

PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

Makmur Syukri¹; Yefrineng Delastri²; Desi Anggraini³; Desi Sandra Putri⁴; Marzelni⁵

¹UIN Sumatera Utara Medan

Jln. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

^{2,3,4,5}UIN Mahmud Yunus, Batusangkar

Jln. Jenderal Sudirman No.137, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat 27217

E-mail : makmursyukri@uinsu.ac.id (Korespondensi)

Abstract: Management of educational personnel, which includes teachers and educational personnel, is a necessity that must be carried out by school administrators in order to utilize educational personnel effectively and efficiently in order to achieve the best results. The ability to search, place, evaluate, direct, motivate and develop the abilities of each teacher and employee, as well as the ability to align individual and organizational goals, are aspects that a school manager is expected to have according to needs. This understanding. The quality of the education and learning process can be studied from two different points of view, namely the quality of the components and the quality of the administration of school institutions. If these components are not managed "well" and "appropriately" in accordance with the educational and teaching program (school program) that has been determined, then it is certain that the educational and teaching objectives will not be achieved. This occurs even though the components are supportive, such as the availability of adequate facilities and infrastructure, as well as sufficient funds. will be achieved successfully. Therefore, management principles are an important instrument that can show the extent of teacher success or failure in achieving learning goals and school programs. This is intended to enable school principals to carry out their role as leaders, which enables them to carry out school-based management to improve the quality of education provided in schools throughout the country.

Keywords: *Principles of management of teaching and educational staff, quality of education*

Pendidikan adalah penggunaan sumber daya secara strategis menuju pengembangan keterampilan dan pengetahuan manusia, sehingga menghasilkan keuntungan yang signifikan dan bertahan lama. Pendidikan menjadi landasan fundamental bagi individu sepanjang hidupnya, mulai dari lahir hingga meninggal dunia. Oleh karena itu, faktor pendidikan dipandang sama pentingnya dan sangat krusial bagi pembangunan negara dan bangsa di hampir semua negara. Demikian pula, Indonesia sangat memprioritaskan pendidikan dan menyadari pentingnya hal tersebut. Hal ini terlihat dari bahasa yang digunakan dalam Pembukaan keempat UUD 1945 yang menyatakan bahwa tujuan utama bangsa Indonesia adalah menumbuhkembangkan intelektualitas dalam diri bangsa.

Pada hakikatnya seorang pendidik bertanggung jawab dalam mendidik peserta didik dan harus mempertimbangkan upaya-

upaya yang harus dilakukan untuk menumbuhkembangkan seluruh potensi yang melekat pada setiap individu peserta didik, baik potensi kognitif, afektif, dan psikomotorik. Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar bagi seluruh bagian eksistensi manusia. Pada hakikatnya pendidikan dan guru merupakan suatu ikhtiar yang bertujuan untuk membina pertumbuhan dan perkembangan pikiran (akal) peserta didik, jasmani (badan jasmani), dan budi pekerti (kekuatan batin dan budi pekerti). Menurut Saidah (2016), proses pendidikan perlu berkelanjutan sepanjang hidup seseorang guna mencapai kesempurnaan hidup dan keselarasan dengan dunia. Oleh karena itu, seorang guru dituntut untuk mengajar dan mendidik berdasarkan rasa cinta terhadap seluruh siswanya, tanpa memandang karakteristik sosial, ekonomi, agama, dan lainnya. Salah satu tempat terpenting bagi peserta didik

untuk memperoleh pendidikan dan memperoleh ilmu pengetahuan adalah di sekolah, yang merupakan jenis lembaga pendidikan resmi. Setiap sekolah menawarkan tingkat keunggulan pendidikan yang unik kepada siswanya. Untuk mengelola sumber daya dan dana yang dikendalikan oleh sekolah secara efektif, manajemen masing-masing sekolah menerapkan serangkaian taktik manajerial yang unik.

Manajemen pendidikan mengacu pada serangkaian tindakan yang dilakukan oleh sekelompok individu yang berafiliasi dengan suatu lembaga pendidikan. Orang-orang ini terdiri dari staf pengajar dan pengajar di sekolah, dan mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Hal ini dicapai dengan pemanfaatan sumber daya yang dapat diakses dan pelaksanaan fungsi manajemen yang tepat waktu, sehingga menghasilkan efektivitas (Muhaimin et al., 2015). Manajemen pendidikan melibatkan organisasi dan administrasi sektor pendidikan. Hal ini dilakukan melalui berbagai fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pembinaan, komunikasi, koordinasi, motivasi, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian, dan pelaporan. Tujuan utamanya adalah mencapai standar keunggulan pendidikan yang tinggi.

Penilaian terhadap proses pendidikan dan pembelajaran dapat didekati dari dua sudut pandang yang berbeda: kualitas komponen dan kualitas pelaksanaan di dalam lembaga pendidikan. Meskipun ketersediaan sumber daya yang diperlukan seperti fasilitas, infrastruktur, dan pendanaan sangatlah penting, pengelolaan tujuan pendidikan dan pengajaran secara efektif dengan mematuhi aturan yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan adalah hal yang penting. Sebaliknya jika penyelenggaraan sekolah dianggap memuaskan tetapi lingkungan sekitar tempat fungsi sekolah kurang memadai, maka hasilnya akan kurang optimal (Tirtahardja & Sulo, 2012).

Hal ini mengacu pada hasil upaya yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan

kewenangan dan tanggung jawab yang ditetapkan, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara hukum dan etika, tanpa melanggar hukum atau prinsip moral. Konsep etika dibahas oleh Prawirosentono pada tahun 1999. Kinerja adalah hasil kerja mereka. Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seorang pegawai, baik yang mencakup jumlah maupun kualitas kerja, dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kaitan pendidikan dengan pengertian tersebut didasarkan pada pemahaman bahwa individu, termasuk guru, memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya sesuai dengan kewenangannya masing-masing untuk mencapai tujuan pendidikan dan tujuan pengajaran di sekolah. Oleh karena itu, peran prinsip ini sangat penting dalam membimbing, menginspirasi, mengawasi, dan menilai guru secara efektif dalam pelaksanaan tanggung jawab dan komitmen mereka.

Penilaian berkala yang dilakukan oleh administrator dan pengawas sekolah bertujuan untuk memastikan tingkat kemajuan yang dicapai guru dalam melaksanakan program pendidikan yang telah dirancang sebelumnya. Lebih lanjut, tujuannya adalah untuk mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi para pendidik dalam upayanya mencapai inisiatif pendidikan. Penerapan prinsip-prinsip manajemen seperti kemanusiaan, demokrasi, kesetaraan pengarahannya, kesatuan komando, efisiensi dan efektifitas, produktivitas kerja, disiplin, serta wewenang dan tanggung jawab tidak dapat dipungkiri dapat meningkatkan keyakinan bahwa kinerja guru sebagai pendidik dan tenaga kependidikan dapat mencapai hasil yang optimal.

Istilah "kualitas" mengacu pada deskripsi suatu produk atau layanan yang menunjukkan kualitas atau kapasitasnya untuk memenuhi persyaratan konsumen. Kualitas suatu produk atau jasa berbanding lurus dengan tingkat pelayanan yang diberikannya kepada pelanggan. Hal yang sama juga berlaku pada kualitas pendidikan;

mutu pendidikan merupakan gambaran umum mengenai keadaan umum suatu lembaga pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tentunya akan menghasilkan output yang berkualitas pula. Dalam dunia pendidikan, konsep mutu mencakup tiga (tiga) aspek, yaitu sebagai berikut: Input pendidikan merupakan komponen yang bertanggung jawab atas berjalannya atau terselenggaranya pendidikan. Salah satu komponen masukan pendidikan adalah sumber daya yang dimanfaatkan dalam proses peningkatan mutu pendidikan. Proses Pendidikan yang terdiri dari beberapa upaya. Contoh prestasi yang dapat dicapai melalui proses pendidikan yang berlarut-larut adalah transformasi dari sesuatu yang biasa menjadi luar biasa, serta dihasilkannya kemajuan dan keluaran pendidikan. . Output pendidikan suatu sekolah berbanding lurus dengan kemampuan universitas dalam menghasilkan lulusan yang berkaliber tinggi. Hal ini dibuktikan dengan prestasi siswa, prestasi sekolah, dan metrik lainnya.

METODE

Untuk tujuan penelitian ini, digunakan metode tinjauan literatur atau studi literatur. Artinya peneliti terlebih dahulu mengumpulkan data dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Selanjutnya peneliti menganalisis, mencatat, dan mengelola bahan data yang diperoleh guna menarik kesimpulan dari permasalahan yang diteliti. Sumber data primer dan sekunder digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Sumber data primer digunakan untuk mengumpulkan informasi. Ketika akademisi berbicara tentang sumber data primer, yang mereka maksud adalah hal-hal seperti membaca buku, hasil studi, dan berbagai majalah. Data sekunder yang dapat diperoleh dalam bentuk artikel atau publikasi yang dikaitkan dengan permasalahan yang sedang diteliti dimanfaatkan oleh peneliti guna memberikan dukungan terhadap datan lainnya.

HASIL

Tenaga kependidikan yang

mempunyai kualifikasi mengajar, seperti dosen, pembimbing, tutor, guru, fasilitator, dan lain-lain yang mempunyai keahlian khusus di bidangnya masing-masing, secara bersama-sama disebut sebagai pendidik. Istilah ini digunakan sesuai dengan ketentuan yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidik memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk terlibat dalam pengajaran, ceramah, pemberian nasihat, pendampingan, bimbingan belajar, dan fasilitasi. Menurut definisi tersebut, guru adalah seorang pendidik yang bertugas pada tingkat sekolah dasar dan menengah yang secara aktif melaksanakan tugas dan kewajibannya di lingkungan sekolah. Tugas utama instruktur adalah memberikan pengetahuan dan mendidik siswa.

Pendidik mempunyai tanggung jawab untuk menyebarkan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan metode tertentu, dengan tujuan memastikan bahwa individu tersebut mempertahankan pengetahuan yang diperoleh. Selain aktif memediasi gagasan dan norma moral yang luhur dan luhur, individu juga mengabdikan kepada masyarakat dalam perannya sebagai pendidik. Sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tenaga kependidikan yang bekerja pada lembaga pendidikan tertentu disebut "Anggota Masyarakat yang dengan sukarela berkomitmen dan ditunjuk untuk membantu penyelenggaraan pendidikan". Agar tujuan sekolah dapat berhasil dan berdaya guna, maka dibentuk tim tenaga kependidikan di dalam satuan pendidikan. Anggota staf ini diberi wewenang untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan bidang dan keahlian khusus mereka. Selain itu, tanggung jawab mereka termasuk memberikan bantuan untuk program apa pun yang terutama didirikan oleh lembaga pendidikan. Tenaga kependidikan pada satuan pendidikan tertentu terdiri dari pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha, wakil kepala sekolah yang bertanggung jawab di bidang khusus, pustakawan, asisten

laboratorium, penjaga, dan petugas kebersihan sekolah.

PEMBAHASAN

Chairunnisa (2016) mengartikan manajemen sebagai bidang ilmu yang mempelajari cara-cara yang diperlukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Hal ini dilakukan melalui perencanaan metadis, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan, dan pemantauan. Muhaimin dkk. (2015) mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai pengelolaan sumber daya pendidikan yang terampil dan sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan efektif. Definisi ini berkaitan dengan domain pendidikan. Seperti yang diungkapkan oleh Muhaimin dkk. (2015), manajemen pendidikan mencakup serangkaian tindakan yang dilakukan oleh sekelompok individu yang menjadi bagian dari suatu lembaga pendidikan.

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan sumber daya yang dapat diakses dan menggunakan fungsi manajerial untuk memastikan pencapaian tujuan tersebut secara efektif dan efisien. Manajemen pendidikan melibatkan organisasi dan administrasi sektor pendidikan. Ini mencakup berbagai fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pembinaan, komunikasi, koordinasi, motivasi, penganggaran, pengendalian, pemantauan, penilaian, dan pelaporan. Fungsi-fungsi tersebut dilaksanakan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu menjadi fokus kajian yang dilakukan oleh Kristiawan, Safitri, dan Lestari pada tahun 2017. Hal ini memberikan pemahaman yang lebih nyata dan tepat mengenai konsep administrasi pendidikan. Guru, sebagai bagian dari tenaga kependidikan, tercakup dalam definisi di atas. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tenaga kependidikan adalah mereka yang berada dalam masyarakat yang berdedikasi terhadap penyelenggaraan pendidikan dan ditunjuk

untuk membantu penyelenggaraan pendidikan.

Dengan demikian, manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan pendidikan dan pengajaran yang dilakukan oleh sekelompok individu yang merupakan bagian dari suatu lembaga pendidikan, khususnya sekolah, dengan tujuan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditentukan. Urutan prosedur ini dilaksanakan dengan memanfaatkan sumber daya dan dana yang tersedia secara efisien, selaras dengan prinsip-prinsip manajemen, dan dengan menggunakan fungsi-fungsi manajemen agar berhasil dan efisien mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Prinsip-prinsip manajemen pendidikan merupakan pedoman atau kriteria mendasar dalam melaksanakan serangkaian kegiatan manajerial yang memastikan berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan, khususnya sekolah. Kegiatan-kegiatan ini sangat penting dalam menentukan hasil suatu lembaga pendidikan, apakah itu kemenangan atau kejatuhan. Empat komponen utama yang menjadi perhatian dalam penerapan prinsip-prinsip manajemen pendidikan adalah tujuan yang ingin dicapai, personel yang terlibat dalam topik tersebut, tugas yang harus dilaksanakan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi atau lembaga.

Berikut beberapa konsep yang dijadikan pedoman dan dianggap mampu mencapai tujuan yang diinginkan atau direncanakan sekolah (Sola 2021): (1) Semua staf sekolah berpartisipasi; (2) Transparansi pelaksanaan tindakan; (3) Akuntabilitas kegiatan; (4) Profesionalisme; menjalankan program latihan sesuai kemampuan; (5) Visioner dan misionaris dengan niat pasti; (6) Pembagian wewenang; Terkadang pemimpin membagikan wewenang kepada bawahan yang berbakat; (7) Penerapan pengelolaan (1-6).

“Lebih detail, prinsip-prinsip manajemen pendidikan mencakup; (1) kemanusiaan, (2) demokrasi, (3) the right man on the right place, (4) equal pay for

equal work, (5) kesamaan arah, (6) kesatuan komando, (7) efisiensi dan efektivitas, (8) produktivitas kerja, (9) disiplin, (10) wewenang dan tanggung jawab (Zainal, Basalamah, & Natsir, 2012).

Dalam Al Qur-an (Shihab, 2011) juga terdapat bahasan tentang prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam, antara lain”:

- 1) Produktivitas (QS. Ar Ra’ad: 11),
- 2) Efektivitas dan efisiensi (QS. Al Baqaroh: 282),
- 3) Musyawarah (QS. Ali Imron: 159),
- 4) Keadilan (Al Baqaroh: 143), dan
- 5) Akhlak terpuji--ikhlas, jujur, amanah (Qs. An Nisa: 146, At Taubah: 119, An Nisa: 58)

Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seorang individu. Sebagaimana dikemukakan oleh S.P. (2002), kinerja atau hasil kerja mengacu pada hasil yang dicapai seseorang setelah menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Hasil dari upaya ini bergantung pada variabel seperti keahlian, kemahiran, dedikasi, dan durasi. Selain itu, dapat juga dipahami sebagai tingkat keunggulan dan jumlah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Prawirosentono (1999), mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Hasil-hasil ini dicapai dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah dan sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika. Kinerja, dalam konteks yang lebih luas, mengacu pada hasil kerja yang dapat dicapai. Guru adalah individu berketerampilan tinggi yang berspesialisasi dalam mata pelajaran pendidikan. Tugas utama mereka meliputi mendidik, mengajar, menasihati, memimpin, melatih, menilai, dan mengukur prestasi akademik siswanya. Menurut Pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru wajib melaksanakan tugas profesionalnya, yang meliputi namun tidak terbatas pada:

- 1) Perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran yang bermutu, serta penilaian dan evaluasi pengetahuan yang diperoleh
- 2) Agar dapat mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni terkini, kualifikasi dan keterampilan akademik perlu terus ditingkatkan dan dikembangkan.
- 3) Dalam konteks pendidikan, penting untuk menjaga objektivitas dan tidak melakukan diskriminasi terhadap siswa berdasarkan faktor-faktor seperti gender, agama, latar belakang keluarga, atau tingkat sosial ekonomi.

Kompetensi, dalam arti luasnya, mengacu pada bakat atau kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan atau panggilan tertentu secara efektif. Kompetensi dapat diartikan sebagai gambaran kualitatif inti dan perilaku nyata dan bermakna tinggi yang ditunjukkan oleh seorang guru (Usman, 2002). Yang dimaksud dengan “kompetensi guru” adalah kemampuan membangun lingkungan komunikatif dan edukatif antara guru dan siswa yang mencakup aspek kognitif, emosional, dan psikomotorik. Hal ini meliputi berbagai tahapan seperti persiapan, evaluasi, dan tindak lanjut, yang semuanya ditujukan untuk mencapai tujuan pembelajaran (Suryasubrata, 1997). Pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan menyatakan bahwa pendidik harus memiliki keunggulan akademik dan kompetensi sebagai fasilitator pembelajaran, menjaga kesehatan jasmani dan rohani, serta mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian pendidikan nasional. Teks selanjutnya menyajikan pernyataan yang terdapat pada pasal 10: Yang dimaksud dengan “kompetensi guru” dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan formal profesi guru. (Murni 2019).

Lembaga Pendidik dan Tenaga

Kependidikan (LPTK) telah mengembangkan kurikulum yang memuat sepuluh kompetensi dasar guru yang dijabarkan melalui berbagai pengalaman belajar, yakni (Sahertian & Sahertian, 1990): (1) Kemampuan menguasai bahan pelajaran yang disajikan, (2) Kemampuan mengelola program belajar mengajar, (3) Kemampuan mengelola kelas, (4) Kemampuan menggunakan media/sumber belajar, (5) Kemampuan mengasai landasan kependidikan, (6) Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (7) Kemampuan menilai prestasi peserta didik, (8) Kemampuan mengenal fungsi dan program layanan konseling, (9) Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran”.

Kinerja seorang individu merupakan cerminan keberhasilan organisasi dimana individu tersebut bekerja. Berikut ini adalah beberapa contoh indikator kinerja yang banyak dimanfaatkan di berbagai bidang kerja: (1) Prestasi kerja adalah terpenuhinya tugas dan kewajiban seseorang. Prestasi kerja tergantung pada keterampilan, pengalaman, dan kemampuan (Satrohadiwiyo, 2005). (2) Kuantitas kerja, diukur dengan output. (3) Kualitas kerja—baik/buruk. Kualitas kerja menunjukkan “tingkat kepuasan” terhadap pekerjaan. Tingkat penyelesaian pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2011). (4) Efektivitas kerja, yaitu tercapainya tujuan pegawai pada suatu lembaga/lembaga/organisasi berdasarkan efisiensi, atas besarnya pengorbanan yang dilakukan. (5) Kemandirian-kemampuan untuk melakukan pekerjaannya sendiri. (6) Komitmen dan tanggung jawab merupakan tekad yang kuat untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan norma lembaga/lembaga.

Sesuai dengan enam kriteria tersebut, Soedarmanto (2009) mengusulkan metrik kinerja sebagai berikut: (1) Kualitas pekerjaan (quality); berkenaan dengan nilai, proses dan hasil, dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diemban, (2) Kuantitas pekerjaan (quantity); jumlah pekerjaan yang dilakukan, dihasilkan dan ditiadakan seperti

nilai uang, jumlah barang atau jumlah kegiatan yang telah terlaksana atau diselesaikan, (3) Ketepatan waktu (timeliness); nilai tugas atau pekerjaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan/dijadwalkan, (4) Efektifitas biaya (cost-effectiveness); efektivitas pemanfaatan atau penggunaan sumber-sumber organisasi/institusi yang terukur, (5) Pengawasan (need for supervision); Pengawasan pimpinan dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi managerialnya, (6) Kemampuan diri (Interpersonal Impact); kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kolaborasi antar sesama pegawai”.

Penilaian kinerja guru membantu pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan SDM. Kinerja guru dapat menentukan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan. Penghargaan kinerja dapat menentukan gaji atau promosi.

Motivasi meningkatkan tanggung jawab dan etos kerja. Evaluasi kinerja dapat digunakan untuk memetakan perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi; menentukan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas guru dalam mengajar. Penilaian kinerja guru menggunakan tolak ukur untuk mengevaluasi kegiatan utama mengajar guru. Kinerja belajar mengajar guru menunjukkan kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Kementerian Pendidikan Nasional mencantumkan 12 kompetensi penting guru (Rama et al. 2023); (1) Membuat rencana pembelajaran, (2) Melaksanakan pembelajaran, (3) Mengevaluasi hasil pembelajaran, (4). Menindaklanjuti penilaian prestasi belajar siswa, (5) Mengetahui dasar-dasar pendidikan, (6) Mengetahui kebijakan pendidikan, (7) Mengetahui tingkat perkembangan anak, (8) Memahami metode pembelajaran materi yang efektif, (9) Bekerja secara kooperatif, (10) Memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pengajaran, (11)

Pembelajaran keterampilan berbasis materi, (12) Pengembangan profesi.

Komponen pendidikan harus memberikan dukungan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk peningkatan mutu pendidikan, sekolah harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan sekolah yang kuat, kepala sekolah harus mampu menggunakan dan menjalankan peran kepemimpinannya untuk mendorong dan melaksanakan pengambilan keputusan guna meningkatkan mutu sekolah.
- 2) Pengelolaan Tenaga Kependidikan yang efektif, khususnya instruktur, sangatlah penting. Dari kebutuhan pengajaran hingga pelatihan, evaluasi kinerja, dan penghargaan,
- 3) Sekolah mempunyai kewenangan untuk memperbaiki diri dan mengembangkan kemampuannya.
- 4) Sekolah memiliki keterbukaan. Keterbukaan adalah transparansi dalam proses manajemen seperti pengambilan keputusan, keuangan sekolah, dan evaluasi kegiatan.
- 5) Sekolah terus-menerus mengevaluasi dan meningkatkan hasil pembelajaran siswa dan program pengajaran. Ini membantu sekolah berkembang nantinya.
- 6) Komunikasi yang Baik : Sekolah harus berkomunikasi dengan baik dengan mitra internal dan eksternal. Komunikasi yang efektif menjamin seluruh kegiatan sekolah dapat berhasil dengan melibatkan seluruh komponen. (Pane 2021).

SIMPULAN

Pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peranan penting dalam membentuk karakter bangsa dengan mempengaruhi kepribadian dan memajukan gagasan. Kepala sekolah bertanggung jawab mengawasi dan mengarahkan guru serta personel secara efektif guna mencapai hasil yang optimal. Peran kepala sekolah melibatkan keterlibatan yang baik dalam

proses perekrutan, evaluasi, pengarahan, motivasi, dan pengembangan instruktur dan staf, sambil memastikan bahwa tujuan individu dan organisasi selaras.

Manajemen pendidikan memerlukan upaya kolaboratif antar personel lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Hal ini dapat dicapai dengan menggunakan seluruh sumber daya secara efisien melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen pendidikan. Prinsip-prinsip manajemen pendidikan mencakup serangkaian kegiatan manajerial yang mempunyai dampak signifikan terhadap hasil dan efektivitas sekolah. Konsep manajemen pendidikan berpusat pada tujuan (visi dan misi), peserta (guru, siswa, tenaga administrasi, komite, dan warga sekolah), tanggung jawab (pendidik dan tenaga kependidikan), dan prinsip. Tujuan pendidikan dan pengajaran tidak dapat tercapai kecuali fasilitas dan dana dikelola secara efektif dan tepat. Sebaliknya, manajemen sekolah yang efektif tanpa adanya keadaan yang mendukung akan menghasilkan hasil yang tidak menguntungkan.

Kinerja guru pada hakikatnya merupakan ekspresi dari dua belas kemampuan mendasar yang wajib dimiliki oleh pengajar dan untuk itu kemampuan tersebut harus terlihat sepanjang proses belajar mengajar. Ada enam indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui berhasil atau tidaknya seorang guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas biaya, (5) perlunya pemantauan, dan (6) dampak interpersonal yang dimiliki guru. Jika keenam indikator penilaian kinerja guru mampu tercapai, maka wajar jika proses belajar mengajar akan memberikan dampak positif terhadap karya yang dihasilkan sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Murni. 2019. "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *Al-Ihda' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*

- 13 (2): 167–76.
<http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/7224%0Ahttps://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926%0Ahttp://repository.unika.ac.id/20131/5/14.D1.0204>
EVAN BUDI PRATAMA
%286.03%29..pdf BAB
IV.pdf%0Ahttps://media.neliti.com/media/publicati.
- Pane, Desliana. 2021. “Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala” 5: 11148–59.
- Rama, Alzet, Muhammad Giatman, Hasan Maksun, and Andri Dermawan. 2023. “Konsep Fungsi Dan Prinsip Manajemen Pendidikan.” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 8 (2): 130.
<https://doi.org/10.29210/1202222519>.
- Sola, Ermi. 2021. “Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Vs Kinerja Guru.” *Edu-Leadership* 1 (1): 20–30.
- Chairunnisa, C. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Jakarta: PT. Raja Garafindo Persada.
- Engkoswara, & Komariah, A. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed). Mason, OH: Thomson/South-western.
- Muhaimin, Suti'ah, & Prabowo, S. L. (2015). *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Publisher.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Sahertian, P. A., & Sahertian, I. A. (1990). *Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Matin, *Perencanaan Pendidikan: Perspektif Proses dan Teknik dalam Penyusunan Rencana Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- M. Rudi, *Manajemen Pendidikan*, Banjar: 2011, Tersedia di <http://www.scribd.com/feeds/rss> diakses pada tanggal 2 Mei 2016.
- Sadili Samsudin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Herawan, E. (2016). *KONTRIBUSI PERILAKU KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA KOMITE SEKOLAH TERHADAP EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH*. *Administrasi Pendidikan*, XXIII(1).