

Strategi Perencanaan dalam Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP PAB 8 Sampali

1st Geniza Aidilla Syuaira ^{a*}

2nd Adinda Julia Putri ^a

3rd Naffa Qaila Dalimunthe ^a

4th Said Hasian Simanjuntak ^a

5th Tengku Darmansah ^a

^a Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Abstrak

Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah salah satu tanda dari seberapa baiknya suatu sekolah, di mana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memiliki strategi perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana kepala sekolah menggunakan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dari perencanaan hingga evaluasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan beberapa hal, yaitu: (1) strategi yang dilakukan oleh SMP PAB 8 Sampali untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan; (2) cara mengelola guru dan tenaga kependidikan secara efektif; (3) kriteria penilaian kinerja guru di SMP PAB 8 Sampali; dan (4) bagaimana kepala sekolah bekerja sama dengan komite untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan kata lain, penelitian ini membahas tentang bagaimana sekolah menggunakan strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: *Tenaga Kependidikan, Strategi, Pendidik, Kinerja, Perencanaan*

*Koresponden: genizaaidilla2004@gmail.com

1. Pendahuluan

Sistem pendidikan harus bisa memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan yang baik, meningkatkan kualitas pendidikan, serta manajemen pendidikan yang efisien dan relevan agar bisa menghadapi tantangan dari perubahan kehidupan di tingkat lokal, nasional, dan global. Untuk itu, diperlukan pembaruan pendidikan yang direncanakan dengan baik, terarah, dan berkelanjutan. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kelangsungan hidup suatu bangsa. Melalui pendidikan, manusia bisa mengembangkan kepribadian, kemampuan, dan keterampilannya. Pendidikan adalah usaha yang disengaja dan bertanggung jawab untuk membantu anak-anak tumbuh dan berkembang secara terus-menerus.

Sekolah sebagai tempat utama penyelenggara pendidikan formal memainkan peran yang sangat penting dalam kesuksesan sistem pendidikan nasional. Untuk memastikan bahwa sistem pendidikan nasional berjalan dengan baik, diperlukan perencanaan program yang matang. Perencanaan strategis di sekolah harus dilakukan dengan baik di setiap instansi terkait, terutama di sekolah itu sendiri. Kepala sekolah sebagai profesional pendidikan sangat penting dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan pendidikan dengan melibatkan semua pihak terkait. Hal ini dilakukan untuk mencapai peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang baik sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan karena dapat meningkatkan efektivitas manajemen dalam mencapai tujuan. Seorang kepala sekolah harus memahami strategi organisasi dan manajemen mutu pendidikan. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama bagi para guru di sekolah tersebut. Mereka harus mampu memotivasi guru-guru agar bekerja dengan baik dan produktif. Para guru memiliki peran yang sangat besar dalam proses

belajar mengajar, oleh karena itu kepala sekolah harus dapat membimbing dan mengarahkan mereka agar dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Selain kepala sekolah, guru juga memiliki peran penting dalam pengembangan profesionalisme mereka. Mereka bertanggung jawab dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa agar efektif. Guru harus memiliki kompetensi yang beragam dan inovatif dalam menerapkan strategi pengembangan profesionalisme guru. Dengan demikian, kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Jadi, penting bagi kepala sekolah dan guru untuk saling mendukung dan bekerja sama demi meningkatkan mutu pendidikan (Priyambodo, 2023).

Dalam wawancara dengan beberapa guru di SMP PAB 8 Sampali, mereka menjelaskan bahwa ada beberapa strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Salah satunya adalah dengan melakukan evaluasi setiap 1 bulan dan 6 bulan sekali untuk melihat perkembangan kinerja mereka. Evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kinerja guru dan staf pendidikan lainnya. Selain itu, terdapat juga program pengembangan diri yang diadakan setiap bulan untuk membantu guru meningkatkan kemampuan mereka. Dengan adanya strategi dan program ini, diharapkan kinerja pendidik di SMP PAB 8 Sampali dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif bagi perkembangan pendidikan di sekolah tersebut.

Hasil penelitian yang dihasilkan adalah (1) untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh SMP PAB 8 Sampali agar dapat mengembangkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, (2) untuk mengetahui bagaimana cara mengelola tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif, (3) untuk mengetahui apa saja kriteria penilaian tersendiri untuk kinerja pada guru SMP PAB 8 Sampali, (4) untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah bekerja sama dengan komite untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Metode, Data dan Analisis

Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan, sehingga diharapkan dapat mengungkap berbagai informasi yang teliti dan penuh makna, namun juga tidak menolak informasi kuantitatif dalam bentuk angka. Informasi yang didapat penulis dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan bukan angka-angka, akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran. Data yang dimaksud berasal dari wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi dan lainnya.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Strategi Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP PAB 8 Sampali

Setiap tahun di SMP PAB 8 Sampali, para guru dan staf pendidikan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri mereka melalui berbagai program. Salah satunya adalah program pengembangan diri yang diadakan di awal tahun pelajaran. Program ini memberikan kesempatan kepada para guru dan staf untuk meningkatkan potensi mereka melalui workshop dan webinar yang diselenggarakan melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). PMM bukan hanya tempat untuk belajar, tetapi juga sebagai sarana untuk menilai kinerja guru melalui platform tersebut. Dengan adanya PMM, para guru dapat mengakses materi-materi pembelajaran yang relevan dan juga dinilai kinerjanya. Hal ini menunjukkan komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan memastikan setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Selain itu, kepemimpinan yang efektif dari Kepala Sekolah juga sangat penting dalam memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kinerja staf pendidikan. Dengan adanya perencanaan yang baik, diharapkan sekolah dapat meningkatkan kualitasnya secara keseluruhan, baik dari segi sekolah itu sendiri maupun dari segi tenaga pendidik dan kependidikan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peserta didik (Putri & Nugroho, 2016).

2. Cara Mengelola Tenaga Pendidik dan Kependidikan Secara Efektif

Program pengembangan diri dari kurikulum adalah program yang membantu guru-guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Setelah program ini, ada juga program koordinasi yang dilakukan setiap bulan sekali. Program koordinasi ini membahas evaluasi dari program pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru, apakah ada yang perlu diperbaiki atau dikembangkan. Contohnya, jika ada masalah dalam pembelajaran matematika, pihak sekolah akan membantu guru untuk memperbaiki masalah tersebut. Dalam kegiatan koordinasi ini, kepala sekolah akan bertanya kepada guru-guru tentang kendala apa yang terjadi selama pembelajaran. Di SMP PAB 8 Sampali, ada Kelompok Komunitas Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang membantu guru-guru untuk merencanakan kegiatan pembelajaran. Hal ini penting untuk mengelola guru-guru dan pendidikan dengan efektif. Program pengembangan diri dan program koordinasi ini membantu meningkatkan kualitas pendidikan melalui perbaikan program pembelajaran yang dijalankan oleh guru. Koordinasi yang dilakukan setiap bulan sekali juga penting untuk memastikan evaluasi yang berkelanjutan terhadap program pembelajaran. Melalui rapat koordinasi ini, masalah-masalah yang muncul selama pembelajaran dapat diidentifikasi dan diperbaiki bersama-sama (Octavia, 2019).

Sekolah dapat memberikan bantuan dan dukungan untuk meningkatkan program pembelajaran yang sudah ada. Salah satu cara yang dilakukan adalah melalui program koordinasi, Kelompok Komunitas Guru (KKG), dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). KKG dan MGMP adalah tempat di mana para guru bisa bekerja sama, berbagi pengalaman, dan merencanakan kegiatan pembelajaran yang relevan. Hal ini membantu dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan (Vienty & Ajepri, 2022). Selain itu, peningkatan mutu tenaga kependidikan bisa dilakukan melalui pendidikan formal, informal, dan non formal. Contohnya, lembaga diklat di lingkungan dinas pendidikan nasional. Lembaga diklat tersebut perlu berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya agar efektif. Di sisi lain, sekolah juga diberi kewenangan lebih besar untuk menentukan cara terbaik dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan. Dengan adanya kerjasama dan koordinasi antara semua pihak terkait, kepala sekolah dapat mengelola tenaga pendidik dan kependidikan dengan lebih efektif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Jadi, kolaborasi antara sekolah, guru, dan lembaga terkait sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut (Mawardi, 2023).

3. Kinerja Penilaian untuk Kinerja Para Guru di SMP PAB 8 Sampali

Pemahaman kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dan tenaga kependidikan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kinerja guru harus diperhatikan dan dievaluasi karena mereka memiliki tugas profesional yang harus dilakukan dengan baik berdasarkan kompetensi yang mereka miliki. Salah satu cara untuk menilai kinerja guru adalah melalui aplikasi PMM (Platform Merdeka Mengajar) yang telah ditentukan oleh pusat. Guru-guru harus memasukkan rencana kerja mereka untuk satu semester ke dalam aplikasi ini. Penilaian dilakukan setiap semester, mulai dari bulan Januari hingga Juni. Beberapa kegiatan yang direncanakan oleh guru-guru termasuk webinar, mengawasi ujian, dan menjadi anggota profesi seperti Ikatan Guru Indonesia. Namun, dalam mengakses aplikasi PMM, seringkali terdapat hambatan atau kesulitan karena masih banyak bug atau error dalam aplikasi tersebut. Pemahaman yang mendalam oleh kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dan tenaga kependidikan sangat penting dalam merencanakan kegiatan pendidikan yang relevan dan efektif. Strategi kepala sekolah memiliki dampak besar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mengembangkan profesionalisme guru. Dalam hal ini, kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah sangat penting karena dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi dan kinerja guru di sekolah (Ariyani, 2017).

Evaluasi kinerja guru dilakukan oleh kepala madrasah untuk menilai kualitas kerja guru secara berkelanjutan. Hal ini penting agar guru dapat terus meningkatkan kinerjanya dan menjadi lebih profesional. Strategi kepemimpinan kepala madrasah juga berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dengan memberikan landasan bagi penilaian kinerja yang berkualitas, guru dapat mendapatkan umpan balik yang berguna untuk pengembangan profesionalisme mereka. Penilaian kinerja guru juga merupakan bagian integral dari proses pengembangan profesionalisme guru. Dengan melakukan evaluasi secara teratur, kepala sekolah dapat membantu guru dalam meningkatkan kualitas kerja mereka. Contoh sederhananya, jika seorang guru mendapat nilai rendah dalam evaluasi kinerja, kepala madrasah dapat memberikan bimbingan atau pelatihan tambahan agar guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru sangat penting

dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Dalam SMP PAB 8 Sampali, kinerja guru dinilai menggunakan aplikasi PMM yang telah ditetapkan oleh pusat. Guru-guru diminta untuk menginput rencana kerja mereka secara sistematis, termasuk dalam kegiatan seperti webinar, pengawasan ujian, dan keanggotaan dalam organisasi profesi seperti Ikatan Guru Indonesia. Namun, ada tantangan dalam akses aplikasi ini, beberapa guru mengalami kesulitan karena adanya kesalahan teknis pada saat peluncuran aplikasi. Penilaian kinerja guru di SMP PAB 8 Sampali sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan profesionalisme guru dan kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah.

4. Strategi Kepala Sekolah Bekerja Sama dengan Komite Sekolah untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP PAB 8 Sampali

Sebagai kepala pendidikan di sebuah sekolah, tugas utama kepala sekolah adalah memastikan para guru memahami dengan jelas tujuan yang ingin dicapai. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada para guru untuk berdiskusi, saling bertukar pendapat, dan merumuskan gagasan bersama sebelum menetapkan tujuan akhir. Selain itu, kepala sekolah juga harus bisa memotivasi para guru agar semangat bekerja mereka tetap tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengarahkan dan memotivasi para guru agar bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kepala sekolah di sebuah lembaga pendidikan harus memperhatikan kebutuhan sekolah, yaitu sumber daya manusia (guru). Mereka juga harus membantu guru-guru untuk menjadi lebih profesional agar bisa mengembangkan potensi mereka tanpa harus selalu diminta oleh kepala sekolah terlebih dahulu. Kualitas guru sangat penting dalam lembaga pendidikan karena akan berpengaruh pada semua aspek pendidikan lainnya. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas guru adalah program yang sangat penting. Untuk meningkatkan kualitas guru, ada beberapa program yang bisa dilakukan, seperti sertifikasi guru, uji kompetensi, pelatihan, dan penilaian kinerja guru. Semua program ini bertujuan untuk membantu guru agar bisa memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa. Jadi, kepala sekolah harus memastikan bahwa guru-guru di sekolahnya mendapatkan dukungan dan pelatihan yang mereka butuhkan untuk terus berkembang dalam profesi mereka (Alfarisa & Pangestika, 2015).

Dalam kegiatan evaluasi sekolah, setiap 6 bulan sekali dilakukan penilaian oleh komite sekolah. Ini dilakukan untuk melihat apa yang dibutuhkan oleh siswa dalam proses belajar-mengajar dan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah yang bisa mendukung minat dan bakat mereka. Setelah tujuan dan hasil evaluasi diketahui, maka akan dibicarakan terlebih dahulu dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf, dan guru-guru. Peran kepala sekolah dalam lembaga pendidikan tidak hanya terbatas pada administrasi dan manajemen, tetapi juga mencakup strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan holistik diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Kepala sekolah perlu membangun lingkungan kerja yang inklusif, di mana ide dan pandangan dari semua pihak dihargai dan dipertimbangkan sebelum menetapkan tujuan akhir. Pendekatan inklusif ini tidak hanya menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan pendidikan, tetapi juga merangsang inisiatif dan kreativitas dalam menghadapi tantangan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah juga harus fokus pada pengembangan profesionalisme guru. Dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan mengembangkan potensi mereka sendiri, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat kerjasama dan semangat kerja kolektif.

Pendekatan holistik sangat penting dalam pendidikan agar tujuan-tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Hal ini berarti kepala sekolah perlu memperhatikan semua aspek yang terlibat dalam proses pendidikan, mulai dari lingkungan kerja yang inklusif hingga pengembangan profesionalisme guru. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kepala sekolah perlu memastikan bahwa semua pendapat dan ide dari semua pihak dihargai dan dipertimbangkan sebelum menetapkan tujuan akhir. Dengan demikian, semua orang merasa memiliki tanggung jawab terhadap tujuan pendidikan dan lebih termotivasi untuk berinovasi dalam menghadapi tantangan pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga harus fokus pada pengembangan profesionalisme guru. Dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan mengembangkan potensi mereka sendiri, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat kerjasama dan semangat kerja kolektif (Al Amin, 2021).

Dengan demikian, kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan komite sekolah menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP PAB 8 Sampali. Melalui pendekatan yang inklusif, kepemimpinan yang membangun profesionalisme, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif, kepala sekolah dapat membentuk lingkungan pendidikan yang dinamis dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal bagi semua pemangku kepentingan.

4. Kesimpulan

Pentingnya profesionalisme guru dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan di SMP PAB 8 Sampali. Meskipun ada tantangan dalam mengakses aplikasi penilaian kinerja, namun penilaian ini tetap penting sebagai dasar untuk pengembangan lebih lanjut. Kerja sama antara kepala sekolah dan komite sekolah sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mereka harus membangun lingkungan inklusif dan memfasilitasi partisipasi aktif dari semua pihak terkait, termasuk guru, siswa, dan orang tua. Sebagai kepala sekolah, mereka tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mendorong kolaborasi dan pengembangan profesionalisme guru. Dengan menerapkan strategi pengembangan kinerja, pengelolaan yang efektif, penilaian kinerja, dan kerja sama antara kepala sekolah dan komite sekolah, mutu pendidikan di SMP PAB 8 Sampali dapat ditingkatkan.

Referensi

- A. Wibowo, S. Tinggi, and A. I. (2020). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Indonesian Journal of Islamic Educational Management, 3(2), 2764–2773. <https://doi.org/10.54373/imeij.v4i3.505>.
- Al Amin, Mei Indrawati, & C. Sri Hartati. (2021). *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Standarisasi Tenaga Pendidik*. Jurnal Santiaji Pendidikan (JSP), 11(3), 180–187. <https://doi.org/10.36733/jsp.v11i3.2430>.
- Alfarisa, F., & Pangestika, R. (2015). *Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia*. Jurnal Pendidikan, 9(1), 671–683.
- Ariyani, R. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*. Al-Afkar : Jurnal Keislaman & Peradaban, 5(1), 34–58. <https://doi.org/10.28944/afkar.v5i1.135>.
- Mawardi. (2023). *Strategi pengembangan kinerja tenaga kependidikan*. Jurnal Pendidikan Islam, 5(1), 157–167.
- Oktavia, A. (2019). *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan*. Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/, 7, 9–25.
- Priyambodo, P. (2023). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*. TIRAI: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2(1), 34–58. <https://doi.org/10.28944/afkar.v5i1.135>.
- Putri, W. N., & Nugroho, M. A. (2016). *Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah*. MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam, 8(2), 313. <https://doi.org/10.18326/mdr.v8i2.313-340>.
- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan