

ABSTRAK

RANCANGAN STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK SMK BARANANGSIANG PERIODE 2023 – 2026

Tuntutan revolusi industri keempat adalah mesin dan manusia bekerja sama untuk mengembangkan solusi, memecahkan masalah, dan menemukan inovasi baru. Revolusi ini juga berdampak pada dunia pendidikan, khususnya pada proses belajar dan mengajar. Pelayanan yang berkualitas kepada peserta didik merupakan hal yang penting dilakukan untuk memosisikan diri sebagai salah satu sekolah bermutu, berkarakter dan kompetitif. Peserta didik SMK Baranangsiang dari tahun ke tahun mengalami penurunan kira-kira 40 %. SMK juga mengalami berkurangnya serapan lulusan dari sekolah ke perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya skor Praktik Kerja Lapangan (PKL, skor 60 (kurang baik) dimana banyak siswa mendapat komplain dari beberapa perusahaan. Pengembangan dan pelatihan para pendidik saat ini dilakukan karena undangan dari dinas tetapi belum terencana dan terprogram. Penerapan kurikulum merdeka juga menjadi tantangan bagi para pendidik untuk menjadi fasilitator. Penelitian ini dibuat untuk mengidentifikasi arah bisnis sekolah, arahan pengembangan tenaga pendidik, penerapan pengembangan tenaga pendidik dan menyusun rancangan strategi pengembangan khususnya untuk tenaga pendidik di SMK Baranangsiang. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Narasumber dari penelitian ini adalah kepala pengawas, ketua yayasan, kepala sekolah dan ketua kompetensi keahlian di SMK Baranangsiang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui wawancara dan studi dokumen internal. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat 4 dari 11 karakteristik strategi pengembangan menurut Garavan sudah berjalan sesuai dengan arahan tingkat kematangan dan terdapat 7 dari 11 karakteristik yang masih memiliki kesenjangan terhadap arahan tingkat kematangan strategi pengembangan. Ketujuh karakteristik tersebut terkait budaya belajar, orientasi fungsi SDM, integrasi pengembangan SDM dengan visi, misi, dan tujuan organisasi, rencana dan kebijakan SDM, komitmen dan keterlibatan manajer lini, peran pelatih diperluas dan pemahaman budaya. Rancangan strategi pengembangan tenaga pendidik untuk mengatasi kesenjangan yang ada, antara lain: menyusun bentuk *sharing knowledge* dan kamus kompetensi berdasarkan jenjang jabatan tenaga pendidik di sekolah, melakukan sosialisasi terhadap nilai inti dan strategi organisasi serta membentuk rancangan pelatihan dan pengembangan di SMK Baranangsiang.

Kata Kunci: Strategi pengembangan sumber daya manusia, Tenaga pendidik, SMK

ABSTRAK

STRATEGIC DESIGN OF TEACHERS' DEVELOPMENT IN SMK BARANANGSIANG PERIODE 2023 – 2026

The Fourth Industrial Revolution demands that machines and humans work together to develop solutions, problem solving, and innovations. The revolution has an impact on education, especially on the learning and teaching process. Good quality of service to students plays an important role to reach a position as one of the leading quality, character and competitive schools. The number of students of Baranangsiang Vocational School have decreased from year to year, approximately 40%. Baranangsiang Vocational School graduates also experienced reduced absorption to industrial companies, due to their low score on internship that is only less than 60. This condition is experienced because the lessons or subjects they have learnt are not aligned with the industrial needs. The other reason is that the teachers' knowledge and skills are not updated in alignment with industrial needs. This research was done to identify the direction of the school's business, to identify the direction for educators' development, the implementation of the teacher development program and to develop a strategy of development plan especially for Teachers at Baranangsiang Vocational School. The research was done through a qualitative approach. The research subject were the Chairperson of the supervisor, The Board of the Foundation, Principal and the chairperson of the Competency Skills at Baranangsiang Vocational School. Data collection techniques used in this study were interviews and internal document studies. The results indicate that there are 4 characteristics of development strategy according to Garavan, which are aligned with the direction of the maturity level and 7 out of the 11 characteristics are still having gaps towards the direction of maturity level in the development strategy. The seven characteristics are related to Learning Culture, Orientation of HR Functions, Integration of HR development with Vision, Mission and Goals of the organization, HR plans and policies, Commitment and involvement of line managers, Expanded Coach Role and Cultural Understanding. The strategic design was developed based on the direction of the development strategy of Baranangsiang Vocational School. This is to set up some plans for teacher development at Baranangsiang Vocational School, including developing a culture of sharing, establishing HR management function as collaborators, and forming an HR development system with 7 steps of planning.

Keyword: Human Resource Development Strategy, Teachers, Vocational School