

**PENGELOLAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN**

**Wardah Kholilah Tanjung¹, Ayu Putri Julia², Hafiz Yusuf Nasution³, Rahmad Riadi
Batubara⁴**

^{1,2,3,4}Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Corresponding Email : wardahkholilahtjg12@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini membahas pengelolaan kinerja tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam membentuk karakter bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era globalisasi. Manajemen kinerja yang efektif mencakup pembinaan, pengembangan, promosi, mutasi, kompensasi, dan penilaian terhadap tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan mengumpulkan data dari berbagai referensi literatur terkait. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kompetensi profesional guru, yang mencakup aspek kepribadian, profesional, sosial, dan pedagogik. Dengan demikian, pengelolaan kinerja yang optimal berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Kata Kunci: Pengelolaan; Kinerja; Tenaga Pendidik; Mutu Pendidikan.

ABSTRACT

This article discusses managing the performance of teaching staff in an effort to improve the quality of education. Educators and educational staff have a strategic role in shaping national character and improving the quality of human resources in the era of globalization. Effective performance management includes coaching, development, promotion, transfer, compensation and assessment of teaching staff. This research uses a literature review method by collecting data from various related literature references. The results of the analysis show that good performance management can improve teachers' professional competence, which includes personality, professional, social and pedagogical aspects. Thus, optimal performance management contributes to improving the quality of learning and achieving national education goals.

Keywords: Management; Performance; of Educators; Quality of Education

PENDAHULUAN

Pendidik dan Tenaga Kependidikan memegang peranan strategis dalam upaya pembentukan karakter bangsa serta peningkatan kualitas SDM (sumber daya manusia), mengingat di era globalisasi ini persaingan global semakin ketat dikarenakan oleh pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga dibutuhkan suatu mekanisme pengelolaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensi untuk meningkatkan kualitas mutu pembelajaran. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan sekolah. Kelangsungan pembelajaran yang berkualitas sangat ditentukan oleh keberadaan guru yang berkualitas. Indikator kualitas guru dapat dilihat dari segi kompetensinya yaitu kepribadian, profesional, sosial, dan pedagogik, penguasaan keempat aspek ini menjadi modal untuk pembelajaran yang berkualitas dan menjadi pilar utama pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Pengalaman berbagai sekolah menunjukkan bahwa peran serta secara aktif tenaga kependidikan dapat menjadi faktor penting dalam kemajuan sekolah. Karenanya diperlukan pengelolaan dan peningkatan mutu pembelajaran yang baik dan handal terhadap terhadap pendidik dan tenaga kependidikan demi terselenggaranya sebuah pendidikan yang efektif dan efisien. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan. Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan sekolah. Kelangsungan pembelajaran yang berkualitas sangat ditentukan oleh keberadaan guru yang berkualitas, karna itu diperlukan pengelolaan dan peningkatan mutu pembelajaran yang baik dan handal terhadap terhadap pendidik dan tenaga kependidikan demi terselenggaranya sebuah pendidikan yang efektif dan efisien. Pengelolaan terhadap manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan ada kategori atau tahapan-tahapannya yaitu ; (1) Pembinaan dan Pengembangan, (2) Promosi dan Mutasi, (3) Pemberhentian, (4) Kompensasi, dan (5) Penilaian. Dalam meningkatkan mutu pembelajaran, guru sebagai pendidik memiliki posisi yang sangat penting dan strategi dalam pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik. Pada diri guru lah kejayaan dan keselamatan masa depan bangsa dengan penanaman nilai-nilai dasar yang leluhur sebagai cita-cita Pendidikan Nasional dalam membentuk pribadi yang sejahtera lahir dan batin. Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dalam pembelajaran ditingkatkan melalui cara-cara mengikuti penataran, mengikuti kursus-kursus pendidikan. mengadakan kunjungan sekolah lain atau studi banding, memperbanyak membaca, mengadakan hubungan dengan wali siswa, meningkatkan pemakaian metode, peningkatan materi, serta peningkatan sarana dan prasarana (Siahaan et al., 2023).

Pendidikan sebagai instrumen yang digunakan untuk membangun dan merevitalisasi kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) agar memperoleh kompetensi sosial dan perkembangan individu yang optimal serta mampu memberikan relasi yang kuat antara individu, masyarakat, dan lingkungan sekitar tempat seseorang hidup. Lebih dari itu pendidikan merupakan proses memanusiakan manusia yang memiliki makna kontekstual bahwa seseorang harus mampu memahami dirinya, orang lain, alam, dan lingkungan budayanya. Atas dasar itulah pendidikan tidak bisa terlepas bahkan menjauh dari budaya yang melingkupinya sebagai konsekuensi dari tujuan pendidikan yaitu mengolah rasa, karsa, dan karya. Melihat dari tujuan yang ingin dicapai itu sistem pendidikan nasional mengalami berbagai tantangan seiring berjalannya waktu. Optimalisasi pendidikan sebagai usaha pengembangan potensi diri melalui proses pembelajaran atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat dan berlandaskan pada ajaran agama harus selalu ditingkatkan, terlebih pada era globalisasi seperti saat ini. Hal itu dimaksudkan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pendidikan yang dihadapi di era globalisasi ini. Baik itu masalah yang bersifat internal maupun eksternal (Murtafiah, 2022).

Guru merupakan faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan karena guru adalah profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan sebagainya. Oleh karena itu, sangat penting bagi semua guru untuk berupaya

meningkatkan keterampilan profesional mereka demi memberikan pendidikan yang lebih efektif di masa depan.

Pengelolaan Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi (sekolah), maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Uno menjelaskan bahwa “Kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja seseorang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan, dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seseorang” (Uno, 2012). Artinya, hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Sedangkan Kinerja menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa Kinerja individu merujuk pada hasil kerja karyawan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Keberhasilan kinerja individu ini dipengaruhi oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*), dan dukungan dari organisasi tempat karyawan bekerja. Sumber daya manusia yang memenuhi standart kualitas pendidikan pada umumnya kemampuan individu yang dapat bertindak aktif dalam kemampuan pengetahuan berfikir dan terampil dalam menjalankan situasi dan tugas dalam pekerjaan tertentu, yang membedakan dari kemampuan intelektualnya.

Pada dasarnya pengelolaan tenaga kependidikan sepenuhnya disadari mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan dan merupakan bagian yang sangat penting dari keseluruhan kegiatan di sekolah. Dalam rangka mewujudkan eksistensinya dan dalam rangka mencapai tujuan sekolah, lembaga memerlukan sejumlah pekerja yang mampu melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya-sumber daya mereka yang terbatas secara efektif dan efisien. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama harus dilakukan di dalam suatu organisasi, karena hal tersebut merupakan esensi bagi kegiatan personalia lainnya.

Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam dunia pendidikan. Ruh pendidikan sesungguhnya terletak dipundak guru. Bahkan, baik buruknya atau berhasil tidaknya pendidikan hakikatnya ada di tangan guru. Sebab, sosok guru memiliki peranan yang strategis dalam “mengukir” peserta didik menjadi pandai, cerdas, terampil, bermoral dan berpengetahuan luas. Sebagai tenaga edukatif dalam lingkup sekolah, guru harus memiliki kompetensikompetensi dasar kependidikan. Sebab dalam interaksi pembelajaran peserta didik, seorang guru harus bisa melakukan demonstrasi yang hidup dan menyenangkan bagi peserta didik. Sehingga kompetensi tersebut menyebabkan pembelajaran semakin bertambah baik.

Secara teoritis manajemen kinerja merupakan suatu proses sistematis, terdiri dari langkah-langkah mencakup perencanaan kinerja, review dan diskusi kinerja, evaluasi kinerja dan tindakan adaptif dan korektif untuk mengembangkan strategi dalam mengatasi berbagai kinerja. Lebih jauh, Wibowo mengemukakan bahwa: Proses manajemen kinerja adalah melakukan pendekatan yang bersifat menyeluruh (holistik) untuk mengelola kinerja yang memadai menjadi kepentingan organisasi, karena manajemen kinerja bersangkutan dengan masalah pengelolaan semua sumber daya dalam organisasi yang menjadi masukan, proses pelaksanaan kinerja, hasil kinerja, dan manfaat serta dampak dari suatu kinerja (Wibowo, 2012).

Berikut beberapa kemampuan yang harus dimiliki seorang guru sebagai salah satu unsur penting dalam pendidikan diantaranya:

1. Membekali siswa dengan budaya berupa kecerdasan, keterampilan dan pengalaman.
2. Membentuk kepribadian peserta didik yang harmonis sesuai dengan cita-cita Negara pancasila.
3. Menyiapkan peserta didik menjadi warga Negara yang baik sesuai dengan undangundang pendidikan yaitu MPR No. 11 dari tahun 1983.
4. Sebagai perantara dalam ilmu pengetahuan.

5. Sebagai pedoman untuk membimbing siswa menuju kedewasaan. Dari kelima tugas mengajar tersebut terlihat jelas bahwa tugas guru merupakan tugas yang sangat mulia dalam mempersiapkan peserta didik yang baik agar berguna bagi dirinya, bangsa dan Negara.

Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran

Kualitas Pembelajaran adalah intensitas keterkaitan sistemik dan sinergis dosen, mahasiswa, kurikulum dan bahan belajar, media, fasilitas, dan sistem pembelajaran dalam menghasilkan proses dan hasil belajar yang optimal sesuai dengan tuntutan kurikuler. Pengelolaan pendidikan pada saat ini sangatlah dibutuhkan oleh tenaga pendidik yang memiliki peranan penting dalam mengatur serta melayani pendidikan, dapat diartikan bahwa proses penelolaan pendidikan saat ini yang menekankan pada beberapa elemen yaitu proses untuk memastikan bahwa aktivitas sebenarnya sesuai dengan yang direncanakan.

Proses mengatur ini seperti pemenuhan kualitas kinerja tenaga pendidik, mengukur tingkat kinerja saat pendidikan mengalami keterpurukan, membuat studi banding kerja dengan standar penilaian yang telah ditetapkan. Bahkan pengelolaan pendidikan berperan aktif dalam fungsi-fungsinya, maka keberadaan suatu rencana sangatlah penting. Guru merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan karena guru adalah profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan sebagainya. Oleh karena itu, sangat penting bagi semua guru untuk berupaya meningkatkan keterampilan profesional mereka demi memberikan pendidikan yang lebih efektif di masa depan.

Hal tersebut dikarenakan perencanaan berfungsi sebagai berikut: yang pertama: membuat putusan: pendidik membuat putusan dari permasalahan yang didapatkan saat ini yakni peningkatan pembelajaran. Kedua merencanakan: membuat perencanaan pembelajaran yang asik dan menyenangkan kedepannya untuk peserta didik supaya lebih menerima pembelajaran dalam jaringan (daring). Ketiga mengorganisasikan: terbentuk dari kumpulan individu yang memiliki kesamaan karakter, latar belakang, budaya, dan motivasi yang dapat tercapainya tujuan bersama, sebagai peningkatan kualitas pengelolaan dalam mengorganisasikan perlu dan harus ditingkatkan untuk menghadapi serta mengatasi berbagai tantangan. Keempat mengkomunikasikan: beberapa hal yang disampaikan oleh tenaga pendidik yang khususnya sistem pengelolaan pendidikan yang mengarah pada permasalahan saat ini pada masa pandemi.

Kelima mengkoordinasikan: tenaga pendidik berperan aktif dalam sistem pengendalian pendidikan pada saat ini, yang menjalin koordinasi dua arah antara wali murid dan tenaga pendidik, yang berfungsi sebagai pengendalian peserta didik untuk meningkatkan pembelajarannya. Keenam memonitoring: setelah mengkomunikasikan, mengkoordinasikan beberapa hal dalam pengelolaan pendidikan yang khususnya mengarah kepeserta didik untuk mencapai prestasi akademik maupun non akademik yang diinginkan, maka tenaga pendidik beserta wali murid harus memonitoring perkembangan pembelajaran yang sesuai dengan kondisi saat ini yang lebih fleksibel dalam mengelola serta menjalankan pendidikan.

Ketujuh menilai: penilaian dalam pengelolaan pendidikan yang khususnya pendidik sebagai garda utama dalam menjalankan roda pendidikan, yang sebagaimana pendidik sangat dekat dengan peserta didik dan wali murid, maka penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah ke tenaga pendidik merupakan sebuah penilaian fleksibilitas yang mentransformasikan pembelajaran luar jaringan (luring) ke dalam jaringan (daring) guna meningkatkan pendidikan yang sedang mengalami keterpurukan saat ini.

Sarana dan prasarana menjadi salah satu pendukung dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru, baik itu berupa sarana fisik atau pun instrument-instrumen yang dalam hal ini bisa berbentuk metode atau cara-cara efektif dalam mengajar sehingga dengan adanya instrumen semacam kitab, buku, papan tulis dan sebagainya, pembelajaran dapat terstandarkan dan dapat memenuhi standar pembelajaran yang disepakati oleh kementerian agama ataupun kementerian Pendidikan. Tak hanya itu, pelaksanaan evaluasi turut menjadi faktor pendukung bagi pelaksanaan kualitas pembelajaran.

Di masa kurikulum merdeka ini, Pembelajaran berbasis proyek perlu di terapkan untuk peningkatan kualitas pembelajaran, Pembelajaran berbasis proyek (projectbased learning) adalah sebuah model atau pendekatan pembelajaran yang inovatif, yang menekankan belajar kontekstual melalui kegiatan-kegiatan yang kompleks (CORD, 2001). Fokus pembelajaran terletak pada konsep-konsep dan prinsip-prinsip inti dari suatu disiplin studi, melibatkan pebelajar dalam investigasi pemecahan masalah dan kegiatan tugas-tugas bermakna yang lain, memberi kesempatan pebelajar bekerja secara otonom mengkonstruksi pengetahuan mereka sendiri, dan mencapai puncaknya menghasilkan produk nyata.

Pembelajaran Berbasis Proyek memiliki potensi yang amat besar untuk membuat pengalaman belajar yang lebih menarik dan bermakna untuk pebelajar usia dewasa, seperti siswa, apakah mereka sedang belajar di perguruan tinggi maupun pelatihan transisional untuk memasuki lapangan kerja. Di dalam Pembelajaran Berbasis Proyek, pelajar terdorong lebih aktif di dalam belajar mereka, instruktur berposisi di belakang dan pebelajar berinisiatif, instruktur memberi kemudahan dan mengevaluasi proyek baik kebermaknaannya maupun penerapannya untuk kehidupan mereka sehari-hari. Produk yang dibuat pebelajar selama proyek memberikan hasil yang secara otentik dapat diukur oleh guru atau instruktur di dalam pembelajarannya. Oleh karena itu, di dalam pembelajaran berbasis proyek, guru atau instruktur tidak lebih aktif dan melatih secara langsung, akan tetapi instruktur menjadi pendamping, fasilitator, dan memahami pikiran pebelajar.

Metode pembelajaran berbasis proyek dapat meningkatkan kualitas pembelajaran terlihat dari peningkatan kualitas hasil pembelajaran berupa prestasi meningkat ditunjukkan dari nilai rata-rata 75, yang artinya baik dalam tingkat standar kelulusan dan adanya peningkatan kualitas proses pembelajaran terlihat dari pencapaian indikator yaitu antara lain: Perilaku pengajar, Perilaku dan dampak belajar mahasiswa, Iklim pembelajaran, Materi pembelajaran, Sistem pembelajaran, diperoleh nilai rata-rata mean 408,9 yang artinya meningkat (Sumarni et al., 2013).

Hubungan Pengelolaan Kinerja Guru dengan Kualitas Pembelajaran

Keberadaan guru sebagai unsur utama tenaga kependidikan merupakan faktor yang sangat strategis dan keseluruhan penggerak pendidikan, dimana sumber daya pendidikan meliputi: sarana, anggaran, sumber daya manusia, organisasi dan lingkungan (kinerja guru sebagai komponen pendidikan terhadap peningkatan mutu pendidikan sangat berpengaruh pada kecakapan tamatan (*competence*), tanggungjawab sosial (*compassion*) dan berahlak mulia (*consience*).

Adapun peranan guru dalam pembelajaran sebagai berikut:

1. Guru sebagai pendidik,
2. Guru sebagai pengajar,
3. Guru sebagai pembimbing,
4. Guru sebagai pelatih,
5. Guru sebagai penasihat,
6. Guru sebagai pembaharu (Innovator),
7. Guru sebagai model dan teladan,
8. Guru sebagai pribadi.

Kinerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang baik menciptakan lingkungan belajar yang efektif, yang berdampak positif pada hasil belajar siswa. Misalnya, studi di SMA Negeri 1 Telaga Biru menemukan bahwa setiap peningkatan kinerja guru berkontribusi sebesar 34% terhadap kualitas pembelajaran, dengan tingkat korelasi 49,1% (Amir, S., Damhuri, & Rostitawati, 2019). Selain itu, penelitian di MA Al-Fadilah menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap tugasnya berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas hasil belajar siswa (Alim, 2018). Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah perencanaan pembelajaran yang berkualitas, yang berhubungan erat dengan kinerja guru dalam mengimplementasikan kurikulum.

Susilana & Riana menjelaskan bahwa pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang melibatkan seseorang dalam upaya memperoleh pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai positif dengan memanfaatkan berbagai sumber untuk belajar (Susilana, 2009). Sebagai seorang guru harus mampu mengkolaborasikan semua bahan, keterampilan dan semua hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, karena setiap pengelolaan proses pembelajaran

memiliki berbagai macam pendekatan sangat kompleks sehingga semua alat pembelajaran saling berkaitan. Makanya itu guru memiliki hubungan yang sangat erat dengan kualitas pembelajaran, pengelolannya berdampak pada kualitas pembelajaran.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan pendidikan (Bunga, K. W., Laksana, D. N. L., & Kaka, 2022). Guru adalah salah satu bagian yang tidak bisa dipisahkan untuk mendukung keberhasilan pendidikan. Guru memegang garda terdepan untuk mengajar, mendidik, dan menanamkan pengetahuan bagi peserta didik (Widiastuti, I., Muhsam, J., & Cakranegara, 2021). Oleh sebab itu seorang guru harus memiliki tuntutan, yakni mempersiapkan segenap kemampuannya demi menjalankan tugas mendidik serta membimbing anak didiknya (Abdul Kadir Ahmad, 2022).

Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menuntut adanya perubahan sikap dan tingkah laku dari seluruh komponen sekolah termasuk guru dalam memandang, memahami, membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pengelolaan sekolah serta didukung oleh pengelolaan sistem informasi yang valid dan representatif, dimana akhir dari semua itu ditujukan kepada keberhasilan sekolah untuk menyediakan pendidikan yang bermutu bagi masyarakat (Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, 2022).

Secara garis besar berbagai kemampuan yang dimiliki oleh Guru, dapat saya simpulkan menjadi tiga kemampuan dasar Guru, yaitu : (1) Kemampuan merencanakan pembelajaran; (2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran; dan (3) Kemampuan mengevaluasi (pengawasan) pembelajaran. Dari ketiga unsur ini diharapkan memiliki motivasi kinerja Guru yang tinggi dalam meningkatkan kualitas hasil belajar siswa. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya, manakala tercapainya suatu kepuasan itu.

Dari dimensi-dimensi kinerja karyawan/pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru dalam tugastugas kependidikan sebagai tugas profesional, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor keberhasilan dalam proses pembelajaran / proses belajar mengajar (PBM) di kelas (sekala mikro), maupun dalam lingkungan institusional atau lembaga (sekala meso).

Kinerja Guru mengacu pada kemampuan-kemampuan atau kompetensi yang dilakukan oleh Guru dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah. Kaitannya dengan kinerja Guru dalam pelaksanaan pembelajaran, Georgia Departement of Education telah mengembangkan Teacher Performance Assessment Instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Departemen Pendidikan Nasional menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Instrument atau alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja Guru yang harus dimilikinya, yaitu rencana pengajaran (Teaching Plans and Materials), Prosedur mengajar (Classroom Procedure), dan hubungan antar pribadi (Interpersonal Skill) di samping faktor Motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang itu berperilaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode library reseach (kajian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data melalui berbagai macam referensi dan literatur yang terdapat di perpustakaan. Literatur dan referensi itu antara lain seperti buku, hasil penelitian sebelumnya yang relevan, artikel, catatan, jurnal dan referensi kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Kegiatan dilakukan secara sistematis dengan cara mengumpulkan data, mengolah data dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode/teknik tertentu untuk mencari jawaban atas permasalahan yang sedang diteliti. Sedangkan penelitian kepustakaan menurut Danandjaja adalah cara penelitian bibliografi secara sistematis ilmiah, yang meliputi pengumpulan bahan-bahan bibliografi yang berkaitan dengan sasaran penelitian; teknik pengumpulan data metode kepustakaan; dan mengorganisasikan serta menyajikan data-data (Timor et al., 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran dan Konsep Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat 6 mendefinisikan pendidik sebagai individu yang memiliki kualifikasi tertentu, seperti guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, atau sebutan lain yang sesuai dengan keahlian mereka (Habe & Ahiruddin, 2017). Pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan pendidikan. Selain itu, Pasal 1 ayat 5 mengatur bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang dengan sukarela mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan.

Menurut Pasal 39 ayat 1 UU No 20 Tahun 2003, tugas tenaga kependidikan meliputi berbagai aktivitas administratif, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang semuanya bertujuan untuk mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan. Aktivitas ini meliputi pengelolaan data siswa, pengawasan pembelajaran, pengembangan kurikulum, pengelolaan fasilitas pendidikan, serta penyediaan layanan teknis yang dibutuhkan dalam pendidikan (Berutu et al., 2024).

Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 mengenai Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, dalam Pasal 173, menjelaskan tanggung jawab tenaga kependidikan. Tanggung jawab tersebut termasuk membantu guru dalam proses pembelajaran, mengawasi disiplin siswa, mengelola administrasi kepegawaian, mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler, dan memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada siswa. Berdasarkan peraturan perundang-undangan ini, tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan sangat beragam dan berfokus pada upaya mendukung serta meningkatkan kualitas pendidikan di satuan pendidikan.

Pengelolaan kinerja tenaga kependidikan merupakan konsep yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja para tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Hal ini melibatkan serangkaian langkah yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kinerja tenaga kependidikan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan (Hidayat & Machali, 2012). Pengelolaan kinerja tenaga kependidikan mencakup berbagai langkah, antara lain penetapan tujuan kinerja yang spesifik dan terukur, penilaian kinerja secara objektif, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan profesional. Proses ini juga mencakup pemantauan kinerja secara berkala dan pengambilan tindakan perbaikan jika diperlukan.

Penerapan pengelolaan kinerja tenaga kependidikan memiliki sejumlah manfaat, di antaranya dapat meningkatkan motivasi dan kualitas kerja dengan memberikan pengakuan atas kontribusi dan pencapaian mereka. Selain itu, pengelolaan kinerja yang efektif membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Pengelolaan kinerja juga berperan penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan.

Urgensi pengelolaan kinerja tenaga kependidikan dalam dunia pendidikan sangat besar. Para tenaga kependidikan, termasuk guru dan staf administrasi, memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan memberikan pengalaman pendidikan berkualitas bagi siswa. Dengan pengelolaan kinerja yang baik, institusi pendidikan dapat memastikan bahwa tenaga kependidikan bekerja secara optimal, mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, serta meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Nurussalami, 2022).

Pengelolaan pendidikan pada saat ini sangatlah dibutuhkan oleh tenaga pendidik yang memiliki peranan penting dalam mengatur serta melayani pendidikan, dapat diartikan bahwa proses penelolaan pendidikan saat ini yang menekankan pada beberapa elemen yaitu proses untuk memastikan bahwa aktivitas sebenarnya sesuai dengan yang direncanakan. Proses mengatur ini seperti pemenuhan kualitas kinerja tenaga pendidik, mengukur tingkat kinerja saat pendidikan mengalami keterpurukan, membuat studi banding kerja dengan standar penilaian yang telah ditetapkan. Bahkan pengelolaan pendidikan berperan aktif dalam fungsi-fungsinya, maka keberadaan suatu rencana sangatlah penting (Akbar & Karwanto, 2021).

Dalam konteks global yang terus berkembang, pengelolaan kinerja tenaga kependidikan menjadi semakin penting untuk menghadapi tantangan pendidikan dan mempersiapkan generasi yang akan datang. Selain itu, pengelolaan kinerja juga memastikan akuntabilitas

dalam sistem pendidikan. Dengan mengukur dan mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan secara teratur, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugas mereka. Hal ini akan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam merencanakan pengembangan profesional, penugasan yang tepat, serta pemberian penghargaan atau sanksi yang adil. Dengan demikian, pengelolaan kinerja tenaga kependidikan juga berperan dalam menciptakan budaya akuntabilitas di dunia pendidikan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa (Murtafiah, 2022).

Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, mutu mencakup tiga komponen utama: input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan meliputi segala sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kelancaran proses pembelajaran. Proses pendidikan adalah transformasi yang terjadi dengan mengintegrasikan input pendidikan di sekolah, sehingga mampu menciptakan pengalaman belajar yang menyenangkan, mendorong motivasi dan minat peserta didik, serta memberdayakan mereka. Sedangkan output pendidikan mencerminkan hasil yang dapat diukur melalui kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, dan etika kerja dalam suatu sekolah. Secara keseluruhan, mutu pendidikan dapat dipahami sebagai kualitas dari proses dan hasil pendidikan yang ditetapkan dengan pendekatan dan kriteria tertentu (Setiawan et al., 2023).

Berdasarkan pemahaman ini, pembangunan pendidikan seharusnya tidak hanya fokus pada penyediaan input pendidikan, tetapi juga harus memperhatikan aspek proses pendidikan. Meskipun input pendidikan sangat penting, hal tersebut tidak dapat secara otomatis menjamin peningkatan mutu pendidikan, karena sumber daya sekolah memang diperlukan, namun tidak cukup untuk meningkatkan prestasi siswa.

Guru memiliki peran yang sangat krusial dalam dunia pendidikan, karena mereka adalah pilar utama dalam menciptakan generasi yang cerdas, terampil, bermoral, dan berpengetahuan luas. Sebagai tenaga pendidik, guru harus memiliki kompetensi dasar dalam pendidikan untuk bisa menciptakan interaksi pembelajaran yang hidup dan menyenangkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, profesionalisme guru bukan hanya soal formalitas, melainkan harus didasarkan pada prinsip dasar yang mendasari setiap tindakan operasional mereka. Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, terutama dalam menghadapi persaingan global, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang senantiasa berinovasi dan meningkatkan diri. Dalam konteks ini, guru berfungsi sebagai blueprint atau cetak biru dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas (Muttaqien, 2023).

Seorang guru yang baik adalah yang memenuhi standar kompetensi profesional, baik sebagai pendidik, pengajar, maupun pelatih. Oleh karena itu, standar mutu profesional guru menjadi sangat penting untuk menjamin kualitas proses dan hasil pembelajaran yang baik. Secara umum, guru memiliki berbagai peran dalam tugasnya di sekolah, yang terbagi dalam tiga fungsi utama: mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti memberikan bimbingan agar potensi siswa berkembang optimal, mengajar berarti menyampaikan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, serta melatih berarti mengembangkan keterampilan tertentu agar siswa memiliki kemampuan yang memadai.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, guru harus terbuka terhadap berbagai masukan, kritik, dan aspirasi, sehingga sekolah dapat berperan sebagai agen perubahan. Sikap terbuka ini akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan berbagai pihak. Di samping itu, dengan sikap tersebut, tercipta situasi yang demokratis dan memotivasi untuk menemukan solusi terbaik bagi masalah yang dihadapi sekolah. Selain menguasai materi ajar, guru juga dituntut untuk memiliki keterampilan mengajar yang baik serta inovasi dalam kegiatan belajar mengajar (NabilaShidqiyyah & Antariksa, 2024).

Faktor-Faktor Penunjang Kinerja Guru

Guru dianggap sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan, dan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

1. Kepribadian dan Dedikasi Guru

Kepribadian guru adalah faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan siswa dan rekan sejawat. Seorang guru yang memiliki kepribadian yang baik, misalnya yang sabar, empatik, dan bertanggung jawab, akan lebih efektif dalam mendidik dan membimbing siswa. Kepribadian guru mencerminkan bagaimana ia menghadapi tantangan dalam tugasnya, berinteraksi dengan siswa dan orang tua, serta memecahkan masalah yang muncul di lingkungan sekolah.

Dedikasi guru juga sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran. Guru yang berdedikasi tinggi akan berusaha memberikan yang terbaik bagi siswanya, termasuk dalam hal merancang pembelajaran yang menarik, mencari cara baru dalam mengajar, dan berkomitmen untuk selalu meningkatkan kualitas dirinya. Dedikasi ini tercermin dalam keinginan guru untuk terus belajar, mengembangkan diri, dan memperbaiki metode pengajaran mereka agar lebih efektif (Adnan, 2017).

2. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru sangat penting agar mereka tetap dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berubah. Dunia pendidikan dan kebutuhan siswa selalu berubah, sehingga guru perlu terus memperbarui keterampilan dan pengetahuannya. Pengembangan profesi ini mencakup pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, yang dapat mencakup workshop, seminar, studi lanjut, serta kesempatan untuk berbagi pengalaman dengan sesama guru.

Dalam konteks ini, penting bagi guru untuk memiliki kesadaran bahwa profesi mengajar bukan hanya pekerjaan, tetapi sebuah panggilan hidup yang membutuhkan komitmen untuk terus belajar dan berkembang. Guru yang mengembangkan profesinya secara berkelanjutan akan lebih mampu menanggapi tantangan yang ada dalam pembelajaran dan dapat membawa inovasi dalam pengajaran.

3. Kemampuan Guru

Seorang guru harus memiliki berbagai keterampilan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kemampuan merencanakan pembelajaran yang efektif, menyajikan materi dengan cara yang mudah dipahami, dan mengelola kelas dengan baik adalah keterampilan dasar yang harus dimiliki. Selain itu, guru juga harus memiliki kemampuan untuk menilai kemajuan siswa, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memotivasi siswa untuk berkembang.

Di samping itu, guru juga harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Keterampilan sosial dan komunikasi juga sangat penting agar guru dapat membangun hubungan yang baik dengan siswa, orang tua, serta rekan sejawat (Masjudin & Husniati, 2018).

4. Komunikasi di Sekolah

Komunikasi yang baik antar semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan sangatlah penting. Di sekolah, komunikasi yang lancar antara kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua akan mendukung kelancaran operasional sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Tanpa komunikasi yang efektif, informasi yang diperlukan untuk perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran bisa terhambat, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas pembelajaran dan kinerja guru.

Selain itu, komunikasi yang baik antara guru dan siswa akan menciptakan hubungan yang lebih produktif dan kondusif, yang akan mendukung terciptanya lingkungan belajar yang positif. Guru yang dapat berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah memotivasi siswa, mengidentifikasi masalah belajar, dan memberikan bantuan yang tepat.

5. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah tidak berdiri sendiri; ia merupakan bagian dari masyarakat. Hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pendidikan. Masyarakat memiliki peran penting dalam memberikan dukungan terhadap pendidikan, baik dalam bentuk partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah maupun dukungan moral dan material.

Hubungan ini dapat berupa kerjasama antara sekolah dengan orang tua siswa, lembaga-lembaga masyarakat, atau pihak-pihak lain yang dapat mendukung

keberhasilan pendidikan. Misalnya, masyarakat dapat membantu menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler yang berguna untuk perkembangan karakter dan keterampilan siswa. Selain itu, masyarakat juga dapat memberikan feedback mengenai kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa, yang akan membantu sekolah untuk terus memperbaiki kualitas pembelajaran dan manajemen sekolah (Sibarani, 2020).

KESIMPULAN

Pengelolaan kinerja tenaga pendidik memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan harus memiliki kompetensi profesional yang mencakup aspek kepribadian, profesional, sosial, dan pedagogik untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Pengelolaan yang baik mencakup pembinaan, pengembangan, promosi, mutasi, kompensasi, dan penilaian yang objektif dan terukur. Melalui pengelolaan yang efektif, tenaga pendidik dapat meningkatkan keterampilan profesional mereka, memberikan layanan pendidikan yang optimal, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Pengelolaan kinerja juga memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Pentingnya pengelolaan ini semakin meningkat di era globalisasi, di mana lembaga pendidikan harus mampu menghadapi tantangan yang kompleks. Dengan pengelolaan yang sistematis dan terorganisasi, institusi pendidikan dapat mencapai tujuan pendidikan nasional dan membentuk generasi yang berkualitas, berdaya saing tinggi, serta memiliki karakter yang mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Ahmad. (2022). Penguatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(7).
- Adnan, M. (2017). Guru Dalam Meningkatkan Mutu. *CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 133–150. <https://doi.org/10.34125/kp.v7i4.847>
- Akbar, R. K., & Karwanto. (2021). Kinerja Tenaga Pendidik Dalam Mengelola Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid-19. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 09(01), 62–74.
- Alim, A. (2018). Kinerja Guru dan Hubungannya dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa MA Al-Fadilah. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam: Edukasia*.
- Amir, S., Damhuri, & Rostitawati, T. (2019). *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Peningkatan Hasil Belajar Peserta Didik di SMA Negeri 1 Telaga Biru*.
- Berutu, K., Nasution, I., & Tanjung, Z. (2024). Penerapan Manajemen Kinerja Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA PAB 4 Sampali. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(6), 315–333.
- Bunga, K. W., Laksana, D. N. L., & Kaka, P. W. (2022). No Title. *Jurnal Pendidikan Dasar Flobamorata*, 3(1).
- CORD. (2001). *No Title* (p. Contextual Learning Resource).
- Habe, H., & Ahiruddin, A. (2017). Sistem Pendidikan Nasional. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Hidayat, A., & Machali, L. (2012). Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah). *Universitas Pendidikan Indonesia*, 4(6).
- Masjudin, & Husniati. (2018). *Optimalisasi Pengelolaan Tenaga kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 16(1), 70–86.
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 4614–4618.
- Muttaqien, I. Z. (2023). Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 6798–6811.
- NabilaShidqiyyah, & Antariksa, W. F. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pasuruan. *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 15–30. <https://doi.org/10.51339/akademika.v6i1.1699>
- Nurussalami. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Peningkatan Mutu pendidikan. *Jurnal Intelektualita Prodi MPI*, 11(1), 125–138.
- Setiawan, I., Ramdani, F. T., Sultoni, M. R., & ... (2023). Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Karimah Tauhid*, 2, 856–865. <https://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/view/9708%0Ahttps://ojs.unida.ac.id/karimahtauhid/article/download/9708/3977>
- Siahaan, A., Akmalia, R., Amelia, L., Ardhi, A., Sitorus, M., Siraj, M. S., Ardiansyah, Y., Negeri, U. I., Utara, S., William, J., Ps, I. V., Estate, M., Percut, K., Tuan, S., & Serdang, D. (2023). Mengelola dan Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 05(03), 5815–5825.
- Sibarani, M. (2020). Kinerja Pendidik Yang Maximal Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik. *Phronesis: Jurnal Teologi Dan Misi*, 2(1), 93–100.

<https://doi.org/10.47457/phr.v2i1.32>

- Sumarni, S., Adisucipto, T. L., & Saputro, I. N. (2013). Peningkatan Kualitas Belajar Dengan Pembelajaran Berbasis Proyek Pada Mata Kuliah Teknik Gempa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Dan Kejuruan*, 6(2). <https://doi.org/10.20961/jiptek.v6i2.12628>
- Susilana, R. dan C. R. (2009). Media Pembelajaran (Hakikat, Pengembangan, Pemanfaatan, dan Penilaian). *Bandung: CV Wacana Prima*.
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1).
- Timor, H., Saud, U., & Suhardan, D. (2018). Mutu Sekolah: Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 21–30.
- Uno, H. (2012). Teori Kinerja dan Pengukurannya. *Jakarta. Bumi Aksara*.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. *Jakarta. Bumi Aksara*.
- Widiastuti, I., Muhsam, J., & Cakranegara, P. A. (2021). Analisis Pentingnya Pembangunan Pendidikan Karakter Siswa Dalam Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia di SMP Muhammadiyah Surakarta. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*.