

Pengaruh Mutu Tenaga Pendidik Terhadap Keberlangsungan Proses Pembelajaran di SDN Lidah Kulon 1 Surabaya

Shiva Aulia Ramadhani*¹

Sofia Dwi Damayanti²

Windasari³

Agustin Hanivia Cindy⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Surabaya

*e-mail: shivaaulia.23272@unesa.ac.id¹, sofiadwi.23271@mhs.unesa.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh mutu tenaga pendidik terhadap keberlangsungan proses pembelajaran di bidang pendidikan, khususnya peran dan signifikansi tenaga pendidik dan kependidikan dalam pembentukan karakter bangsa melalui proses pembelajaran. Meskipun teknologi telah berkembang pesat sebagai tambahan dalam proses belajar-mengajar, peran guru tetap menjadi elemen kunci dalam masyarakat Indonesia. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tercermin dari kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan pendidiknya dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada anak-anak mereka. Manajemen pendidik dan kependidikan di semua tingkatan memegang peranan penting dalam menetapkan standar mutu pendidikan serta meningkatkan kualitasnya. Dukungan dari berbagai pihak seperti komite sekolah, lembaga pendidikan, dan pemerintah sangat diperlukan untuk memastikan tugas dan fungsi mereka terlaksana dengan baik, sementara inovasi diperlukan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Kata kunci: Manajemen Pendidikan, Mutu Pendidikan, Pendidikan, Tenaga Pendidik

Abstract

This research discusses the influence of the quality of educators on the sustainability of the learning process in the field of education, particularly the role and significance of educators in shaping the nation's character through the learning process. Despite the rapid development of technology as an addition to the teaching and learning process, the role of teachers remains a key element in Indonesian society. The success of an educational institution is reflected in the community's trust in the educators' ability to provide quality education to their children. Management of educators and education at all levels plays a crucial role in setting education quality standards and enhancing them. Support from various parties such as school committees, educational institutions, and the government is essential to ensure their tasks and functions are carried out effectively, while innovation is necessary to develop schools and improve student learning achievements.

Keywords: Education Management, Education Quality, Education, Teacher.

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pembelajaran memiliki signifikansi besar dalam membentuk karakter bangsa melalui pembangunan kepribadian dan penerapan nilai-nilai yang diinginkan. Dalam konteks pembelajaran, peran guru di masyarakat Indonesia tetap menjadi hal yang paling penting, meskipun kemajuan teknologi dapat dimanfaatkan sebagai tambahan sumber pengetahuan dalam proses belajar-mengajar (Aswaruddin et al., 2022).

Keberhasilan suatu lembaga dapat terlihat dari besarnya masyarakat yang mempercayakan anak-anak mereka untuk dididik di suatu lembaga pendidikan, hal ini mencerminkan tingkat keberhasilan lembaga tersebut. Kepercayaan orang tua terhadap kemampuan para pendidik (baik guru maupun dosen) dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada anak-anak mereka sangatlah penting. Secara tidak langsung, hal ini juga menunjukkan bahwa orang tua bersedia untuk membagi tanggung jawab pendidikan anak kepada para pendidik profesional. Saat orang tua menyerahkan anak mereka ke sekolah, mereka juga mengalihkan sebagian tanggung jawab pendidikan kepada guru atau dosen. Fenomena ini menegaskan bahwa orang tua tidak sembarangan dalam memilih lembaga pendidikan atau pendidik untuk anak-anak mereka karena tidak semua individu dapat dianggap layak menjadi guru atau dosen (B., 2018).

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan melibatkan serangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, penggajian, pemberian insentif, pengembangan, hingga pengakhiran hubungan kerja. Proses ini melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan, serta organisasi pendidikan dalam mengelola aspek-aspek tersebut (Suarga, 2019). Manajemen pendidik dan kependidikan di tingkat strategis, manajerial, dan operasional memiliki peran penting dalam menentukan standar mutu pendidikan (Yuda Yohanes, 2022). Menurut (Susanti, 2021) Standar pendidik dan kependidikan memiliki peran penting dan signifikan dalam menentukan kualitas pendidikan secara langsung. Oleh karena itu, dukungan dari berbagai pihak seperti komite sekolah, lembaga pendidikan, dan pemerintah sangatlah penting dalam memastikan bahwa tugas dan fungsi mereka terlaksana dengan baik. Selain itu, diperlukan juga kreativitas dalam berinovasi untuk mengembangkan sekolah serta meningkatkan prestasi belajar siswa. (Rahmawati & Syamratulangi, 2020)

Menurut penelitian tentang pengembangan profesionalisme bagi pendidik dan tenaga kependidikan, menurut (Byman et al., 2020) dikemukakan bahwa profesionalisme dan pekerjaan guru memiliki keterkaitan yang erat. Seperti yang diungkapkan sebelumnya, berbagai bidang pekerjaan memiliki kebutuhan pengembangan profesional yang berbeda di antara para pendidik dan tenaga kependidikan saat ini. Selain itu, tugas dan tanggung jawab yang mereka emban seringkali sangat terfragmentasi dan dihadapkan pada berbagai tuntutan, yang menjadi masalah tersendiri bagi mereka. Hal ini menunjukkan urgensi peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan yang ada (Al Kadri & Widiawati, 2020).

Pemerintah Indonesia terus berusaha dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan mutu pendidikan di negara ini. Negara-negara anggota PBB telah sepakat untuk mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), yang mencakup berbagai sasaran pembangunan. Salah satu sasaran yang diharapkan tercapai pada tahun 2030 adalah meningkatnya kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Harapan yang tinggi dari masyarakat harus dipenuhi oleh para pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh profesionalisme. Dengan dukungan yang diberikan oleh pemerintah, terutama dalam meningkatkan kesejahteraan para pelaku pendidikan, diharapkan akan terjadi peningkatan mutu dan kualitas pendidik secara menyeluruh. Sehingga, diharapkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia juga dapat meningkat.

Tujuan dari penyusunan penulisan ini yakni untuk mengetahui hambatan dalam proses mengajar yang dilalui oleh para tenaga pendidik di SDN Lidah Kulon 1 Surabaya, memberikan pengetahuan, wawasan terhadap standar mutu dan kualifikasi tenaga pendidik sesuai dengan aturan yang berlaku, menambah wawasan dan bahan evaluasi dalam meningkatkan strategi mutu tenaga pendidik, serta memberikan solusi dan evaluasi terhadap permasalahan yang dihadapi.

Adapun harapan penulis dari penyusunan artikel ini yakni dapat memberikan manfaat berupa sumbangsih ilmu pengetahuan terhadap tenaga pendidik secara umum dan menyeluruh, serta dapat dijadikan bahan evaluasi oleh lembaga pendidikan sekitar dan juga sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi. Penelitian kualitatif merupakan penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data, analisis, kemudian diinterpretasikan. Penelitian kualitatif memiliki fokus pada pemahaman masalah-masalah dalam kehidupan sosial dengan kondisi yang realistis dan rinci (Fadli, 2021). Pengumpulan data menggunakan metode wawancara terencana, yang merupakan teknik pengumpulan data atau informasi dengan menanyakan pertanyaan mengenai tema yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan observasi merupakan teknik pengumpulan suatu data atau informasi berdasarkan mengamati "apa yang dilakukan" oleh subjek penelitian (Pujaastwa, 2016).

Peneliti mengumpulkan data atau informasi dengan mengunjungi SDN Lidah Kulon 1 Surabaya yang dijadikan sebagai objek/situs penelitian. Peneliti mengumpulkan data melalui kegiatan mengamati lingkungan sekitar sekolah, melakukan wawancara kepada subjek penelitian, yakni 2 tenaga pendidik, serta melakukan dokumentasi sebagai bukti bahwa peneliti telah melakukan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDN Lidah Kulon 1 merupakan sebuah Sekolah Dasar Negeri yang terletak di Kecamatan Lakasatri. Salah satu keunggulannya adalah kepala sekolahnya yang memiliki kemampuan luar biasa dalam mengelola kinerja tenaga pendidik dan administrasi sekolah. Meski telah mencapai standar penilaian kinerja yang ditetapkan, hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah berhasil memenuhi indikator tersebut. Namun, dalam upaya menjaga kualitas pendidikan, beberapa guru masih memerlukan bimbingan dan arahan lebih lanjut dari kepala sekolah untuk terus meningkatkan kinerja mereka, sekaligus memperkuat peran tenaga kependidikan. Tidak hanya itu, para guru juga aktif mengikuti kegiatan seminar dan webinar yang diadakan atas arahan kepala sekolah, serta mengambil inisiatif sendiri dalam mencari peluang-peluang peningkatan wawasan dan keterampilan, menunjukkan komitmen mereka dalam pengembangan profesionalisme dalam dunia pendidikan.

Definisi Tenaga Pendidik

Pendidik merupakan peranan utama dalam sebuah institusi pendidikan, menjadi pendorong dan pemberi dorongan bagi perubahan. Mereka tidak hanya bertindak sebagai agen perubahan, tetapi juga bertugas mendidik, membimbing, dan menilai peserta didik agar mereka mencapai tujuan yang diinginkan (Murni, 2019).

Tenaga kependidikan merupakan elemen yang profesional dalam menjalankan tugas-tugas yang mendukung proses pendidikan di sebuah lembaga pendidikan. Berbagai tugas yang diberikan kepada tenaga pendidik ini berfokus pada penyelenggaraan teknis yang memfasilitasi proses pendidikan di lingkungan pendidikan. Manajemen tenaga pendidik di sekolah juga menekankan penggunaan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, sambil memastikan situasi kerja yang menyenangkan.

Dalam konteks ini, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi manajemen tenaga kependidikan dengan pendekatan yang unik, memberikan motivasi, dan mendukung pengembangan karier mereka serta pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Tugas awal tenaga kependidikan meliputi administrasi, yang mencakup kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Mereka bertanggung jawab untuk mengelola institusi, melaksanakan supervisi, dan memastikan pertanggungjawaban profesi dan satuan pendidikan. Kepala sekolah memainkan peran kunci dalam kesuksesan pendidikan di sekolah dengan memperbaiki dan mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja (Setianingsih, Setiawan, Fania, Muslikah, & Aprilia, 2021).

Menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan didefinisikan sebagai individu dalam masyarakat yang didedikasikan untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik merujuk pada tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan berbagai istilah lain yang sesuai dengan bidang spesialisasinya, serta terlibat dalam pelaksanaan pendidikan. Dari definisi ini, terlihat bahwa tenaga kependidikan memiliki cakupan profesi yang lebih luas, termasuk staf pustakawan, administrasi sekolah, dan tenaga di pusat sumber belajar. Dalam konteks penelitian ini, istilah "tenaga pendidik" merujuk pada guru, sementara "tenaga kependidikan" mencakup staf administrasi sekolah di bawah arahan kepala sekolah (Imron, Purwanto, & Rohmadi, 2021).

Pendidikan merupakan proses komunikasi, interaksi, dan usaha yang sadar, bertujuan untuk membimbing dan mengarahkan perkembangan anak. Kualitas sumber daya manusia adalah hasil dari proses pendidikan yang berkelanjutan. Manusia, dalam perspektif psikologi

pendidikan, dianggap sebagai subjek material, sementara hakikat pendidikan adalah menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan anak. Lingkungan yang aman memungkinkan anak untuk mengembangkan potensi dan perilaku pembelajarannya dengan optimal (Nuryupa & Wahidah, 2024).

Standar Kualifikasi dan Kompetensi Tenaga Pendidik

Standar kualifikasi tenaga pendidik merupakan standar yang mengatur kualifikasi tenaga pendidik di lingkup sekolah maupun lingkup perguruan tinggi, yang mana kualifikasi tersebut merupakan kualifikasi akademik maupun non akademik. standar tersebut berisi kriteria yang harus dipenuhi selama sebelum dan sesudah menjadi tenaga pendidik (Afridoni et al., 2023). Sejalan dengan aturan UU No.14 Tahun 2005 yang menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru maupun dosen diharapkan dapat mampu untuk terus meningkatkan kemampuan baik dari segi mengajar maupun segi sosial seiring dengan zaman yang berlaku. Berdasarkan fenomena ini, guru dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitas yang ada dalam dirinya.

Menurut aturan UU No. 14 pasal 8 yang menyatakan bahwa tenaga pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sebagaimana disebutkan pada pasal 9 bahwa kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi atau diploma. Selain itu, kompetensi yang wajib dimiliki tenaga pendidik di antaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan tinggi.

Terdapat 4 kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang tenaga pendidik, di antaranya yakni:

a) Kompetensi pedagogik, merupakan kemampuan guru dalam mengelola perencanaan pembelajaran, kemampuan peserta didik dalam memahami, serta meningkatkan potensi yang dimiliki peserta didik. Dalam kompetensi ini, guru diharuskan mampu dalam beberapa aspek yang di antaranya adalah mengembangkan rancangan pembelajaran, memahami landasan serta dasar pendidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, pelaksanaan pembelajaran yang bermutu dan dialogis, serta pemanfaatan teknologi informasi (Kurniawan & Astuti, 2017).

b) Kompetensi kepribadian, merupakan kemampuan bersifat dinamis pada diri manusia yang mencakup suasana hati, sikap, dan pendapat yang dapat diungkapkan melalui interaksi antar individu atau kelompok sosial. Kemampuan ini mencakup bagaimana sikap guru dalam menangani suatu masalah yang terjadi di lapangan, selain itu juga mencakup cara mengajar yang akan diterapkan kepada peserta didik (Zola & Mudjiran, 2020). Kepribadian guru memiliki andil yang besar dalam memberikan contoh berperilaku dan bersikap kepada peserta didik, karena kepribadian membentuk karakter seseorang yang menarik, berupa perilaku, etika pergaulan, serta menjalin komunikasi yang baik. Melalui kepribadian inilah guru dapat ditentukan baik atau tidaknya.

c) Kompetensi sosial, merupakan kemampuan guru dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar, kelompok sosial, peserta didik, bahkan walimurid. Kemampuan sosial berperan penting dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah karena hal ini akan berkaitan dengan bagaimana cara guru berinteraksi dengan masyarakat luas yang mana akan membantu dalam penyelesaian masalah yang terjadi tanpa mengganggu jalannya proses pendidikan (Julita & Dafit, 2021). Selain itu, kemampuan guru dalam bersosialisasi juga berpengaruh terhadap kemampuannya dalam memberikan motivasi, informasi, serta arahan kepada peserta didik. Sejalan dengan fenomena ini, menyebabkan setiap guru harus memiliki kemampuan dalam bersosialisasi dengan baik.

d) Kompetensi profesional, merupakan kompetensi mendalam mengenai tugas dan tanggungjawab guru dalam melaksanakan pembelajaran, serta administrasi peserta didik. Dalam konteks manajemen pendidikan, kemampuan ini mencakup manajemen guru dalam prinsip POAC (planning, organizing, actuating, controlling). Dalam aspek perencanaan, guru diharapkan mampu dalam merencanakan rancangan pembelajaran seperti silabus dan RPP. Aspek pengorganisasian yaitu mampu memahami konsep proses pembelajaran yang diterapkan kepada peserta didik. Aspek actuating yaitu dapat mengadministrasikan dengan baik seluruh kegiatan pembelajaran. Sedangkan aspek pengawasan yaitu dapat mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan dengan capaian hasil belajar peserta didik (Sudjoko, 2020).

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, tenaga pendidik di SDN Lidah Kulon telah memenuhi standar kompetensi serta kualifikasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan. Hal ini dibuktikan oleh pernyataan dari salah satu seorang tenaga pendidik yang dijadikan sebagai subjek observasi, memaparkan bahwa peran komunikasi guru dengan peserta didik sangat berperan penting yang mana di SDN Lidah Kulon 1 guru dituntut untuk bisa menjalin komunikasi yang baik dengan menjadi sebagai tutor/tentor ketika waktu pembelajaran di kelas. Namun, guru juga dapat berperan sebagai teman/orangtua peserta didik ketika berada di luar konteks pembelajaran. sehingga peserta didik memiliki kenyamanan dalam berinteraksi maupun berkomunikasi akan tetapi tetap memiliki rasa segan dan hormat terhadap guru.

Tak hanya dengan peserta didik, guru di SDN Lidah Kulon 1 juga menerapkan kompetensi sosial yang baik dengan dibuktikan dalam pernyataan mengenai hubungan kepemimpinan antar koordinator sekolah, seperti koordinator kurikulum, kesiswaan, administrasi, serta sarana dan prasarana. Yang mana setiap tim koordinator memiliki staf yang berperan sebagai bawahan sehingga kemampuan dalam berkomunikasi sangat dibutuhkan.

Strategi Konkrit Dalam Meningkatkan Keterampilan Tenaga Pendidik

Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pendidikan profesi berkarakter. Yang artinya, selain harus mampu mengemban tugasnya dalam mengajar, guru juga harus mampu memiliki karakter yang baik. Di antaranya adalah bersikap santun, berbudi luhur, serta dapat menjadi suri tauladan yang baik (Dhewantoro, 2018).

Selain itu, pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan, yaitu: program penyetaraan dan sertifikasi, program supervisi pendidikan, program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), program pelatihan terintegrasi berbasis Kompetensi, serta magang (Ramaliya, 2018).

Menurut data dan informasi yang diperoleh dari lapangan penelitian, yakni SDN Lidah Kulon 1 Surabaya, dijelaskan bahwa strategi konkrit para tenaga pendidik untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi dalam dirinya adalah dengan mengikuti seminar/webinar yang tersedia. Pelatihan-pelatihan ini biasanya difasilitasi oleh lembaga pendidikan yakni Kemendikbud, Kepala sekolah SDN Lidah Kulon 1, serta pelatihan yang diikuti secara mandiri oleh tenaga pendidik. Yang mana, pelatihan ini dapat membantu dalam meningkatkan kompetensi cara mengajar yang sesuai zamannya. Tak hanya itu, pihak sekolah SDN Lidah Kulon juga memiliki inisiatif mengadakan seminar dengan mendatangkan narasumber yang berkompeten untuk mengisi kegiatan tersebut. kegiatan ini diikuti oleh seluruh civitas akademika SDN Lidah Kulon 1.

Solusi Mengatasi Hambatan Dalam Proses Mengajar

Adapun Kendala atau Hambatan yang dihadapi yaitu, Fasilitas di sekolah masih belum mencukupi karena dituntut untuk terus-menerus mengikuti perkembangan zaman, dari penggunaan proyektor hingga LCD. Karena keterbatasan, hanya empat perangkat yang tersedia di SDN Lidah Kulon 1, sehingga penggunaannya harus digunakan secara bergantian diantara pengajar. Dalam situasi dimana beberapa guru membutuhkan fasilitas yang sama pada saat bersamaan, maka diperlukan sikap saling pengertian dan kesediaan untuk mengalah guna memastikan bahwa semua pihak dapat menggunakan fasilitas tersebut dengan seadil mungkin.

Lalu kendala atau hambatan yang kedua yaitu, sebagian tenaga pendidik atau guru dihadapkan pada tantangan dalam mengikuti perkembangan zaman dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Ada beberapa di antara mereka yang mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan terbaru. Kemungkinan faktor penyebabnya beragam, seperti kurangnya pelatihan yang memadai, kurangnya akses terhadap sumber daya pendidikan terkini, atau bahkan keterbatasan waktu dan dukungan dari lingkungan sekitar.

Kendala atau hambatan yang selanjutnya yaitu, ketidakstabilan dalam kurikulum, yang sering mengalami perubahan, menjadi tantangan bagi para guru. Kondisi ini menyebabkan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan sistem kurikulum yang baru setiap kali terjadi perubahan. Oleh karena itu, para guru merasa perlu adanya pelatihan tambahan, referensi yang memadai, serta masukan-masukan dari berbagai pihak agar kami dapat menyesuaikan diri dengan lebih baik terhadap setiap perubahan kurikulum dan menerapkannya secara efektif dalam proses pembelajaran.

Hambatan selanjutnya terletak pada karakteristik siswa yang beragam, setiap siswa dihadapkan pada keunikan dan kebutuhan individu mereka, yang tidak selalu dapat dipenuhi dalam struktur kelas yang seragam. Tidak seperti di sekolah swasta yang mungkin memiliki kelas unggulan, di Sekolah Negeri, keberagaman ini memerlukan pendekatan yang lebih diferensiasi dari para guru. Mereka harus mampu menciptakan model pembelajaran yang berbeda-beda, serta menyusun soal-soal yang sesuai dengan kemampuan dan minat masing-masing siswa. Tantangan ini menjadi beban tersendiri bagi para guru, mengingat diperlukannya penyesuaian yang besar dari segi persiapan dan alokasi waktu untuk mengatasi kebutuhan individual setiap siswa.

Keluhan yang kerap diungkapkan oleh para guru adalah adanya beban administrasi yang terlalu besar. Mereka harus meluangkan banyak waktu dan tenaga untuk tugas-tugas administratif seperti merancang pembelajaran dan menyiapkan materi pembelajaran, sementara pada saat yang sama, mereka juga harus memperhatikan kebutuhan individual serta karakteristik siswa yang beragam di dalam kelas. Hal ini membuat para guru merasa kelelahan dan terkuras energi, karena mereka harus membagi perhatian antara tugas administratif yang memakan waktu dan fokus pada pembinaan siswa. Seharusnya, fokus utama para guru adalah pada pengajaran dan pembinaan siswa, dan beban administratif seharusnya dapat dikelola dengan lebih efisien agar tidak mengganggu proses pembelajaran yang seharusnya menjadi prioritas utama mereka.

Solusi untuk mengatasi hambatan dalam pengajaran dapat dijelaskan melalui beberapa langkah:

- 1. Pengembangan fasilitas**

Diperlukan peningkatan dan pengembangan fasilitas di sekolah untuk memenuhi kebutuhan yang semakin berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Ini bisa termasuk penggantian peralatan yang sudah usang, meningkatkan konektivitas internet, atau memperbaiki peralatan dengan yang lebih canggih dan sesuai dengan kebutuhan saat ini.

- 2. Pendidikan dan pelatihan**

Diperlukan penyelenggaraan program pelatihan bagi guru dan siswa untuk mempelajari pemanfaatan peralatan baru serta menyesuaikan diri dengan perubahan dalam kurikulum. Melalui langkah ini, diharapkan guru dapat lebih memahami cara menggunakan peralatan dan menyusun pembelajaran yang sesuai dengan perubahan kurikulum. Penting juga untuk melakukan kerjasama antar-sekolah dan antar-guru dalam pengembangan kemampuan dan keterampilan. Hal ini dapat dilakukan melalui partisipasi dalam pelatihan, menggunakan sumber daya belajar daring, dan mengelola waktu serta tenaga dengan efisien.

- 3. Pengolahan waktu dan tenaga**

Guru perlu manajemen waktu dan energi mereka secara efisien agar tidak terlalu banyak terkuras oleh tugas-tugas administratif. Ini dapat dicapai dengan

merencanakan jadwal yang membagi waktu antara tugas administratif dan kegiatan mengajar, serta memanfaatkan teknologi informasi untuk mempermudah proses administrasi. Penting juga untuk memastikan bahwa guru mendapatkan dukungan administratif yang memadai guna mengurangi beban administratif mereka. Salah satu solusinya adalah dengan menggunakan teknologi untuk mempercepat proses administrasi, dan memberikan bantuan tambahan dari staf administrasi di sekolah.

4. Kolaborasi antar Guru

Memberikan dorongan untuk kolaborasi antara guru guna berbagi pengalaman serta praktik terbaik dalam mengatasi tantangan tertentu dalam proses belajar mengajar. Salah satu bentuknya adalah dengan membentuk tim profesional diantara guru yang mengajar pada kelas yang sama, yang memungkinkan mereka saling belajar dan bertukar ide secara terstruktur.

Selain itu, penting juga untuk melakukan evaluasi dan pengukuran terhadap kinerja pengajaran guna mengidentifikasi hambatan yang mungkin masih ada. Dengan demikian, dapat diambil tindakan yang tepat dan sesuai untuk mengatasi hambatan tersebut dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau lembaga untuk menilai kauntabilitas bawahan. Dalam konteks pendidikan, evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pengawas yang bertugas maupun kepala sekolah yang menjabat. Evaluasi kinerja terhadap tenaga pendidik dimaksudkan untuk menilai sejauh mana seorang guru dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai upaya pendidikan institusional yang baik. Menurut (Adnan, Zohriah, & Muín, 2024) terdapat beberapa indikator pokok yang diterapkan terhadap tenaga pendidik antara lain:

a) Kualitas kerja

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan program pembelajaran, pengelolaan kelas maupun peserta didik, serta penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di dalam kelas.

b) Kecepatan/ketepatan kerja

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam menyesuaikan cara mengajar sesuai dengan karakteristik peserta didik serta kurikulum yang berlaku.

c) Inisiatif dalam kerja

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam berinisiatif memberikan model yang variatif terhadap model pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

d) Kemampuan kerja

Indikator ini berkenaan dengan kemampuan guru dalam mengontrol peserta didik agar tetap kondusif saat proses pembelajaran berlangsung, serta penilaian hasil belajar peserta didik.

e) Komunikasi

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi serta bersosialisasi dengan pihak-pihak yang bersangkutan. Pihak yang dimaksud adalah kepala sekolah, staf tenaga kependidikan, peserta didik, serta walimurid. Hal ini berkaitan dengan kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik.

Berdasarkan data serta informasi yang telah diperoleh dari penelitian lapangan, menunjukkan hasil bahwa SDN Lidah Kulon 1 telah menerapkan tahapan evaluasi kinerja tenaga pendidik untuk memantau seberapa jauh pengaruh kinerja tenaga pendidik terhadap capaian hasil belajar siswa. Hal ini dinyatakan oleh salah satu tenaga pendidik yang berperan sebagai subjek penelitian penulis, menyatakan bahwa evaluasi kinerja

dilakukan setiap tahun dengan periode-periode tertentu secara berkala. Hasil evaluasi ini dapat diakses oleh setiap tenaga pendidik melalui E-Kinerja yang merupakan sebuah web berbasis aplikasi yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan dan beban kerja suatu organisasi/instansi sebagai perhitungan prestasi kerja. Penilaian tersebut berpengaruh terhadap angka kredit yang memiliki beberapa tingkatan, yakni:

Kurang baik= 50%

Cukup baik= 75%

Baik= 100%

Sangat baik= 125%

Hasil penilaian tersebut juga berpengaruh terhadap kurun waktu kenaikan jabatan. Apabila seorang tenaga pendidik berhasil mendapatkan angka kredit “sangat baik” maka akan mengalami kenaikan jabatan setiap 3 tahun sekali. Sebaliknya, apabila seorang tenaga pendidik mendapatkan angka kredit “baik” maka akan mengalami kenaikan jabatan setiap 4 tahun sekali. Tak hanya mengevaluasi kinerja tenaga pendidik, pengawas yang bertugas juga memberikan solusi serta masukan dari masalah yang dihadapi oleh tenaga pendidik semasa proses pembelajaran. tenaga pendidik yang dievaluasi juga diperkenankan untuk menyampaikan keluhan serta hambatan yang dihadapi selama proses mengajar.

KESIMPULAN

Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk karakter bangsa melalui pembangunan kepribadian dan penerapan nilai-nilai yang diharapkan. Kesuksesan suatu institusi pendidikan dapat diukur dari tingkat kepercayaan masyarakat yang menyerahkan pendidikan anak-anak mereka kepada institusi tersebut, yang mencerminkan prestasi dan kualitas institusi tersebut. Kepercayaan orang tua terhadap kemampuan pendidik, baik guru maupun dosen, dalam memberikan pendidikan yang bermutu bagi anak-anak mereka, sangatlah penting.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan melibatkan serangkaian aktivitas, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, hingga penggajian, serta pengembangan sumber daya manusia dan penyelesaian hubungan kerja. Standar pendidik dan kependidikan memiliki peran kunci dalam menetapkan kualitas pendidikan secara langsung. Pemerintah Indonesia berupaya meningkatkan mutu pendidikan di negara ini, dengan harapan akan terjadi peningkatan mutu dan kualitas pendidik secara keseluruhan.

SARAN

Perlu dilakukan evaluasi terhadap kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik guna memastikan mutu pendidikan yang terjamin. Diperlukan juga peningkatan keterampilan diri tenaga pendidik melalui program-program yang sesuai dan relevan, serta peningkatan keterampilan diri tenaga kependidikan melalui program-program yang tepat.

Selain itu, penting untuk meningkatkan keterampilan diri tenaga pendidik dan kependidikan melalui pendidikan profesi yang memiliki karakter yang baik. Ini dapat dilakukan melalui program-program seperti penyetaraan dan sertifikasi, supervisi pendidikan, pemberdayaan MGMP, pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi, dan magang. Selain aspek keterampilan teknis, juga penting untuk memperkuat karakter dan etika dalam melaksanakan tugas pendidikan. Dengan demikian, tenaga pendidik dan kependidikan dapat menjadi profesional yang berkualitas, berbudi luhur, dan berkompeten dalam mencapai tujuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan, Zohriah, A., & Muñ, A. (2024). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1463–1468. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3446>

- Afridoni, Afriza, & Andriani, T. (2023). Standar Kompetensi Tenaga Pendidik dan Usaha Peningkatannya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 198–203.
- Al Kadri, H., & Widiawati, W. (2020). Strategic Planning in Developing the Quality of Educators and Education Personnel. *Indonesian Research Journal in Education [IRJE]*, 4(2), 324–346. <https://doi.org/10.22437/irje.v4i2.9410>
- Aswaruddin, Hayati, I., Ramadhani, J., Berutu, K., Damanik, A. R., Marpaung, W. T., & Sihombing, H. R. S. (2022). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Disekolah. *Jurnal Faidatuna*, 5(1), 54–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.53958/ft.v5i1.413>
- B., D. H. A. (2018). Ilmu Pendidikan Islam. (H. A. Marjuni, Ed.), *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5). Makassar: Alauddin University Press.
- Byman, R., Jyrhämä, R., Stenberg, K., Maaranen, K., Sintonen, S., & Kynäslähti, H. (2020). Finnish teacher educators' preferences for their professional development—quantitative exploration. *European Journal of Teacher Education*, 44(4), 433–451. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1793952>
- Dewilenimastuti. (2020). Pelaksanaan Pembelajaran Menulis Kreatif Puisi: Studi Deskriptif Pelaksanaan Pembelajaran, Faktor Pendukung, dan Upaya Mengatasi Kendala. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 4(2), 89–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jppsh.v4i2.28224>
- Dhewantoro, H. (2018). Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pendidikan Profesi Berkarakter. Prosiding “Profesionalisme guru abad xxi” Seminar Nasional IKA UNY. Yogyakarta.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Imron, Purwanto, & Rohmadi, Y. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 350–359. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2228>
- Julita, V., & Dafit, F. (2021). Analisis Kompetensi Sosial Guru Kelas Vb Sdn 001 Pasar Lubuk Jambi Kab. Kuantan Singingi. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(2), 290. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i2.39334>
- Kurniawan, A., & Astuti, A. P. (2017). Deskripsi Kompetensi Pedagogik guru dan Calon Guru Kimia SMA Muhammadiyah 1 Semarang. *Seminar Nasional Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 1–7.
- Murni. (2019). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Intelektualita*, 13(2), 167–176.
- Nuryupa, & Wahidah. (2024). Pembelajaran Psikologi Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 799–808. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v3i1.580>
- Pujaastwa, I. B. G. (2016). Teknik wawancara dan observasi untuk pengumpulan bahan informasi.
- Rahmawati, Y., & Syamratulangi, S. (2020). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Implementasi Kebijakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) di SMA Negeri I Kota Malang. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(2), 409–419. <https://doi.org/10.22202/bakaba.2020.v8i2.4395>
- Ramaliya. (2018). Pengembangan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9(1), 77–87.
- Setianingsih, F. N., Setiawan, F., Fania, G. I., Muslikhah, A. H., & Aprilia, W. (2021). Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di Sekolah Dasar Negeri 2 Bunder. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2323–2332. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v2i8.983>
- Suarga. (2019). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *JURNAL IDAARAH*, 3(1), 164–173. <https://doi.org/10.1097/01.ede.0000417167.61785.27>

-
- Sudjoko. (2020). Kompetensi Profesional bagi Seorang Guru dalam Manajemen Kelas. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(1), 1–15.
<https://doi.org/10.37640/jip.v12i1.202>
- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33–48.
<https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i1.254>
- Yuda Yohanes. (2022). Curriculum Management in Education Quality Improvement: A Catholic School-Based Solution. *Journal of Educational and Cultural Studies*, 1(1), 25–36.
- Zola, N., & Mudjiran, M. (2020). Analisis Urgensi Kompetensi Kepribadian Guru. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(2), 90.