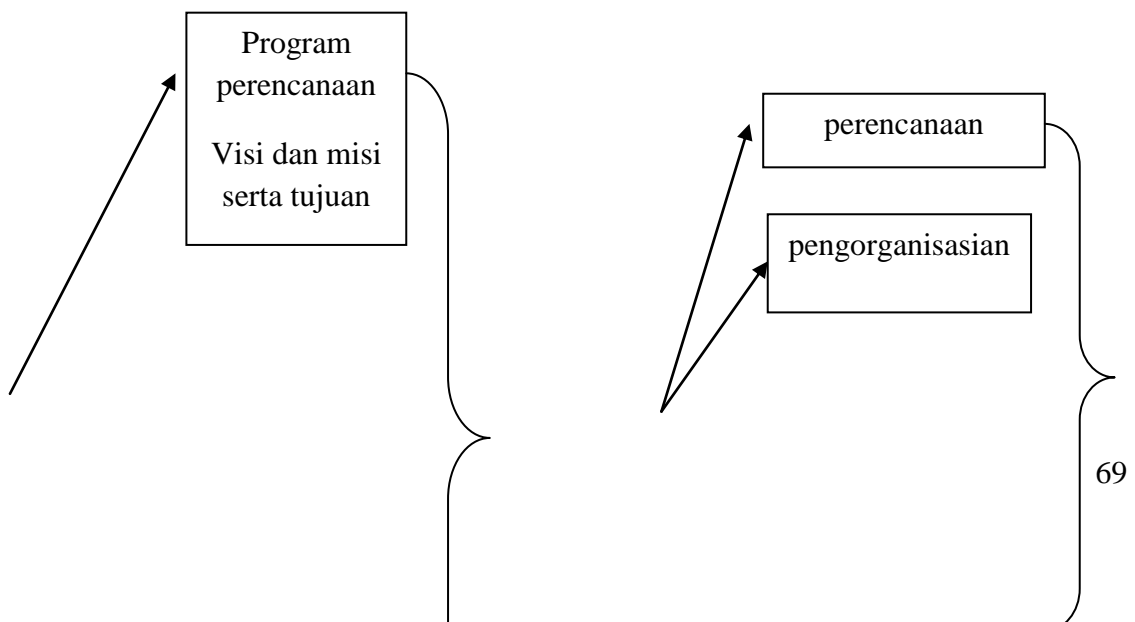
Ketua yayasan adalah kepemimpinan yang membawahi suatu organisasi pendidikan dengan pola aturan yang sudah ditetapkan. Peran ketua yayasan pada sebuah yayasan akan menekankan pada kreativitas, kepercayaan serta kontribusi bagi masyarakat sekolah. Yayasan akan mengalami peningkatan atau penurunan tergantung bagaimana penerapan aturan-aturan, tata tertib dan kedisiplinan yang telah diberlakukan oleh pihak sekolah yang bersangkutan. Keterlibatan ketua yayasan akan menciptakan kondisi yang harmonis.

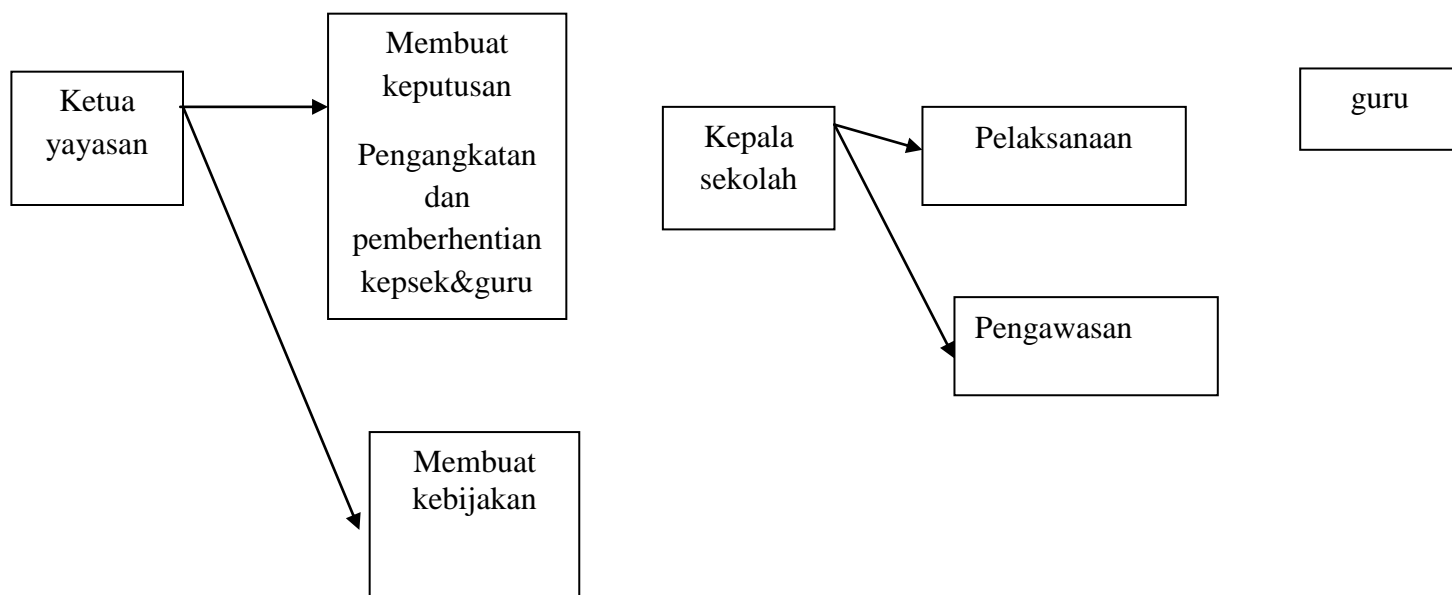
Peran ketua yayasan akan membentuk peemimpinan yang baik dimana kepala sekolah adalah jabatan yang terlibat langsung dengan masyarakat sekolah dimana bukan hanya mengatur para guru saja, melainkan juga, hubungan sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa. Tercapai tidaknya tujuan sekolah sepenuhnya

bergantung pada kebijaksanaan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Memberikan keleluasaan kepada kepala sekolah dimana kepala sekolah melakukan perencanaan dengan memperhatikan kebutuhan analisis mata pelajaran sesuai dengan mata pelajaran, sumber daya manusia. Pengorganisasian dimana kepala sekolah membuat struktur organisasi yang memberikan kemudahan

Menurut Wahjosumijo dalam Nurmadiyah, (2017: 145) bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dalam dalam Nurmadiyah, (2017: 145) mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah. Adapun menurut Sudarwan dalam Nurmadiyah, (2017: 145) kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.

Peran ketua yayasan juga terlihat kepada guru, dimana ketua yayasan memberikan kebebasan dalam kreativitas mengajar.





Gambar 4. Konsep peranan ketua yayasan budi luhur kab, simalungun

4.3.2 Peranan ketua yayasan dalam meningkatkan kualitas SDM kepek dan guru

Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi kepala sekolah dan guru agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan SDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan,

kemampuan dan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pidarta (2007: 19) dalam menjelaskan dengan belajar lebih lanjut, tenaga pendidik akan dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih mendalam, mendapatkan keterampilan yang lebih baik, dan mengembangkan sikapnya secara lebih positif terhadap materi atau bidang studi yang dipelajarinya. Dengan begitu para kepala sekolah dan guru harus memiliki kemampuan profesional yang memadai dan diharapkan mereka dapat menghayati makna jabatan mereka yang menurutnya belajar terus menerus dari waktu ke waktu.

Tujuan penyediaan perpustakaan sebagaimana keterangan Ketua Yayasan. Perpustakaan adalah jendela dunia, dengan adanya perpustakaan yang disediakan dapat memperluas cakrawala pengetahuan dan memacu para tenaga Pendidik membaca buku-buku yang berkaitan dengan bidang studi yang diajarkan. Dalam melengkapi koleksi buku di perpustakaan dan memotivasi tenaga Pendidik, teknik yang digunakan oleh Yayasan adalah memberikan keleluasaan bagi guru mencari buku-buku relevan dengan dan dapat membantu peningkatan keterampilan dan kemampuan dan pengembangan sebagai guru.

Berdasarkan hasil penelitian di yayasan budi luhur kabupaten Simalungun dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia khususnya kepala sekolah dan guru terdapat program yakni

a) Perencanaan Program

Berdasarkan temuan hasil penelitian bahwa perencanaan program pengembangan SDM di Yayasan Budi luhur Bahal batu kabupaten simalungun sudah baik, tetapi Penulis melihat perencanaan yang dilakukan akan lebih baik jika dibuat perencanaan secara khusus dan lebih mendetail. Dalam membuat perencanaan pengembangan setidaknya ada tiga tahapan utama menurut Gomes (2011: 204) yakni berdasarkan penentuan analisis kebutuhan, desain program pelatihan, evaluasi program pengembangan. Penentuan Kebutuhan (*assessing needs*). Dalam tahapan ini terdapat tiga macam kebutuhan akan pengembangan yaitu: General treatment need, Oversable performance discrepancies, Future human resources needs. 2) Mendesain program (*designing programme*). 3) Evaluasi efektivitas program (*evaluating programme effectiveness*). Dari tiga tahapan tersebut dapat kita lihat bahwa dalam melakukan perencanaan SDM tiga tahap tersebut dapat kita gunakan sehingga program yang dibuat memiliki dampak positif sesuai dengan tujuan pengembangan SDM.

b) Pelaksanaan Program Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa Yayasan memiliki beberapa program sebagai kiat dalam mengembangkan SDM nya terutama tenaga pendidik. Adapun programnya adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan Kolokium

2. Mengikuti sertakan Kegiatan Ilmiah (diklat, seminar, workshop)
3. Mengadakan Kerjasama Dengan Berbagai Pihak
4. Studi Lanjut Penyediaan Perpustakaan
5. Pemberian Tunjangan Kesejahteraan

Dari program yang ada di Yayasan jika dianalisis maka hal ini sudah sesuai dengan prinsip pengembangan SDM tenaga pendidik, karena mencakup berbagai kompetensi. Dari uraian di atas dapat diketahui salah satu urgensi dalam pengembangan guru adalah mengenai pengembangan kompetensi. Kompetensi SDM yang baik sangat penting dimiliki oleh guru, karena guru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Kemudian dalam pemberian tunjangan kesejahteraan ini juga memiliki manfaat pada pengembangan SDM, baik pada peningkatan kinerja, motivasi dan memberikan ketenangan secara psikis. Hal ini sejalan dengan tujuan program kesejahteraan pada pegawai. Menurut Malayu S.P. (2007:45) Hasibuan adalah :

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.

Dari uraian di atas dapat diketahui salah satu urgensi dalam pengembangan guru adalah mengenai pengembangan kompetensi. Kompetensi SDM yang baik

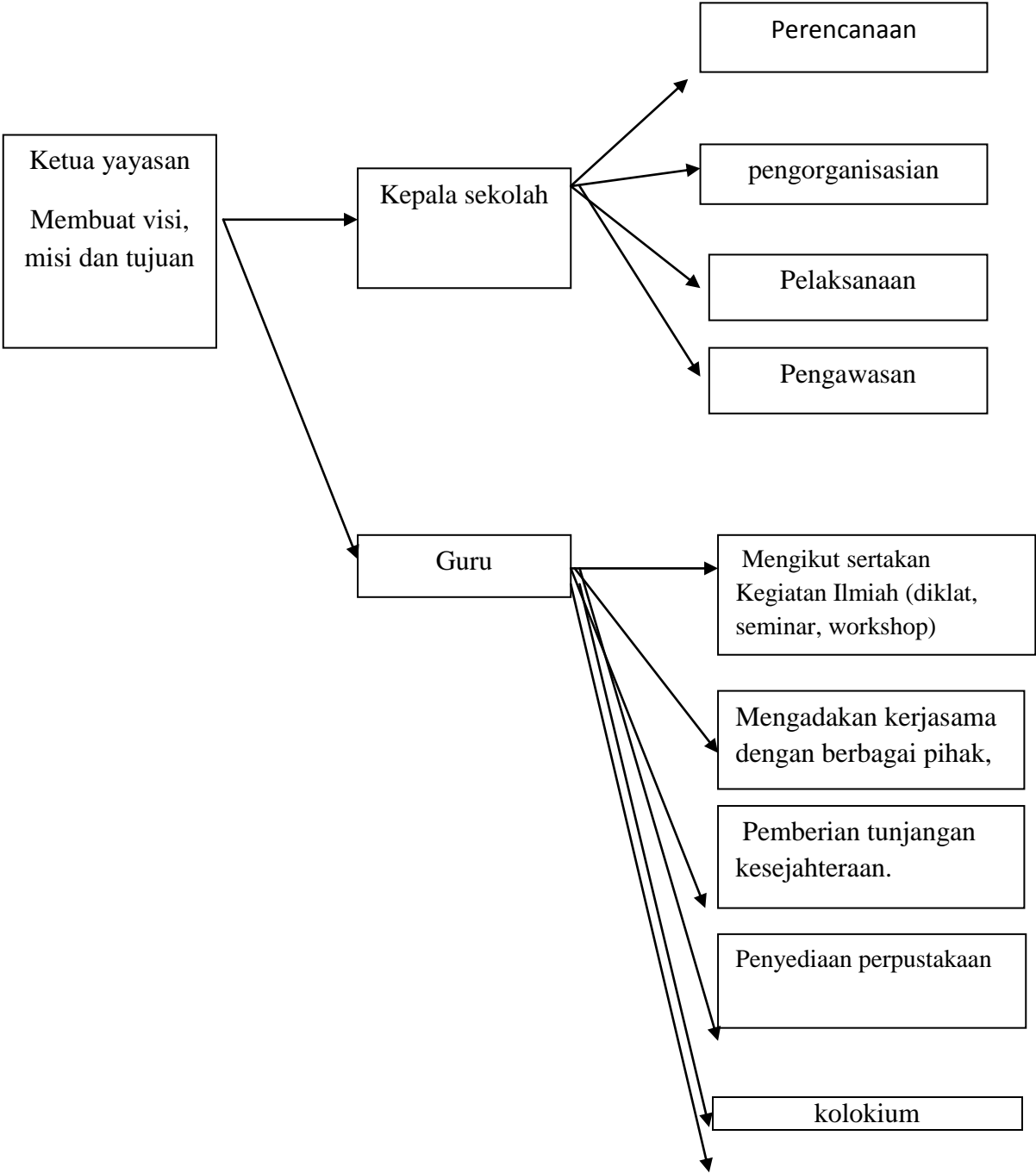
sangat penting dimiliki oleh guru, karena guru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pendidikan.

c) Evaluasi Program Pengembangan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Yayasan belum melakukan evaluasi terhadap program secara khusus, hanya diukur dari kinerja saja. Hal ini tentu belum dapat dikatakan baik. Perlu adanya evaluasi program sehingga kita dapat mengetahui efektif atau tidaknya program yang dibuat. Menurut Suharsimi (2008: 4-5) memaparkan tentang evaluasi program adalah Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan pengertian untuk istilah “program”, yaitu pengertian secara umum, program dapat diartikan sebagai “rencana”. Setelah dijabarkan tentang pengertian evaluasi dan program dapat disimpulkan bahwa evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan. Kirkpatrick dalam National Weather Service Training Center, mengungkapkan bahwa evaluasi program adalah usaha pengumpulan informasi secara sistematis. Evaluasi program harus dirancang bersamaan dengan perancangan, berdasarkan pada perumusan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Evaluasi program memberi informasi mengenai hasil-hasil program pengembangan, kemudian menggunakan

informasi itu dalam penilaian apakah pengembangan telah mencapai tujuan program pengembangan secara keseluruhan.



**Gambar 5. Konsep peranan ketua yayasan dalam meningkatkan
Kualitas SDM kepala sekolah dan guru**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian dan analisis maka dapat kita simpulkan sebagai berikut :

1. Peran ketua yayasan dalam melaksanakan program yang dilakukan di yayasan dapat dikatakan baik, karena telah melalui program perencanaan yang matang (meliputi analisis kebutuhan dan persiapan). Selain itu tahap pelaksanaan dilakukan dengan optimal (meliputi kegiatan sosialisasi dan musyawarah dengan kepala sekolah, dan jajaran internal di yayasan).
2. Keputusan yang dilakukan oleh yayasan merupakan hasil musyawarah dengan kepala sekolah. Dengan adanya persiapan dalam pelaksanaan maka program yang berlangsung berjalan dengan baik. Setelah itu kebijakan yang diperbuat oleh yayasan akan begitu mudah dipatuhi atau dilaksanakan kepala sekolah.
3. Pengembangan SDM guru dan kepala sekolah dilakukan dengan 6 (enam) program, dan dapat disimpulkan bahwa program berjalan dengan cukup baik. Walau diperlukan upaya peningkatan-peningkatan dalam aplikasi 6 program tersebut

5.2 Saran

Rekomendasi Saya selaku peneliti memiliki beberapa rekomendasi yang bersifat konstruktif dan positif untuk kemajuan pendidikan di Yayasan perguruan Budi Luhur Bahal batu Kabupaten Simalungun:

1. Kepada Pihak Yayasan agar lebih peduli dalam memberikan motivasi dan wejangan kepada kepala sekolah dan guru.
2. Program yang telah direncanakan dilakukan evaluasi secara rutin agar dapat mengetahui tingkat keberhasilan atau kekurangan suatu program, dengan demikian perbaikan-perbaikan dapat dilaksanakan pada masa mendatang.
3. Kepada pihak yayasan agar senantiasa membuat program-program yang lebih inovatif sesuai dengan kondisi terbaru (up date).
4. Kepada pihak yayasan agar meningkatkan kesejahteraan guru honor.
5. Kepala sekolah harus konsisten dalam melaksanakan supervisi didalam kelas
6. Kepada guru agar lebih antusias mengikuti 6 program yang ditetapkan yayasan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hafiz Hartono, 2001. *Karakter unggul*. Abdul Hafidz syndicate, Kediri
- Burhanuddin, 2011, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Djam'an satori dkk, 2012, *Profesi Keguruan*, Penerbit Universitas Terbuka
- Departemen Agama RI, 2003, *Pedoman Pengembangan Administrasi dan Supervise*
- Fathurrohman, M. 2012. *Belajar dan Pembelajaran Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional*. Jakarta: Pustaka.
- Faustino Cardoso Gomes, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: AndiOffset
- Hasibuan, Malayu, 1999, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- H. Abu Ahmadi, ,2001. *Ilmu Pendidikan*. Rineka cipta, Jakarta
- Karwati, E. (2016). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Madjid Abd, 2016, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru: Yogyakarta

- Malayu S. P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. Cet.Ke-10
- Mulyasa, H. E.(2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, H. E. (2015). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mesiono, 2012, *Manajemen Organisasi*, Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif (Buku Sumber tentang Metode-metode Baru)*. UIP, Jakarta
- Ngalim Purwanto 1992. *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Remaja Rosda Karya , Bandung
- Pidarta Made, 2007. *Kompetensi Guru Masalah Kita*, Media Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan: Juli 2007 No 04/tahun XXX
- Priatna, Nanang dan Tito Sukamto. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- R Sabrina, 2021. *Manajemen Sumber daya Manusia*, UMSU Press
- Suharsimi Arikunto, 2008. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahab, Abd. dan Andi Umiarso. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wahyudi, Imam, 2012, *Mengejar Profesionalisme Guru, Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*, Prestasi Pustaka, Jakarta.

Lampiran 1

Daftar pengkodean

Kyysn	: Ketua yayasan
Wwncr	: Wawancara
Keptu	: Kepala sekolah
Ssw	: Siswa
Gr	: Guru
Wabidkum	: wakil bidang kurikulum
Sek yasa	: Sekretaris Yayasan

Lampiran 2

Wawancara dengan Ketua Yayasan

Kode	: wwncr/ktyysn/rmh/01
Nama	: purba/ peneliti/umsu
Jabatan	: ketua yayasan

1. Sebagai ketua yayasan apakah kegiatan yang pertama kali bapak lakukan sebagai program perencanaan yang akan berjalan di yayasan Budi luhur kabupaten simalungun?

Jawaban : program perencanaan awalnya seluruh lembaga itu disurati untuk diadakan musyawarah per semester dimana seluruh jajaran yayasan dan kepala sekolah. Kegunaanya menyiapkan rancangan pelaksanaan kegiatan dalam satu tahun kedepan. Setelah itu, sekaligus diberi undangan rapat yang nanti dibahas bersama biasanya dua minggu setelah pembagian itu. Jadi sekolahan dikasih waktu dua minggu untuk merencanakan kegiatan untuk seumpama tahun kedepan 2022/2023. Nah, setelah itu disuruh kumpul jadi satu nanti dibahas bersama. Nanti mungkin kan ada yang acc, mungkin yang tidak acc, mungkin kan ada. Yang acc berarti bisa dilaksanakan kedepan, yang tidak acc dievaluasi lagi. Nah itu, kenapa kok bisan ndak acc? kemudian mesti dari yayasan ada pertimbanganpertimbangan.

2. Sepengetahuan Bapak/Ibu, bagaimana program pelaksanaan seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan di yayasan Budi luhur kabupaten simaungun?

Jawaban : Program perencanaan Pelaksanaan tinggal melaksanakan hasil dari rapat yang dilaksanakan. Jika perencanaan akan dilakukan akan dibentuk wakil bidang yang akan

menanggungjawabin keseluruhan bidang yang sudah disepakati.

3. Bagaimana keterlibatan yayasan dalam program perencanaan yang dilakukan di yayasan Budi luhur kabupaten simalungun?

Jawaban : Yang dilakukan di yayasan budi luhur kabupaten simalungun adalah memberikan keterbukaan program yang akan dilaksanakan oleh pihak intern yayasan .

Kode : **wwncr/ktyysn/rmh/02**

Tanggal` : **20 November 2021**

Nama : **purba/ peneliti/umsu**

Jabatan : **ketua yayasan**

1. Untuk kegiatan perencanaan yang akan dilakukan oleh yayasan sejauh mana bapak sebagai atasan atau pemilik yayasan untuk menghandle setiap pemasukan dan pengeluaran karena diketahui bahwa untuk program yang akan di laksanakan membutuhkan biaya?

Jawaban : Rencana program perencanaan pembiayaan yang akan dilaksanakan pembiayaan sekolah itu biasanya berndahara bersama kepala sekolah. Untuk keseluruhan kegiatan akan disepakati oleh kepala sekolah dan bendahara, berapa banyak biaya yang akan disiapkan. Selain itu kalau

masalah sekolah itu bendahara bersama kepala sekolah akan di lakukan evaluasi untuk Penyusunan kembali program.

2. Bagaimana pelaksanaan program perencanaan di yayasan apakah disesuaikan dengan kurikulum dan bagaimana penyesuaian pembiayaan di yayasan budi luhur kabupaten simalungun?

Jawaban : Kalau program tersebut ya harus disesuaikan dengan kurikulum yayaysan dan pemerintah. Jika program yang diterapkan adalah program pemerintah maka harus disediakan biaya lebih seperti melakukan ikatan kontrak dengan pihak luar.

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah disetiap rapat yang diadakan selalu di ikut sertakan kepala sekolah dalam membuat keputusan untuk program yang akan dijalankan?

Jawaban : untuk menjalankan keseluruhan progran yang sudah direncanakan dengan baik, yang langsung terjun kan kepala sekolah dan guru, nah saya sebagai ketua yayasan akan menerima laporan saja yang menghandle akan di berikan tupoksinya masing – masing. Nah jelaslah kalau yang memutuskan akan diikut sertakan kepala sekolah dan jajarannya.

4. Bagaimana pertimbangan bapak dalam mengambil keputusan ?

Jawaban : dari keseluruhan hasil rapat saya akan mempertimbangkan baik buruknya terhadap penghasilan yang akan berdampak kepada

kelangsungan yayasan ini, kenapa jika program yang kita jalankan tidak memberikan hasil yang baik dan dampak yang terlihat pada perkembangan siswa maka akan kita revisi kembali.

Kode : **wwncr/ktyysn/Sklh/03**

Tanggal` : **28 desember 2021**

Nama : **purba/ peneliti/umsu**

Jabatan : **ketua yayasan**

1. Apakah ketua yayasan ikut serta dalam menentukan kebijakan?

Jawaban : untuk menentukan kebijakan kami dari pihak yayasan yang memberikannya, namun untuk kepala sekolah dan yang lainnya dapat menambahkan dan melengkapi apa yang kurang

2. Kebijakan apa yang harus dijalankan agar keseluruhan program berjalan dengan kondusif?

Jawaban : seperti halnya kita sama sama tahu bahwa ini adalah yayasan yang merupakan tempat belajarnya siswa, pusat informasi pendidikan. Kebijakan yang diterapkan di yayasan seperti prose pembelajaran yang aktif dari pagi sampai dengan sore, penambahan mata pelajaran rligios, pemberian tunjangan kepada guru yang berprestasi dan lain sebagainya.

3. Pembuatan kebijakan yang seharusnya di taati oleh masyarakat sekolah. Jika ada yang melanggar konsekuensinya apa?

Jawaban : yang namanya pelanggaran ada yang ofatal dan ada yang tidak perlu di peringatkan dengan keras. Namun ini akan tetap mendapatkan sanksi, jika guru maka akan di berikan surat peringatan atau teguruan, dan jika kepala sekolah atau jajaran lainnya maka hal yang sama akan diberikan. Dengan adanya sanksi bukan menunjukkan sikap ketidaksukaan namun untuk lebih mendisiplin kan diri.

Lampiran 3

Wawancara dengan Kepala Sekolah

Kode : **wwncr/01/kepsek/RGkepsek**

Tanggal : **22 Desember 2021**

Nama : **lokasi ruang kepala sekolah**

Peneliti : **Purba/ Umsu**

1. Bagaimana program perencanaan materi kurikulum yang akan di laksanakan di yayasan Budi Luhur Kabuupaten Simalungun?

Jawaban : program Perencanaan dilaksanakan biasanya di awal tahun ajaran baru dengan musyawarah lembaga bersama yayasan budi luhur dan komite sekolah.

4. Bagaimana program perencanaan pembelajaran yang memberikan dampak baik di yayasan ini? Apakah semakin diperbaik atau dilakukan evaluasi kembali untuk yang lebih baik ?

Jawaban : untuk keseluruhan program yang akan dilaksanakan dan yang sudah dilaksanakan maka akan kita lakukan evaluasi dengan para guru dan siswa. Kegiatan ini guna melihat sampai sejauh mana pemahaman akan program yang sudah dilaksanakan.

5. Bagaimana penetapan program perencanaan di yayasan budi luhur kabupaten simalungun?

Jawab : pera ketua yayasan ini sangat diharapkan karena akan mengetahui bahwa dampak apa saja yang akan terjadi di yayaysan ini. Pelaporan yang diadakan oleh kami akan di terima letua yayasan.

Kode : wwncr/02/kepsek/RGkepsek

Tanggal : 5 Januari 2022

Nama : lokasi ruang kepala sekolah

Peneliti : Purba/ Umsu

1. Siapa saja yang terlibat dalam pengambilan keputusan di yayasan budi luhur kabupaten simalungun?

Jawaban: Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, bendahara sekolah, perwakilan guru (waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarpras, waka humas), yayasan dan komite sekolah.

2. Bagaimana pelaksanaan kegiatan setelah pengambilan keputusan?

Jawaban : Pelaksanaan kegiatan setelah pengambilan keputusan akan diserahkan kepada kabid masing – masing untuk melaksanakan sesuai yang sudah diprogram.

3. Bagaimana kegiatan tersebut berlangsung dengan baik ?

Jawaban : untuk kegiatan yang sudah berhasil maka kita akan buat laporan bulanan dengan ketua yayasan, sehingga kita tahu dimana letak kekurangannya. Selain itu kegiatan evaluasi juga kita lihat dari Sumber daya manusia yang dinilai pembiayaan di SMP Islam Sunan Gunung Jati Ngunut? Ada beberapa pihak yang melakukan evaluasi pembiayaan di sini, dari pihak intern seperti yayasan, dan ekstern seperti BPKP, BPK, dan Dirjen. Evaluasi yang dilakukan yayasan biasanya dilakukan pada rapat awal tahun. Sedangkan dari pihak ekstern dilakukan sewaktu-waktu jika mereka datang ke sekolah.

Kode : wwncr/02/kepsek/RGkepsek

Tanggal : 10 Januari 2022

Nama : lokasi ruang kepala sekolah

Peneliti : Purba/ Umsu

1. Bagaimana pelaporan hasil evaluasi program kerja yang sudah dilaksanakan?

Jawaban : kegiatan pelaporan yang biasanya dilaksanakan adalah melalui rapat intern dimana terdiri ketua yayasan, kepala sekolah, seksi bidang dan bendahara

2. Bagaimana daya saing dan eksistensi sekolah selama ini jika dilihat dari hasil evaluais ?

Jawaban : Daya saing yayasan tentunya adalah ya tidak lepas dengan program perencanaan ekstrakurikuler dan intra. Artinya kan banyak sekali program-program yang disitu tidak dikelola di lembaga tetapi dikelola di pesantren. Ya tentunya adalah keagamaan merupakan daya saing tersendiri mungkin harus hafal apa itu,,, surat Yasin, trus kemudian hafal alfiah, hafal mriti, itukan merupakan daya saing, di luar kan tidak ada. Kalau kaitannya dengan pembiayaan sekolah tidak membiayai tapi sudah dibiayai oleh yayasan.

3. Dari mana saja sumber dana yang diperoleh sekolah? Sumber pemasukan ada dari pemerintah berupa BOS yaitu 1 juta/tahun setiap anak, dan dari wali murid sebesar 15 ribu/ bulan.

Lampiran 4

Wawancara dengan Guru

Kode : wwncr/01/Guru/RGuru

Tanggal : 17 januari 2022

Nama : lokasi ruang guru

Peneliti : Purba/ Umsu

- a. Apakah tujuan utama pelaksanaan program pengembangan SDM guruyayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : “Tujuan utama pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya di simalungun dan untuk membantu para pendidik dalam mengatasi kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan kebijakan- kebijakan yang mempengaruhi implementasi di sekolah

- b. Kendala-kendala yang terjadi memang seperti apa ?

Jawab : “kendala yang terjadi adalah dalam proses pembuatan RPP para guru masih kebingungan dalam hal tersebut dan peraturan ataupun kebijakan baru yang dialami membuat para guru kebingungan sendiri”

Kode : wwncr/02/Guru/RGuru

Tanggal : 17 januari 2022

Nama : lokasi ruang guru

Peneliti : Purba/ Umsu

- c. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM guru guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun

Jawab : “Pelaksanaannya berjalan lancar sesuai rencana yang diharapkan dan para guru juga sangat memperhatikan, mengikuti setiap rangkaian program

- d. Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : “ Tahap pengorganisasian dalam pelaksanaan ini untuk sumber daya manusia dibentuk dan diisi oleh pegawai DISDIKPORa seksi SMA, yang ditunjuk oleh Kepala Bidang DIKMENTI, kesatuan tujuan pelaksana selalu ditegaskan agar tertuju pada satu tujuan yang terarah. Prosedur standar pelaksanaan.

- e. Bagaimana tahap pengintegrasian pelaksanaan pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : kesesuaian isi dan materi yang disampaikan narasumber telah bagus dan sesuai yang dibutuhkan oleh para guru, prosedur pelaksanaan juga sudah berjalan sesuai yang diharapkan, namun kalau dilihat dari konsistensi peserta yaitu guru memang masih sebagian kecil ada yang kurang terlihat antusias”

Kode : wwn-cr/03/Guru/RGuru

Tanggal : 17 Januari 2022

Nama : lokasi ruang guru

f. **Peneliti : Purba/ Umsu**

- g. Bagaimana tahap aplikasi pelaksanaan pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : “Ya, pelaksanaan program ini memang harus dilakukan secara bertahap agar efektif dan efisien untuk membangun mutu pendidikan dari segi pendidiknya”

- h. Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan kabupaten simalungun ?

Jawab : dikatakan sesuai sudah namun belum sepenuhnya 100% karena dilihat dari partisipasi guru sendiri kurang terlihat antusias, ada yang sibuk sendiri dengan laptopnya

- i. Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : ya paling utama individu, yaitu kesadaran diri dari guru masih rendah, masih terjadinya mengulur waktu.

- j. Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : “cara mengatasinya dengan kembali meluruskan niat dan memberi motivasi kepada peserta ”

- k. Bagaimana hasil dari pelaksanaan program pengembangan SDM guru guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simaungun ? Jawab : “hasil dari pelaksanaan

ini adalah guru tidak lagi mengalami kendala-kendala yang terjadi seperti RPP padahal itu termasuk kunci utama sukses nya pembelajaran”

- l. Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun ?

Jawab : “ saya mengharapkan semoga setelah ada program ini kualitas kompetensi guru semakin meningkat dan mampu memperbaiki mutu pendidikan”

Kode : **wwncr/04/Guru/RGuru**

Tanggal : **20 januari 2022**

Nama : **lokasi ruang guru**

Peneliti : **Purba/ Umsu**

- m. Apakah tujuan utama pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : Tujuan utama pelaksanaan program ini adalah salah satu jembatan agar meningkatkan kompetensi pendidik khususnya jenjang SMA”

- n. kompetensi- kompetensi apa saja?

jawab : 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh para guru, kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial ”

o.

Kode : **wwncr/05/Guru/RGuru**

Tanggal : **2 februari 2022**

Nama : lokasi ruang guru

Peneliti : Purba/ Umsu

p. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : “Pelaksanaannya sesuai dengan yang direncanakan berjalan kondusif.”

q. Bagaimana tahap pengorganisasian pelaksanaan pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

r. Jawab : “Tahap pengorganisasian sendiri untuk peserta terdiri dari 200 guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun untuk panitia pelaksana sendiri kita mengambil dari pihak staff bidang seksi SMA disdikpora”

s. mengapa peserta hanya 200 orang saja? Dan bagaimana proses memilihnya?

Jawab : “ya, semua ini pasti keterbatasan anggaran dan tempat di jogja sendiri banyak sekali guru-guru yayasan tidak mungkin semua dapat kita tamping, kita berkoordinasi dengan dinas pendidikan kota untuk menunjuk sekolah-sekolah yang diundang”

Kode : wwncr/06/Guru/RGuru

Tanggal : 6 februari 2022

Nama : lokasi ruang guru

Peneliti : Purba/ Umsu

t. Bagaimana tahap pengintegrasian pelaksanaan pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : “ Narasumber dan isi sudah sesuai dengan tema, tema kali ini juga bersumber dari observasi lapangan keluhan dan kendala yang dihadapi oleh guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun, konsistensi peserta sendiri kurang ada yang datang terlambat masuk ruangan padahal sebelumnya panitia sudah mengingatkan untuk masuk kembali ke ruangan pada jam yang ditentukan”

u. Apakah pelaksanaan program pengembangan SDM guru SMA ini sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan kabupaten simalungun

Jawab : “ pelaksanaannya sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh penyelenggara dilihat dari segi partisipasi”

v. Apa saja faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : “yang mempengaruhi faktor pelaksanaan sendiri adalah kesadaran diri dari guru masih rendah, masih terjadinya mengulur waktu.

Kode : **wwncr/07/Guru/RGuru**

Tanggal : **8 februari 2022**

Nama : **lokasi ruang guru**

Peneliti : **Purba/ Umsu**

w. Bagaimana cara mengatasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : “cara mengatasinya dengan menyadarkan kembali kepada guru-guru tugas mereka yang seperti apa, tanggung jawab mereka seperti apa, agar mereka tau bahwa sebenarnya mereka adalah salah satu bagian untuk menuju pendidikan yang berkualitas”

x. Bagaimana hasil dari pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun ?

Jawab : “hasil dari pelaksanaan ini adalah guru mampu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan dan menjalankannya dengan profesional”

y. Bagaimana dampak setelah pelaksanaan program pengembangan SDM guru yayasan budi Luhur Kabupaten Simalungun?

Jawab : “ semoga dapat meningkatkan kualitas mutu pendidikan dimulai dari unit terkecil”

Lampiran 4

Hasil dokumentasi



