

## Strategi Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan: Kajian Analisis SWOT

### Quality improvement strategy for educators and education personnel at SMP Patra Dharma 2 Balikpapan: SWOT analysis study

Rika Afriani<sup>1\*</sup>, Regina Seffina Ardhyaningrum<sup>2</sup>, Novayanti<sup>3</sup>, & Widyatmike Gede Mulawarman<sup>4</sup>

<sup>1</sup>SMP Patra Dharma 2 Balikpapan, Balikpapan, Indonesia

<sup>2</sup>SMP Katolik Santo Mikail Balikpapan, Balikpapan, Indonesia

<sup>3</sup>SD Latihan YBBSU Balikpapan, Balikpapan, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

<sup>1</sup>Email: [rikaafriani.y13@gmail.com](mailto:rikaafriani.y13@gmail.com), <sup>2</sup>Email: [reginaseffina894@gmail.com](mailto:reginaseffina894@gmail.com), <sup>3</sup>Email: [novayanti.bppn@gmail.com](mailto:novayanti.bppn@gmail.com),

<sup>4</sup>Email: [widyatmike@fkip.unmul.ac.id](mailto:widyatmike@fkip.unmul.ac.id)

**Abstract:** This study aims to describe the study of SWOT analysis as a strategy to improve the quality of teaching and education personnel at SMP Patra Dharma 2 Balikpapan. One approach that principals can take is to conduct a SWOT analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). The result shows that SMP Patra Dharma 2 Balikpapan has used SWOT analysis as the first step to conduct strategic planning to develop the capacity and quality of its educators and education personnel. From the research results and discussion, it can be concluded that SMP Patra Dharma 2 Balikpapan has more strengths than weaknesses. This school has 12 strengths and 6 weaknesses, and the ratio is 2:1 to produce more opportunities, namely 7 opportunities with fewer challenges, namely 4 challenges. Based on the data collected and the SWOT analysis results, SMP Patra Dharma 2 Balikpapan is in quadrant 1, which is favorable. The school has high or great opportunities and strengths to utilize the existing opportunities. The strategy to be applied in this condition is to support an aggressive growth policy (Growth-oriented strategy). Despite facing various challenges, the school still has internal strengths. The strategy applied also uses strengths to take advantage of long-term opportunities.

**Keywords:** SWOT analysis, quality of educators and education personnel, strategic planning.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kajian analisis SWOT sebagai strategi meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan melakukan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP Patra Dharma 2 Balikpapan telah menggunakan analisis SWOT sebagai langkah awal untuk melakukan perencanaan strategis dalam upaya pengembangan kapasitas dan mutu pendidik dan tenaga kependidikannya. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa SMP Patra Dharma 2 Balikpapan memiliki jumlah *strengths* (kekuatan) yang lebih banyak dibandingkan *weaknesses* (kelemahan). Sekolah ini memiliki 12 kekuatan dan 6 kelemahan, perbandingannya ialah 2:1 sehingga menghasilkan peluang lebih besar, yaitu 7 peluang dengan tantangan yang semakin sedikit, yaitu 4 tantangan. Berdasarkan data yang telah terkumpul dan juga dari hasil analisis SWOT, SMP Patra Dharma 2 Balikpapan berada di kuadran 1 yang mana merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Sekolah tersebut memiliki peluang dan kekuatan yang tinggi atau besar, sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth oriented strategy*). Meskipun menghadapi berbagai tantangan, pihak sekolah masih memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi yang diterapkan pun menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang.

**Kata kunci:** analisis SWOT, mutu pendidik dan tenaga kependidikan, perencanaan strategis.

#### How to cite this article:

Afriani, R., Ardhyaningrum, R. S., Novayanti, N., & Mulawarman, W. M. (2022). Strategi Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan: Kajian Analisis SWOT. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan (JIMPIAN)*, 2(2), 57—64. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v2i2.2338>

#### Article history

Received:  
21 March 2021

Accepted:  
2 July 2022

Published:  
1 October 2022

\* Corresponding author



## PENDAHULUAN

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dari penjelasan tersebut, jelas bahwa guru merupakan seorang pendidik di tingkat sekolah dasar dan menengah yang berperan langsung dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah. Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan itu dapat menjadi milik orang tersebut.

Pandipa (2019) mengungkapkan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, upaya perbaikan apa pun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Selain pendidik (guru), tenaga kependidikan juga memiliki peran dalam meningkatkan mutu sekolah. Dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didayagunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien. Seseorang yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran, penjaga dan anggota kebersihan sekolah.

Salah satu faktor yang menjamin mutu pendidikan di Indonesia ini dinilai baik adalah mutu pendidik/guru. Pendidik menjadi salah satu sosok yang penting dalam penjaminan mutu pendidikan di Indonesia. Pada faktanya, mutu pendidik di Indonesia masih dinilai rendah karena beberapa alasan, misalnya masih banyak pendidik di Indonesia ini yang belum memenuhi kompetensi sebagai pendidik/guru atau bahkan kekurangan pendidik di daerah-daerah pelosok Indonesia. Hal ini menjadi sorotan penting bagi pemerintah, agar bisa menyelesaikan permasalahan mutu pendidik di Indonesia (Nauval, 2022).

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan pegawai) mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan hal tersebut, maka seorang kepala sekolah harus dapat mencari, memosisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Untuk mengelola sumber daya pendidikan yang terlibat di dalamnya, dibutuhkan pemimpin atau manajer (kepala sekolah) yang bertanggung jawab untuk membantu mewujudkan hasil dan ketercapaian tujuan. Keberadaan kepala sekolah di dalam lembaga pendidikan sangat penting, karena ia adalah penentu dari kebijakan yang diambil dan pengendali jalannya kegiatan pendidikan. Kepala sekolah dapat melihat kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan dari sumber daya pendidikan yang dimiliki sebagai langkah awal dalam menyusun perencanaan strategis untuk pengembangan sekolah.

Berdasarkan paparan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian analisis SWOT sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan. Alasan penulis memilih SMP Patra Dharma 2 Balikpapan ialah karena sekolah ini merupakan salah satu sekolah swasta terkenal dan bermutu di Kota Balikpapan. Selain itu juga, dalam penelitian yang

terdahulu menunjukkan bahwa analisis SWOT ini bisa dijadikan salah satu teknik analisis untuk membuat strategi dalam peningkatan mutu guru. Adapun tujuan pembahasan ini ialah untuk mendeskripsikan implementasi analisis SWOT sebagai strategi meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan.

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian kualitatif, pihak yang menjadi instrumen kunci adalah peneliti sendiri atau anggota tim peneliti. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Informan dalam penelitian ini ialah kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan ialah melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Dalam teknik pengolahan data dan analisis data, peneliti menggunakan *interactive model*. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa unsur dari model tersebut ialah pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusions*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sekolah dengan mutu yang baik dan selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman tentunya tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Dalam Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah disebutkan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi, yaitu kompetensi supervisi, manajerial, kepribadian, kewirausahaan, dan sosial. Kompetensi ini tentunya sangat relevan dengan tuntutan kebutuhan kepala sekolah yang harus mampu mengembangkan kapasitas lembaga/satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Dalam pengembangan kapasitas satuan pendidikan/sekolah, kepala sekolah perlu menyusun strategi. Strategi tersebut disusun dalam bentuk perencanaan strategis untuk memastikan tujuan sekolah dapat dicapai melalui implementasi yang tepat sehingga berdampak pada peningkatan mutu sekolah. Dengan adanya perencanaan strategis, tim pengembang sekolah akan mampu melaksanakan program yang akan dilakukan untuk mencapai visi sekolah dan menjamin bahwa semua program yang dilakukan memperhitungkan harapan-harapan pemangku kepentingan dan kondisi nyata sekolah (karakteristik sekolah), menciptakan prioritas, memperjelas arah masa depan sekolah, dan menyiapkan sekolah menghadapi keadaan yang berubah dengan cepat/dinamis. Oleh karena itu, dalam menyusun perencanaan strategis, kepala sekolah harus melibatkan berbagai pihak agar perencanaan tersebut membawa perubahan yang lebih baik/meningkat, sistematis, terarah, tanggap terhadap perubahan, realistis sesuai dengan analisis SWOT, dan mempertimbangkan hasil evaluasi program sebelumnya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad et al. (2016) menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan manajemen sekolah, strategi yang diterapkan untuk tercapainya mutu pendidikan melalui sosialisasi program, analisa SWOT, pemecahan masalah, peningkatan mutu, dan pemantauan serta evaluasi pelaksanaan program sekolah. Analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunity, Threat*) adalah perangkat analisis yang paling populer, terutama untuk kepentingan perumusan strategi. Asumsi dasar yang melandasinya adalah bahwa organisasi harus menyelaraskan aktivitas internalnya dengan realitas eksternal agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan (Suriono, 2021). Analisis SWOT mampu bertahan sebagai alat perencanaan yang masih terus-menerus digunakan sampai saat ini, hal ini membuktikan kehebatan analisis SWOT dimata pengambil kebijakan.

Hadi (2013) mengungkapkan bahwa dalam analisis SWOT ini ada dua faktor yang sangat mempengaruhi maju mundurnya pendidikan, yaitu faktor dominan dan faktor penghambat. Hal yang termasuk faktor dominan adalah kekuatan dan peluang sedangkan faktor penghambat terdiri dari kelemahan dan tantangan. Analisis SWOT merupakan instrumen yang ampuh dalam upaya pengembangan mutu lembaga pendidikan. Dengan menggunakan analisis SWOT suatu lembaga pendidikan dapat mengkaji

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lembaga pendidikan tersebut. Lebih lanjut, Machali & Hidayat (2016) mengungkapkan bahwa analisis SWOT merupakan suatu metode analisis untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan, sedangkan faktor eksternal berupa peluang dan ancaman.

Satria dan Shahbana (2020) mengungkapkan bahwa *the school strategy formulation also needs to be done through the analysis of Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats (SWOT). The results of the analysis form the basis of review and evaluation for schools to find more optimal.* Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa perumusan strategi sekolah juga perlu dilakukan melalui analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman (SWOT). Hasil analisis menjadi dasar kajian dan evaluasi bagi sekolah untuk menemukan strategi yang lebih optimal untuk meningkatkan mutu.

Pendidik (guru) menjadi titik sentral untuk memperbaharui dan meningkatkan kualitas pendidikan di satuan pendidikan. Widodo (2019) mengungkapkan bahwa *The demand and needs of consumers of educational services for learning programs and improvement of Human Resources are challenges for schools that need to be accessed precisely, carefully, and accurately.* Hal ini bermakna bahwa tuntutan dan kebutuhan pengguna layanan pendidikan terhadap program pembelajaran dan peningkatan Sumber Daya Manusia menjadi tantangan bagi sekolah yang perlu diakses secara tepat, cermat, dan akurat.

Selain itu, pendayagunaan tenaga kependidikan di sekolah juga akan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Marlina (2014) bahwa peningkatan mutu pendidikan di antaranya dapat dilakukan dengan meningkatkan guru yang profesional, perbaikan terus menerus, penyusunan visi, misi dan tujuan, pemaksimalan standar mutu pendidikan, memperbanyak kegiatan ekstrakurikuler dan menjalin hubungan dengan masyarakat. Berikut adalah hasil Analisis SWOT pada standar pendidik (guru) dan tenaga kependidikan di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan Tahun Ajaran 2022/2023.

### **1. Strengths/ Kekuatan**

- a. Adanya perencanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang terprogram dengan jelas.
- b. Tersedianya pedoman kinerja pegawai (guru dan tenaga kependidikan) yang jelas.
- c. Terlaksananya program pembinaan terhadap guru dan tenaga kependidikan secara konsisten sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
- d. 50% sudah memiliki sertifikat pendidik (sertifikasi).
- e. 80% guru berusia muda dan energik.
- f. Terdapat 1 orang guru penggerak dan 1 orang guru yang menjadi fasilitator program Pendidikan Guru Penggerak.
- g. 100% guru dapat melaksanakan pembelajaran digital.
- h. Guru kreatif dan mau belajar.
- i. 80% guru berkualifikasi S1 dan 20% berkualifikasi S2.
- j. 91% guru mengajar bidang studi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya (linier).
- k. Tersedia 9 guru pembelajaran Al Quran untuk memberikan penguatan kompetensi Al Quran para siswa yang beragama Islam.
- l. Sekolah memiliki program "Guru Berbagi" yang merupakan komunitas belajar guru di sekolah.

### **2. Weaknesses/Kelemahan**

- a. 9% guru mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.
- b. Jumlah guru Bimbingan Konseling tidak proporsional dengan jumlah siswa (hanya ada 1 orang guru BK)
- c. Tenaga Perpustakaan dan Tenaga Administrasi belum memiliki sertifikat keahlian di bidang pekerjaannya.
- d. Masih ada guru yang belum melaksanakan administrasi kurikulum dengan sempurna serta belum optimalnya dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada.

- e. 4 orang guru dan 2 orang tenaga tata usaha masih berstatus honorer/pegawai tidak tetap.
- f. 50% guru belum memiliki sertifikat pendidik (sertifikasi) karena masa kerja yang belum mencukupi serta mata pelajaran yang diajarkan tidak linier dengan kualifikasi pendidikannya.

### 3. *Opportunities/Peluang*

- a. Sekolah memiliki dukungan yang kuat dari komite sekolah dan pemangku kepentingan lainnya dalam pengembangan sekolah.
- b. Sekolah dapat menarik biaya kegiatan (di luar biaya SPP) kepada orang tua untuk melaksanakan program-program unggulan sekolah.
- c. Sekolah ini dulunya di bawah naungan PT Pertamina sehingga semakin menambah nilai jual sekolah.
- d. Guru SMP Patra Dharma 2 Balikpapan sering diundang menjadi narasumber oleh sekolah-sekolah lain baik dalam bidang pembelajaran, manajemen, media pembelajaran, dll.
- e. Setiap tahunnya Yayasan Patra Dharma Mandiri memfasilitasi pelaksanaan studi banding ke sekolah-sekolah di luar kota Balikpapan yang bisa dimanfaatkan oleh para guru dalam meningkatkan kapasitas dirinya.
- f. Pemerintah menyediakan Platform Merdeka Mengajar yang dapat dimanfaatkan guru untuk meningkatkan kompetensinya.
- g. Banyak tersedia pelatihan-pelatihan daring dari berbagai pihak secara gratis yang bisa diikuti oleh guru dan tenaga kependidikan untuk menambah kapasitas mereka.

### 4. *Threats/Tantangan*

- a. Semakin bertambahnya sekolah negeri dan swasta yang berkualitas di kota Balikpapan yang akan berdampak pada jumlah siswa yang mendaftar ke SMP Patra Dharma 2. Jika jumlah siswa berkurang, maka jumlah jam mengajar guru bisa tidak terpenuhi.
- b. Pemerintah membuka penerimaan P3K yang dapat membuat guru maupun tenaga kependidikan yang belum berstatus pegawai tetap yayasan untuk mendaftar.
- c. Era globalisasi yang menuntut persaingan secara profesional.
- d. Perkembangan teknologi menuntut guru maupun tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kapasitas diri.

Hasil analisis SWOT tersebut dimanfaatkan untuk melakukan perencanaan strategis dalam rangka peningkatan mutu sekolah melalui pengembangan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sujoko (2017) yang menunjukkan bahwa analisis SWOT dari aspek Input, Proses dan Output untuk meningkatkan mutu sekolah menunjukkan posisi yang mendukung pada strategi agresif untuk mendukung pertumbuhan mutu sekolah. Berdasarkan hasil analisis SWOT tersebut, beberapa tahapan kegiatan yang dilakukan dalam menyusun perencanaan strategis ialah sebagai berikut.

*Pertama*, memformulasikan/merumuskan tujuan. Tujuan/cita-cita/harapan yang ingin dicapai sekolah diwujudkan dalam bentuk visi sekolah yang kemudian diturunkan menjadi misi sekolah (tindakan yang dilakukan untuk mencapai visi). Selanjutnya, sekolah menyusun tujuan sekolah yang berisi capaian kualitas yang spesifik, terukur, dapat dikerjakan, relevan, dan jelas waktu pencapaiannya, dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah. Tujuan ini ada yang ditargetkan untuk dipenuhi dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang sesuai dengan sumber daya yang dimiliki sekolah. Visi dan misi sekolah ini dirumuskan dengan mempertimbangkan masukan dari berbagai warga sekolah dan para pemangku kepentingan pendidikan. *Kedua*, merumuskan strategi. Setelah merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah, maka kepala sekolah bersama tim pengembang sekolah merumuskan strategi, kebijakan, program, dan perencanaan kegiatan yang akan dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut. Dalam hal pengembangan mutu tenaga pendidik (guru) dan kependidikan, kepala sekolah menyusun program pengembangan kapasitas dan kompetensi mereka dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh guru tenaga pendidik

(guru) dan kependidikan tersebut. *Ketiga*, membentuk organisasi/tim untuk melaksanakan program/kebijakan yang dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan (SK) Kepala Sekolah atau surat tugas (kepanitiaan). *Keempat*, monitoring dan evaluasi.

Dalam menyusun perencanaan strategis, SMP Patra Dharma 2 Balikpapan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang dimiliki untuk mengubah kelemahan yang dimiliki dan menghadapi tantangan/ancaman yang ada. Garnika et al. (2021) mengungkapkan bahwa kekuatan merupakan keunggulan lembaga baik dari segi sumber daya yang dimiliki maupun upaya yang telah dilakukan, kemudian menjadi kunci perbedaan lembaga pendidikan satu dengan lembaga pendidikan yang lainnya (*competitor*). Kelemahan adalah kekurangan yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, sehingga lembaga pendidikan tersebut harus tahu bagaimana menentukan kebijakan untuk meminimalisir kelemahan agar menjadi kelebihan dan tidak menjadi penghalang untuk ke depannya (Susanti, 2018). Peluang yang diidentifikasi secara tepat, maka akan mendatangkan keuntungan bagi lembaga pendidikan berupa kelangsungan hidup lembaga dan masa depan lembaga secara lebih baik.

Suyatmika et al. (2022) mengungkapkan bahwa *the strategic plan is beneficial for efforts to improve the quality of schools. This is not only based on the preparation of programs designed by the school, moreover, it is also based on the objectivity of the school in paying attention to the weaknesses, strengths, strengths, opportunities, and challenges of the school comprehensively*. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa rencana strategis bermanfaat sebagai upaya peningkatan mutu sekolah yang didasarkan pada objektivitas sekolah dalam memperhatikan kelebihan, kelemahan, peluang dan tantangan sekolah secara komprehensif. Dengan demikian melalui pandangan yang objektif dan komprehensif tersebut, sekolah menyadari perlunya peningkatan mutu sekolah dalam menghadapi permasalahan saat ini dan yang akan datang.

Melalui perencanaan strategis yang dilakukan oleh kepala sekolah bersama tim secara efektif, sistematis dan terprogram, diharapkan dapat meningkatkan kapasitas dan mutu sekolah. Saat ini, Kemendikbud telah meluncurkan rapor mutu pendidikan untuk membantu sekolah dalam mengembangkan kapasitas sekolah. Dalam rapor mutu tersebut juga Kemendikbud memberikan prioritas rekomendasi kepada sekolah untuk penyusunan pengembangan sekolah berbasis data. Tentunya, penyusunan program pengembangan sekolah yang dalam fokus penelitian ini pada lingkup pendidik dan tenaga kependidikan harus disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Pengembangan kapasitas pendidik (guru) dan tenaga kependidikan ini harus dilakukan sebagai bagian dari pengembangan mutu maupun kapasitas sekolah. Guru dituntut bisa jadi tokoh teladan di masyarakat dan mempunyai peranan penting untuk mengembangkan potensi diri dari siswanya. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab IV Pasal 10 disebutkan bahwa ada empat kompetensi kepribadian guru yakni Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial (Nauval, 2022). Keempat kompetensi ini perlu untuk selalu dikembangkan agar kualitas pendidik (guru) maupun tenaga kependidikan semakin meningkat dan mutu sekolah semakin meningkat.

Lebih lanjut, Herawati (2020) mengungkapkan bahwa pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah. Untuk itu diperlukan peran pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

## **PENUTUP**

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu penentu sekolah dengan mutu yang baik dan selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Dalam Permendiknas No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah disebutkan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi, yaitu kompetensi supervisi, manajerial, kepribadian, kewirausahaan, dan sosial. Kompetensi ini tentunya sangat relevan dengan tuntutan kebutuhan kepala sekolah yang harus mampu mengembangkan kapasitas lembaga/satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Untuk mengetahui kompetensi-kompetensi tersebut, maka perlu adanya analisis pada standar pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil dan pembahasan terkait Implementasi analisis SWOT pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Patra Dharma 2 Balikpapan dapat disimpulkan bahwa di sekolah tersebut telah memenuhi semua unsur-unsur SWOT (*Strengths Weaknesses Opportunities Threats*). Dari hasil tersebut terlihat bahwa jumlah *strengths*/kekuatan yang dimiliki oleh sekolah lebih banyak dibandingkan *weaknesses*/kelemahan, yaitu 12 kekuatan dan 6 kelemahan, perbandingannya 2:1. Sehingga menghasilkan peluang lebih besar, yaitu 7 peluang dengan tantangan yang semakin sedikit, yaitu 4 tantangan.

Berdasarkan data yang telah terkumpul dan juga dari hasil analisis SWOT, SMP Patra Dharma 2 Balikpapan berada di situasi yang sangat menguntungkan. Sekolah tersebut memiliki peluang dan kekuatan yang tinggi atau besar, sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth oriented strategy*). Meskipun menghadapi berbagai tantangan, pihak sekolah masih memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi yang diterapkan pun menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Garnika, E., Rohiyatun, B., & Najwa, L. (2021). Implementasi Analisis SWOT dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 4(2), 162—169. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/3031>
- Hadi, A. (2013). Konsep Analisis SWOT dalam Peningkatan Mutu Lembaga Madrasah. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 14(1), 143—158. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/didaktika/article/view/494>
- Herawati, T. (2020). “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MIN 1 Kapuas”. Tesis. Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya.
- Machali, I., & Hidayat, A. (2016). *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelola Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Prenadamedia.
- Marlina, M. (2014). “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Raudhatun Nasihin Semendo Darat Kabupaten Muara Enim”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Nauval, M. (2022). “Analisis SWOT Terhadap Kompetensi Guru Di MTs Negeri 9 Cirebon.” Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nur, M., Harun, C. Z., Ibrahim, S. (2016). Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1), 93—103. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2611>
- Pandipa, A. K. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1—9. <https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/administratie/article/view/241>
- Satria, R., Shahbana, E. B. (2020). SWOT Analysis of Strengthening Education Character in Junior High School. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 56—67. <https://journal.iainnumetrolampung.ac.id/index.php/ji/article/download/827/579/>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujoko, E. (2017). Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Berdasarkan Analisis SWOT di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan (Kelola)*, 4(1), 83—96. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i1.p83-96>
- Suriono, Z. (2021). Analisis SWOT dalam Identifikasi Mutu Pendidikan. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(3), 94—103. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i3.50>
- Susanti, E. (2018). “Implementasi Analisis SWOT dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Palembang.” Skripsi. UIN Raden Fatah Palembang.

- Suyatmika, et.al. (2022). SWOT Analysis in Quality Improvement Planning in Integrated Islamic Elementary School. *Jurnal Basicedu: Research & Learning in Elementary Education*, 6(6), 9581—9589. <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/4119>
- Widodo, H. (2019). Revitalisasi Sekolah Berbasis Budaya Mutu. *Jurnal Administarsi Pendidikan*, 26(1), 57—71. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i2.4139>