

Design of Resource Management System Continuing Education

Ketiara Rezeki¹, Mildansyah², Ummi Kalsum³, Lilik Hidayat Pulungan⁴

^{1,2,3,4}Department of Management Education, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Email: rketiara@gmail.com; mildansyah1971@gmail.com; ummifrcia@gmail.com; lilikhidayat@umsu.ac.id

ABSTRAK

Pendidikan sangat penting dalam kehidupan karena sangat berkaitan erat dengan pembentukan karakter bangsa sehingga harus tetap berkelanjutan. Sehingga menjadi penting untuk mendesain sebuah sistem manajemen sumber daya pendidikan yang berkelanjutan. Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam peningkatan kualitas pendidikan dan mengatur sumber daya pendidikan secara komprehensif. Dengan pembinaan dan pengembangan, meningkatkan motivasi kerja sumber daya pendidikan, supervisi dan monitoring, serta pengalokasian anggaran pendidikan. Dalam proses manajemen sumber daya pendidikan yang berkelanjutan pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan hal yang sangat penting, sebab hal itu juga akan berdampak pada mutu sekolah/madrasah, akan tetapi perlu diperhatikan usaha pembinaan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik hendaknya diikuti oleh peran serta pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah hal ini juga harus didukung oleh stakeholder seperti masyarakat yang mendukung terhadap perkembangan lembaga pendidikan.

Keyword: Berkelanjutan; Manajemen; Sumber Daya Pendidikan

ABSTRACT

Education is very important in life because it is closely related to the formation of national character so it must remain sustainable. So it becomes important to design a sustainable education resource management system. There are several steps taken in improving the quality of education and managing educational resources comprehensively. These include coaching and development, increasing the motivation of educational resources, supervision and monitoring, and allocating an education budget. In the process of sustainable education resource management, coaching and professional development of teachers is very important, because it will also have an impact on the quality of schools/madrasahs, but it should be noted that efforts to foster and develop the competence of educators should be followed by the participation of the government, both central and local governments, this must also be supported by stakeholders such as communities that support the development of educational institutions.

Keyword: Sustainable; Management; Educational Resources

Corresponding Author:

Ketiara Rezeki,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Jl. Denai No.217, Tegal Sari Mandala II, Kec. Medan Denai, Kota Medan,
Sumatera Utara 20371, Indonesia
Email: rketiara@gmail.com



1. INTRODUCTION

Dalam kehidupan suatu negara pendidikan memegang peranan penting untuk menjamin kelangsungan hidup suatu bangsa dan negara, karena pendidikan merupakan usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas profesional kinerja kepala sekolah dan guru (Sagala, 2009)

Pendidikan sangat penting dalam kehidupan karena sangat berkaitan erat dengan pembentukan karakter bangsa sehingga harus tetap berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan

nasional yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warganegara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Ada tiga faktor penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan Pendidikan, yaitu: (1) hardware, (2) software dan (3) brainware. Hardware meliputi ruang belajar, peralatan praktik, laboratorium, dan perpustakaan. Software, misalnya kurikulum, program pengajaran, manajemen sekolah, dan sistem pembelajaran. Brainware antara lain guru, kepala sekolah, anak didik dan orang-orang yang terkait dalam pembelajaran (Supriyoko, 2002).

Guru sebagai penjamin mutu pendidikan di dalam kelas sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar, sementara pengawas dan kepala sekolah adalah penjamin mutu pendidikan dalam wilayah yang lebih luas lagi (Samsuadi, 2015). Kepala sekolah ditugaskan untuk membawahi para tenaga pendidik dan kependidikan dituntut kepiawaiannya dalam mengelola dan mengorganisir lembaga pendidikan yang dijalankannya sehingga apa yang menjadi tujuan pendidikan itu dapat tercapai secara optimal. Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pelaksana pendidikan (Hidayat, 2019). Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan pengembangan guru. Prinsip-prinsip dan praktik-praktik kepemimpinan ini hendaknya dikaitkan dengan peranan kepala sekolah dan kedudukan pimpinan lainnya yang relevan (Hidayat, 2019).

Agar proses dapat berlangsung lancar, efektif dan efisien, maka ada beberapa unsur yang memainkan peran, mendukung dan bahkan berpengaruh besar terhadap keberhasilan terselenggaranya proses dalam suatu organisasi khususnya dunia pendidikan. Unsur pendukung tadi oleh para ahli disebut “sumber daya pendidikan”. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sisdiknas, pasal 1 ayat (10) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “Sumber daya pendidikan adalah pendukung dan penunjang pelaksanaan pendidikan yang terwujud sebagai tenaga, dana, sarana, dan prasarana yang tersedia atau diadakan dan didayagunakan oleh keluarga, masyarakat, peserta didik dan pemerintah, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama”. Hal ini dipertegas kembali dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pada point 23 disebutkan bahwa “Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana”.

Pengawasan yang berkelanjutan meliputi aspek personil, pelaksanaan kegiatan, material dan hambatan-hambatan. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah berdasarkan pada tujuan sekolah, agar pekerjaan atau kegiatan dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui hambatan ataupun kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan (Hidayat, 2019).

Dalam pelaksanaan manajemen pembiayaan pendidikan di lembaga pendidikan harus dapat melakukan pengelolaan dan pengalokasian dana pendidikan yang berasal dari berbagai sumber untuk membiayai pendidikan secara tepat sehingga tidak ada dana yang pengalokasiannya menimbulkan terjadinya ketidakadilan. (Gitman & Zutter, 2015).

2. RESEARCH METHOD

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi literatur. Studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, dan mencatat, serta mengelola data penelitian secara obyektif, sistematis, analitis, dan kritis mengenai dampak sehingga kedepannya dapat diimplementasikan dengan mudah dalam kehidupan sehari – hari.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis isi. Analisa data dimulai menganalisis karya tulis yang relevan dengan manajemen sumber daya pendidikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja guru. Peneliti lalu membaca buku dan jurnal dari setiap karya yang lebih dahulu untuk memberikan penilaian apakah permasalahan yang dibahas sesuai dengan yang hendak dipecahkan dalam penelitian. Selanjutnya mencatat bagian-bagian penting dan relevan dengan permasalahan penelitian.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Berkaitan dengan hal ini, Komariah dan Cepi Triatna (2005) menyatakan bahwa Sumber Daya Pendidikan terdiri dari lima unsur, yaitu: (1) Manusia, (2) Uang, (3) Metode, (4) Bahan-bahan, dan (5) Mesin-mesin”. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Terry (1964) bahwa 5 (lima) unsur sumber daya dalam manajemen terdiri dari: “Men, Methods, Money, Materials, and Machines”. Akan tetapi, oleh Ukas (1997) pendapat ini disempurnahkan dengan menambahkan satu point lagi, yakni “pasar” (market).

Mutu sekolah, secara esensial, berkaitan dengan supervisi kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah terhadap guru yang ada di sekolah (Karwati & Priansa, 2013). Untuk membangun pengawasan berkelanjutan di bidang pendidikan tidak bisa dilepaskan dari peranan kepala sekolah/madrasah, ada beberapa langkah yang

dilakukan dalam peningkatan kualitas pendidikan dan mengatur sumber daya pendidikan secara komprehensif sebagai berikut:

A. *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*

Pembinaan dan pengembangan guru menurut undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan sebagai berikut: Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan yang dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Ruang lingkup aspek yang dibina dan dikembangkan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Hidayat, 2019).

Pengembangan ketenagaan pendidikan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai kemajuan teknologi dan semakin sadarnya masyarakat akan pentingnya pendidikan. Pengembangan ketenagaan pendidikan dalam hubungan ini adalah usaha-usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan serta efisiensi kerja seluruh tenaga sekolah yang berada dalam suatu unit organisasi pendidikan (Minarti, 2011).

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru sehingga menjadi tenaga pendidik yang profesional dan bertanggungjawab atas profesinya sebagai tenaga pendidik di lembaga pendidikan. Kualifikasi pendidikan, yang harus dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas guru-guru di Indonesia adalah meningkatkan kualifikasi pendidikannya yang menurut undang-undang minimal harus telah menyelesaikan pendidikan setara dengan sarjana pendidikan S1 atau telah memperoleh diploma IV. Sertifikat pendidik, seorang guru haruslah juga memiliki sertifikat pendidikan sebagai guru profesional yang pemilikannya harus ditunjukkan melalui kemampuan uji sertifikasi yang terstandar. Dalam uji sertifikasi ini perlu untuk diuji dan dikembangkan bentuk-bentuk kompetensi terutama yang menyangkut kompetensi kepribadian dan keimanan, kompetensi sosial, kompetensi pedagogis, dan kompetensi akademis. Uji sertifikasi ini dilakukan oleh lembaga pendidikan tinggi yang mendapat mandat dari pemerintah.

Fungsional, untuk menjadi profesional seorang guru juga haruslah fungsional. Betapapun hebatnya seorang guru memiliki kompetensi, jika ia tidak fungsional maka sesungguhnya ia tidaklah profesional. Fungsional, artinya seorang guru haruslah selalu berkarya sesuai fungsi dan bidang tugasnya baik yang menjadi tugas utama maupun tugas penunjang. Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing para siswanya. Ini mencakup membuat perencanaan program dan kurikulum, melaksanakan pembelajaran, membimbing siswa, mengembangkan sumber dan media pembelajaran, melakukan penilaian dan melaporkan, mendiagnosis kesulitan belajar siswa, dan melakukan penelitian tindakan kelas (Natika, 2012).

B. *Meningkatkan Motivasi Kerja Guru*

Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja dengan (Karwati & Priansa, 2013):

1) Menerapkan manajemen terbuka

Kepala sekolah menerima saran dan kritik yang muncul dari semua pihak, baik yang berasal dari lingkungan internal sekolah (seperti guru, staf, dan pegawai lainnya, bahkan dari peserta didik), maupun yang berasal dari lingkungan eksternal sekolah (orang tua peserta didik, persatuan guru, masukan MGMP, dan sebagainya). Manajemen yang terbuka akan menghasilkan aliran masukan dan ide penting bagi pengembangan sekolah. Dengan manajemen yang terbuka, maka guru, staf, dan pegawai lainnya, akan termotivasi untuk memberikan saran dan kritik terkait pengembangan sekolah.

2) Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas

Kepala sekolah menerapkan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas. Hal ini akan menyebabkan guru, staf, dan pegawai lainnya yang ada di sekolah, termotivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan peran yang diembannya.

3) Menerapkan hubungan vertikal ke bawah

Kepala sekolah menjalin hubungan baik dengan guru, staf, dan pegawai lainnya, hal ini dilakukan agar mereka bersedia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan sebaik-baiknya, memupuk kesetiaan dan tanggung jawab kepada pemimpin, tugas di tempat kerja. Kepala sekolah juga melakukan pendekatan-pendekatan untuk meningkatkan daya kreasi, inisiatif yang tinggi untuk mendorong semangat guru, staf dan pegawai lainnya yang ada di sekolah.

4) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja

Melakukan pemetaan terhadap berbagai program dan kegiatan untuk meningkatkan motivasi kerja, misalnya melalui kegiatan briefing, penghargaan bagi guru yang berprestasi, peningkatan kesejahteraan guru, peningkatan SDM, memberikan pelatihan untuk para guru, memberikan perhatian secara personal, workshop, outbound, dan lain sebagainya. Melalui program dan kegiatan tersebut, diharapkan guru, staf, dan pegawai lainnya mengembangkan proses kerjanya dan mampu menghasilkan output yang baik sesuai program yang diselenggarakan.

5) Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh

Pengawasan yang meliputi seluruh aspek antara lain personil, pelaksanaan kegiatan, material, dan hambatan-hambatan. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah berdasarkan pada tujuan sekolah, agar pekerjaan atau kegiatan dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui hambatan ataupun kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.

6) Evaluasi

Kepala sekolah melakukan evaluasi, meliputi evaluasi terhadap uraian tugas dan evaluasi bukti-bukti dokumen, dengan cara melihat langsung terhadap bukti – bukti tugas yang telah dilaksanakan oleh guru kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan atau kurang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Kepala sekolah memberikan solusi terhadap hambatan-hambatan yang dihadapi oleh guru dalam melakukan tugasnya.

C. *Supervisi dan Monitoring*

Pemimpin dengan potensinya mencoba untuk melakukan terobosan-terobosan dengan pendayagunaan potensi di luar dirinya seperti sumberdaya organisasi untuk mencapai target dan sasaran organisasi tersebut (Setiawan & Muhith, 2013).

Selain itu Semiawan mengemukakan bahwa beberapa penghalang dalam supervisi adalah sebagai berikut (Imron, 2011):

- 1) Sistem supervisi yang kurang memadai, hal ini disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:
 - a) Supervisi yang masih menegaskan aspek administratif dan mengabaikan aspek profesional;
 - b) Tatap muka antar supervisor dan guru sangat sedikit;
 - c) Supervisor banyak yang sudah lama tidak mengajar, sehingga banyak dibutuhkan bekal tambahan agar dapat mengikuti perkembangan baru
 - d) Pada umumnya masih menggunakan jalur searah, dari atas ke bawah
 - e) Potensi guru sebagai supervisor kurang dimanfaatkan.
- 2) Sikap mental yang kurang sehat dari supervisor, hal ini disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:
 - a) Hubungan profesional yang kaku dan kurang akrab.
 - b) Banyak supervisor dan guru sudah merasa berpengalaman sehingga tidak merasa perlu untuk belajar lagi
 - c) Supervisor dan guru merasa cepat puas dengan hasil belajar siswa.

Dalam proses pendidikan, pengawasan atau supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah. Aktivitas pengawas sekolah selanjutnya adalah menilai dan membina penyelenggaraan pendidikan pada sejumlah satuan pendidikan/sekolah tertentu baik negeri maupun swasta yang menjadi tanggung jawabnya. Kegiatan pembinaan dilakukan dalam bentuk memberikan arahan, saran dan bimbingan (Chairunnisa, 2016).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru pasal 2 menyebutkan yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, serta diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Aqib, 2009).

Pembinaan diawali dengan mengidentifikasi dan mengenali kelemahan sekolah binaannya, menganalisis kekuatan/potensi dan prospek pengembangan sekolah sebagai bahan untuk menyusun program pengembangan mutu dan kinerja sekolah binaannya (Chairunnisa, 2016).

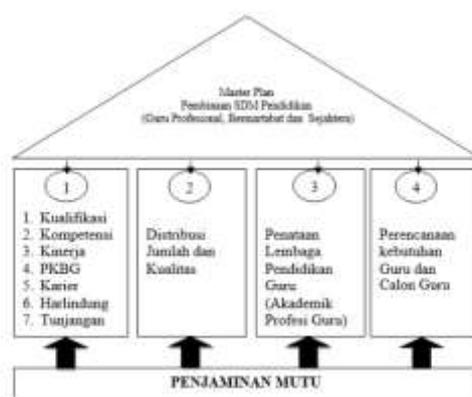
Usaha-usaha pengembangan dan memiliki itu melalui beberapa hal, diantaranya pendidikan dan latihan (in-service training), tugas belajar, formasi dalam arti penempatan pada jabatan yang lebih dari semula, pemindahan jabatan, pemindahan lapangan dan pemindahan wilayah (tour of duty and tour of area), usaha-usaha lain dalam bentuk seminar, workshop, konferensi, dan rapat dinas dalam berbagai bentuk (Minarti, 2011).

Dari penjelasan di atas dipahami bahwa guru yang disupervisi mengindikasikan bahwa guru tersebut dibina untuk lebih baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik, sehingga dengan diadakannya supervisi berdampak

kepada kualitas guru dalam mengajar. Pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru satuan pendidikan diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang ditetapkan melalui peraturan menteri. Dalam hal ini pemerintah pusat dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/ atau satuan pendidikan. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi akademik guru pada satuan pendidikan (Ulfatin & Triwiyanto, 2018).

Dengan demikian bisa dipahami bahwa pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan hal yang sangat penting, sebab hal itu juga akan berdampak pada mutu sekolah/madrasah, akan tetapi perlu diperhatikan usaha pembinaan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik hendaknya diikuti oleh peran

serta pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah hal ini juga harus didukung oleh stakeholder seperti masyarakat yang mendukung terhadap perkembangan lembaga pendidikan. Berikut ini adalah gambar master plan pembinaan SDM pendidikan (guru profesional, bermartabat dan sejahtera) (Chairunnisa, 2016).



Gambar 1. Master plan pembinaan SDM pendidikan (guru profesional, bermartabat dan sejahtera)

Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa dalam pembinaan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik haruslah memiliki kualifikasi akademik, yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat, kualifikasi akademik kompetensi, dan sertifikasi pendidikan. Indikator sumber daya manusia yang profesional yang dalam hal ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan, ditandai oleh sumber daya manusia yang terdidik secara baik (well educated), terlatih secara baik (well trained), didukung dengan fasilitas yang memadai (well equipped), sehingga mampu berkinerja secara baik (well performed), yang disertai dengan komitmen yang tinggi (well committed), dan pada akhirnya dapat diberi kompensasi secara layak (well paid) (Ulfatin & Triwiyanto, 2018).

Untuk menyiapkan adanya sumber daya pendidik yang terdidik secara baik (well educated), manajemen diterapkan khususnya pada lembaga pendidikan yang diprogramkan untuk mendidik calon guru sumber daya pendidik, yaitu perguruan tinggi Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan (LPTK). Selanjutnya, untuk menjamin bahwa sumber daya pendidik sudah terlatih secara baik (well trained), manajemen diterapkan pada pusatpusat pelatihan bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK), Lembaga Peningkatan Mutu Pendidikan (LPMP), atau Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Peningkatan Mutu Pendidikan (BPSDMP dan PMP).

Untuk memfasilitasi secara baik (well equipped) agar pendidik dapat melaksanakan tugas yang maksimal, maka manajemen diterapkan pada lembaga-lembaga pendidikan dengan berbagai jenis dan jenjang pendidikan, mulai dari pendidikan prasekolah sampai dengan pendidikan tinggi. Untuk mengetahui bahwa sumber daya pendidik dapat berkinerja secara baik (well performed), maka manajemen sumber daya manusia diterapkan pada sistem evaluasi dan penilaian. Misalnya pada penilaian kinerja guru, diaturlah Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG). Untuk menjamin bahwa sumber daya pendidik memiliki komitmen yang tinggi (well committed) dan pada akhirnya mendapat penghargaan yang memadai, maka manajemen sumber daya manusia diterapkan pada sistem kompensasi dan pengaturan jenjang karier pendidik. Misalnya kompensasi melalui tunjangan profesi guru bagi yang sudah lulus sertifikasi, penataan hierarki golongan, pangkat, dan jabatan bagi pendidik melalui jalur karier berdasarkan angka kredit dan seleksi jabatan dan sebagainya.

Pembinaan dan perbaikan mutu pendidikan tidak mungkin berhasil tanpa disertai pembinaan dan perbaikan mutu pengetahuan serta cara kerja para pelaksanaannya, yaitu guru-guru. Pembinaan terhadap tenaga pendidikan atau guru perlu dilaksanakan karena adanya program dan kurikulum sekolah yang selalu harus berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, masyarakat, dan kebudayaan sehingga perlu adanya pengembangan pengetahuan bagi guru sebagai tenaga pendidik (Minarti, 2011).

D. Pengalokasian Anggaran Pendidikan

Pengalokasian atau distribusi anggaran pendidikan adalah suatu rencana penetapan jumlah dan prioritas uang yang akan digunakan dalam pelaksanaan pendidikan disekolah (Depdiknas: 2009). Dalam konteks ini fungsi pemimpin madrasah/sekolah sangat menentukan karena pengabla kebijakan dalam masalah anggaran ditentukan oleh kepala sekolah. (Rohmat, 2016) Dalam rangka pengalokasian dana pendidikan selalu mengacu pada Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Madrasah (RAPBM), yang penyusunannya bisa dilakukan secara rutin tiap satu tahun sekali dan bisa dilakukan tiap semester dilakukan oleh kepala madrasah, guru, siswa, bendahara dan komite sekolah sesuai dengan tahapan tahapan penyusunan anggaran

(Fatah, 2012) mengungkapkan anggaran mempunyai fungsi manajemen, baik perencanaan maupun pengawasan .oleh karena itu ,ketepatan desain anggaran menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan. (Ainul Mardiyah Usman 2017). Pihak madrasah menyusun RAPBS berdasarkan anggaran rutin meliputi belanja pegawai, belanja barang dan jasa, biaya pemeliharaan, serta belanja modal. APBK diperuntukan untuk insentif wali kelas. Pengalokasian dana yang bersumber dari APBN diperuntukan untuk pengembangan kompetensi lulusan seperti biaya insentif pengayaan sore hari, pengembangan profesi guru, pembiayaan remedial dan pengayaan, PMR dan rehabilitas gedung, pengadaan mebeler yang dianggap sedang dan tidak terlalu beasr dana yang dibutuhkan.

Seluruh pengalokasian dana harus selalu di evaluasi bertujuan untuk menemukan apa yang benar dan apa yang salah, serta menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang. Pencegahan dari kesalahan agar tidak terulang kembali merupakan fungsi evaluasi yang valid. Evaluasi dan pertanggung jawaban keuangan sekolah dapat diidentifikasi ke dalam tiga hal, yaitu pendekatan pengendalian penggunaan alokasi dana, bentuk pertanggung jawaban keuangan sekolah, dan keterlibatan pengawasan pihak eksternal sekolah. Monitoring dan evaluasi harus sesuai dengan sekolah standar nasional yang salah satunya yaitu membahas tentang standar pembiayaan sekolah antara lain (Kementrian Pendidikan Nasional 2010).

4. CONCLUSION

Dalam proses manajemen sumber daya pendidikan yang berkelanjutan pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan hal yang sangat penting, sebab hal itu juga akan berdampak pada mutu sekolah/madrasah, akan tetapi perlu diperhatikan usaha pembinaan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik hendaknya diikuti oleh peran serta pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah hal ini juga harus didukung oleh stakeholder seperti masyarakat yang mendukung terhadap perkembangan lembaga pendidikan.

Selain itu harus adanya motivasi kerja guru, menerapkan manajemen terbuka, penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, menerapkan hubungan vertikal ke bawah, pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja, pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh, evaluasi, serta pengalokasian anggaran pendidikan.

REFERENCES

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. (2005). *Visionary Leadership : Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ainul Mardiyah Usman, dkk. (2017). Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan Pada SMP Negeri 19 Pecontohan Banda Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Syah Kuala*, ISSN 23020156 pp.235-249, Volume 5. No 4. November
- Aqib, Z. (2009). *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*. Rama Widya.
- Chairunnisa, C. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Raja Grafindo Persada.
- Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2015). Principles of Managerial Finance 14th Edition. In Pearson Education.
- Hidayat. (2019). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM).
- Imron, A. (2011). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Alfabeta.
- Minarti, S. (2011). *Manajemen Sekolah (Mengelola Lembaga Pendidikan secara Mandiri)*. ArRuzz Media.
- Natika. (2012). *Guru Profesional dan Tunjangan Profesi*. Quantum: Jurnal Madrasah Dan Pendidikan Agama Islam.
- Rohmat (2016). *Relasi Kepemimpinan dan Kultur Sekolah*. Jurnal Kependidikan Insania.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta.
- Samsuadi. (2015). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Journal of EST 21*
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Supriyoko. (2002). *Pendidikan Tanpa Guru*. Kompas.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Rajawali Pers.