MASALIQ
Jurnal Pendidikan dan Sains

e-ISSN : 2808-8115
p-ISSN : 2809-1051

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/masaliq.v4i3.2895

ANALISIS KINERJA MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SDN LONTAR II SURABAYA

Analysis of the Performance of Management of Educators and Educational Staff at SDN Lontar II Surabaya

Windasari[1], Viojezsha Valibra Vrachmadhani[2], Bella Adinda Risky[3]
Universitas Negeri Surabaya
viojezsha.23144@mhs.unesa.ac.id; bella.23172@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 15, 2024	Apr 21, 2024	Apr 24, 2024	Apr 27, 2024

Abstract

This study aims to analyze the performance of teacher and educational management in SDN Lontar II Surabaya, focusing on the effectiveness of human resource management and strategies for teacher professionalism development. The research method used is a case study in several primary schools in a specific region. Data were collected through observations, interviews, and document analysis. The results of the analysis indicate that the performance of teacher and educational management in primary schools still faces several challenges, including lack of administrative support, limited resources, and the need for further training and development for teachers. Therefore, it is suggested that schools improve human resource management strategies, provide relevant training, and encourage teacher participation in professional development activities.

Keywords: *Teacher Management, Education, Primary School, Professional Development, Effectiveness*

Jurnal Masaliq is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SDN Lontar II Surabaya dengan fokus pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan strategi pengembangan profesionalisme guru. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus di beberapa sekolah dasar di wilayah tertentu. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah dasar masih menghadapi beberapa tantangan, termasuk kurangnya dukungan administratif, keterbatasan sumber daya, dan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut bagi guru. Oleh karena itu, disarankan agar pihak sekolah meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia, memberikan pelatihan yang relevan, dan mendorong partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional.

Kata Kunci: Manajemen Tenaga Pendidik, Kependidikan, Sekolah Dasar, Pengembangan Profesional, Efektivitas

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar memainkan peran kunci dalam membentuk fondasi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi generasi muda untuk mencapai kesuksesan di masa depan. Ini adalah tahap awal dalam perjalanan pendidikan seseorang yang memberikan dasar yang kuat untuk pembelajaran lebih lanjut di masa depan. Melalui pendidikan dasar, siswa diperkenalkan dengan konsep-konsep dasar dalam berbagai mata pelajaran seperti matematika, ilmu pengetahuan, bahasa, dan seni, yang menjadi landasan bagi pemahaman yang lebih mendalam di tingkat yang lebih tinggi. Selain itu, pendidikan dasar juga membantu siswa mengembangkan keterampilan sosial, emosional, dan kritis yang penting dalam kehidupan sehari-hari dan dalam mencapai kesuksesan di dunia kerja.

Sekolah dasar memiliki peran penting dalam mempersiapkan siswa untuk tahap pendidikan selanjutnya dengan memberikan fondasi yang kokoh dalam pembelajaran akademis dan non-akademis. Ini adalah lingkungan di mana siswa pertama kali terpapar dengan struktur belajar formal dan membangun keterampilan dasar seperti membaca, menulis, dan berhitung. Selain itu, sekolah dasar juga berfungsi sebagai tempat untuk mengidentifikasi potensi siswa dan memberikan dukungan yang sesuai untuk pengembangan mereka. Melalui kurikulum yang disesuaikan dan pendekatan pembelajaran yang beragam, sekolah dasar membantu siswa menemukan minat dan bakat mereka, serta memberi mereka kepercayaan diri yang diperlukan untuk meraih prestasi di masa depan. Dengan demikian, peran sekolah dasar tidak hanya mempersiapkan siswa untuk tahap pendidikan berikutnya, tetapi juga membentuk fondasi yang kuat untuk kesuksesan mereka sepanjang hidup (Andryani, *et al.,* 2024).

Peran tenaga pendidik, khususnya guru, sangat penting dalam membentuk pengalaman belajar yang efektif bagi siswa. Guru bertindak sebagai fasilitator utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang memungkinkan siswa untuk tumbuh dan berkembang secara akademis, sosial, dan emosional. Melalui kehadiran mereka di kelas, guru memiliki kesempatan untuk menciptakan atmosfer yang ramah, terbuka, dan inklusif, di mana setiap siswa merasa didengar, dihargai, dan didorong untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Selain itu, guru juga bertanggung jawab untuk merancang dan menyajikan materi pembelajaran dengan cara yang menarik dan relevan, sehingga memfasilitasi pemahaman dan penguasaan konsep oleh siswa.

Selain menciptakan lingkungan belajar yang efektif, guru juga memiliki peran kunci dalam memotivasi siswa untuk mencapai potensi mereka yang penuh. Dengan memahami kebutuhan, minat, dan bakat individu siswa, guru dapat menggunakan berbagai strategi motivasi yang sesuai untuk membantu siswa tetap fokus, bersemangat, dan berusaha keras dalam mencapai tujuan akademis mereka. Ini mungkin melibatkan penggunaan penguatan positif, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas prestasi siswa. Selain itu, guru juga berperan sebagai mentor dan pembimbing bagi siswa, memberikan dukungan moral, emosional, dan akademis yang diperlukan untuk membantu mereka mengatasi tantangan dan meraih sukses dalam pembelajaran dan kehidupan secara keseluruhan. Dengan demikian, peran guru tidak hanya terbatas pada menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga mencakup aspek-aspek penting seperti motivasi, pembinaan, dan dukungan siswa.

Manajemen tenaga pendidik dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas operasional dan kualitas pendidikan yang disediakan oleh sebuah sekolah. Salah satu tantangan utama adalah kekurangan sumber daya, termasuk dana, fasilitas, dan peralatan yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran. Keterbatasan dalam anggaran pendidikan dapat membatasi kemampuan sekolah untuk memperoleh sumber daya yang cukup, seperti buku teks, perangkat teknologi, atau fasilitas olahraga. Selain itu, masalah rekrutmen dan retensi guru juga merupakan tantangan yang signifikan. Kesenjangan antara jumlah guru yang tersedia dengan permintaan di berbagai daerah dapat menyebabkan kesulitan dalam menarik dan mempertahankan guru berkualitas. Faktor-faktor seperti kompensasi yang rendah, kurangnya dukungan profesional, atau kondisi kerja yang tidak memadai dapat membuat guru merasa tidak termotivasi atau meninggalkan profesi, mengakibatkan ketidakstabilan dalam tenaga pendidik yang berdampak negatif pada kualitas pembelajaran.

Selain itu, tantangan dalam manajemen tenaga pendidik juga mencakup aspek pengembangan profesional dan pengawasan kinerja. Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi para guru sangat penting untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan dan mampu meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Namun, seringkali terdapat kendala dalam menyediakan pelatihan yang memadai dan memfasilitasi pengembangan profesional guru karena keterbatasan waktu, biaya, atau akses ke sumber daya. Selain itu, pengawasan kinerja guru juga merupakan tantangan, terutama dalam mengidentifikasi kebutuhan individu dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka. Memastikan adanya mekanisme evaluasi yang efektif dan dukungan yang tepat dari pimpinan sekolah merupakan hal yang penting dalam mengatasi tantangan ini dalam manajemen tenaga pendidik.

METODE

Identifikasi studi dan penelitian terkait merupakan langkah kunci dalam metode literatur review untuk menganalisis kinerja manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah dasar. Proses ini dimulai dengan pencarian melalui berbagai sumber informasi seperti wawancara terhadap tenaga pendidik maupun kependidikan yang ada di sekolah dasar. Dengan menyelidiki literatur yang relevan, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang perkembangan terkini dalam manajemen pendidikan dasar, serta tren, permasalahan, dan solusi yang mungkin telah diidentifikasi oleh para ahli dalam bidang tersebut. Melalui seleksi teliti terhadap literatur, peneliti dapat menemukan studi-studi yang secara khusus membahas aspek-aspek tertentu seperti rekrutmen guru, pelatihan profesional, manajemen kelas, atau evaluasi kinerja pendidik, yang kemudian akan menjadi dasar untuk analisis dan sintesis lebih lanjut.

Selain itu, melalui identifikasi studi dan penelitian terkait, peneliti dapat memperoleh wawasan tentang kerangka teoritis dan metodologi penelitian yang digunakan dalam menganalisis kinerja manajemen tenaga pendidik di sekolah dasar. Informasi ini akan membantu peneliti dalam mengevaluasi kualitas dan relevansi studi-studi yang ditemukan, serta memahami pendekatan apa yang paling efektif dalam memahami dan memecahkan masalah yang terkait dengan manajemen pendidikan dasar. Dengan mengumpulkan literatur dari berbagai sumber dan mengeksplorasi berbagai perspektif, peneliti dapat memperoleh

sudut pandang yang lebih luas dan mendalam tentang tantangan dan peluang dalam meningkatkan kinerja pendidikan dasar, serta mengidentifikasi arah penelitian yang lebih lanjut untuk pengembangan masa depan dalam bidang ini.

Setelah literatur relevan telah diidentifikasi, langkah selanjutnya dalam metode literatur review adalah melakukan analisis dan sintesis terhadap informasi yang ditemukan. Proses ini melibatkan pembacaan dan evaluasi kritis terhadap setiap studi atau artikel yang dipilih untuk mengidentifikasi temuan utama, metodologi penelitian yang digunakan, serta kerangka teoritis yang mendasari analisis. Dengan menyelidiki berbagai studi, peneliti dapat melihat perbedaan dan kesamaan antara mereka, mengidentifikasi pola dan tren yang muncul, serta memahami kontribusi unik dari masing-masing penelitian terhadap pemahaman yang lebih luas tentang topik tersebut. Melalui analisis yang cermat, peneliti dapat menyusun pemahaman yang komprehensif tentang tantangan, strategi, dan praktek terbaik dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah dasar.

Selain itu, sintesis literatur juga memungkinkan untuk mengidentifikasi kekosongan pengetahuan yang mungkin ada dalam literatur yang ada, memberikan arahan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini. Dengan mengamati apa yang belum diteliti atau area-area di mana literatur cenderung berbeda pendapat atau kontradiktif, peneliti dapat mengidentifikasi peluang untuk kontribusi tambahan dalam pengetahuan akademik. Dengan demikian, analisis dan sintesis literatur bukan hanya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang sedang diteliti, tetapi juga memberikan landasan untuk pengembangan penelitian lanjutan yang dapat memperkaya pemahaman kita tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah dasar.

HASIL

Penelitian terhadap manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SDN Lontar II Surabaya menggarisbawahi peran krusial evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan mendorong keberhasilan siswa. Evaluasi ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kualitas pengajaran setiap guru, tetapi juga menjadi landasan utama untuk pengambilan keputusan manajemen terkait rekrutmen, pengembangan staf, dan alokasi sumber daya.

Lebih lanjut, evaluasi kinerja guru memfasilitasi budaya kerja yang berfokus pada pertumbuhan dan peningkatan profesionalisme, dengan mendorong akuntabilitas dan tanggung jawab di antara staf pengajar.

Integrasi evaluasi kinerja guru yang efektif dan pemanfaatan hasilnya secara tepat merupakan elemen penting dalam manajemen tenaga pendidik dan keberhasilan pendidikan di sekolah dasar.Dengan meningkatkan sistem evaluasi, SDN Lontar II Surabaya dapat memastikan proses yang objektif, transparan, dan berfokus pada pengembangan profesional guru.

PEMBAHASAN

1. Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Profesional Tenaga Pendidik Memengaruhi Kualitas Pengajaran Di SDN Lontar II Surabaya

Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, guru memiliki kesempatan untuk memperdalam pemahaman mereka tentang metode pengajaran yang efektif, strategi pembelajaran terbaru, dan perkembangan dalam kurikulum pendidikan. Mereka dapat belajar tentang teknik pengajaran yang lebih interaktif, penggunaan teknologi pendidikan, atau pendekatan diferensiasi untuk mengakomodasi beragam gaya belajar siswa. Dengan demikian, pelatihan tersebut membantu guru untuk mengembangkan keterampilan praktis yang mereka butuhkan untuk merancang pengalaman belajar yang menarik, relevan, dan berdampak bagi siswa di kelas.

Selain itu, peningkatan kompetensi guru juga memberikan dorongan bagi pengembangan profesional mereka, yang pada gilirannya berdampak langsung pada kualitas pengajaran di kelas. Guru yang merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyampaikan materi pelajaran, merencanakan pembelajaran yang efektif, dan mengevaluasi kemajuan siswa cenderung menjadi lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan kolaboratif di kelas, di mana siswa merasa didukung untuk mengeksplorasi, bertanya, dan mencapai potensi mereka secara optimal. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan profesional tidak hanya meningkatkan kompetensi individu guru, tetapi juga secara langsung memperbaiki kualitas pengajaran secara keseluruhan di sekolah dasar.

Implementasi metode pembelajaran baru melalui pelatihan yang efektif membuka pintu bagi inovasi dalam pengajaran di kelas. Pelatihan yang menyajikan metode pembelajaran baru, teknologi pendidikan terkini, atau strategi pengajaran inovatif memberi guru kesempatan untuk memperluas repertoar mereka dalam menyampaikan materi pelajaran. Misalnya, guru dapat mempelajari tentang pendekatan pembelajaran berbasis proyek yang mendorong siswa untuk aktif terlibat dalam proyek-proyek praktis yang berhubungan langsung dengan materi pelajaran mereka. Atau, mereka dapat memperoleh pengetahuan tentang penggunaan teknologi pendidikan seperti platform pembelajaran online atau aplikasi pendidikan yang memungkinkan pembelajaran berbasis game. Dengan demikian, pelatihan yang efektif mempersiapkan guru untuk mengadopsi metode pembelajaran baru yang dapat menarik minat dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Lebih lanjut, implementasi metode pembelajaran baru dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas guru dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa. Dengan mempelajari dan mengadopsi pendekatan yang inovatif, guru dapat menyesuaikan gaya pengajaran mereka dengan kebutuhan dan minat siswa, sehingga menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna dan menarik. Misalnya, penggunaan teknologi pendidikan dapat memungkinkan guru untuk menyajikan materi pelajaran dengan cara yang lebih visual, interaktif, dan menarik bagi siswa. Selain itu, metode pembelajaran baru yang melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang konsep-konsep yang diajarkan dan mendorong pengembangan keterampilan berpikir kritis dan kolaboratif. Dengan demikian, implementasi metode pembelajaran baru melalui pelatihan yang efektif dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah dasar (IW & Linayaningsih, 2017).

Penyesuaian kurikulum melalui pelatihan dan pengembangan profesional merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dasar. Melalui pelatihan yang terstruktur, guru dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kurikulum dan standar pendidikan terbaru yang berlaku. Mereka dapat mempelajari tentang perubahan terbaru dalam kurikulum nasional atau lokal, serta mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan esensial yang harus dikuasai oleh siswa pada setiap tingkat pendidikan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang kurikulum, guru dapat merancang pengalaman belajar yang relevan dan menarik, yang sesuai dengan kebutuhan, minat, dan kemampuan siswa mereka. Hal ini memungkinkan guru untuk mengadaptasi metode pengajaran, materi

pembelajaran, dan penilaian sesuai dengan karakteristik unik dari kelas mereka, sehingga meningkatkan efektivitas pembelajaran secara keseluruhan.

Selain itu, penyesuaian kurikulum juga memungkinkan guru untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih dinamis dan relevan dengan dunia nyata bagi siswa. Melalui pelatihan yang tepat, guru dapat mengintegrasikan elemen-elemen kontekstual, aplikasi praktis, dan proyek-proyek penelitian ke dalam kurikulum mereka. Hal ini membantu siswa untuk melihat hubungan antara konsep-konsep akademis dengan kehidupan sehari-hari mereka, serta mengembangkan keterampilan yang dapat diterapkan di dunia nyata. Dengan menyajikan materi pembelajaran secara kontekstual dan relevan, guru dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi siswa dalam pembelajaran, serta membantu mereka untuk memahami konsep-konsep yang lebih dalam dan lebih bermakna. Dengan demikian, penyesuaian kurikulum melalui pelatihan dan pengembangan profesional memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

Peningkatan motivasi dan kepuasan guru merupakan hasil langsung dari pelatihan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan profesional mereka. Pelatihan yang efektif memberikan guru kesempatan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka, merancang strategi pengajaran yang lebih efektif, dan mengintegrasikan inovasi dalam praktik pengajaran mereka. Ketika guru merasa didukung dalam pengembangan profesional mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan dan memperbaiki kualitas pengajaran mereka. Hal ini dapat menghasilkan siklus positif di mana peningkatan kualitas pengajaran mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar, yang pada gilirannya dapat memotivasi guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka lebih lanjut.

Selain itu, kepuasan guru juga berdampak langsung pada lingkungan belajar di sekolah. Guru yang merasa dihargai, didukung, dan termotivasi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Mereka mungkin lebih cenderung untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, berbagi praktik terbaik, dan memberikan dukungan kepada sesama guru. Hal ini menciptakan atmosfer yang lebih harmonis dan kooperatif di antara staf sekolah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan yang berkualitas tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan individual guru, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan belajar yang positif dan mendukung di sekolah dasar (Faizah, 2023).

Meningkatkan kemampuan manajemen kelas melalui pelatihan yang terfokus merupakan langkah krusial dalam meningkatkan efektivitas pengajaran di sekolah dasar. Pelatihan yang menyediakan strategi dan teknik manajemen kelas yang efektif membekali guru dengan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola dinamika kelas secara efisien. Guru yang telah terlatih dengan baik dalam manajemen kelas mampu menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur, disiplin, dan terarah. Mereka memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menangani perilaku yang tidak diinginkan dengan tepat, serta membangun hubungan yang positif dan terbuka dengan siswa. Dengan demikian, pelatihan manajemen kelas membantu guru untuk menciptakan atmosfer yang aman dan kondusif di kelas, yang merupakan landasan bagi pertumbuhan dan perkembangan optimal siswa.

2. Dukungan Administrasi Dapat Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Lingkungan Belajar Yang Kondusif

Keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan merupakan elemen kunci dari dukungan administrasi yang efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Ketika guru dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan sekolah, program pengembangan profesional, dan alokasi sumber daya, mereka merasa diakui atas kontribusi dan pandangan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi tempat mereka bekerja, tetapi juga membangun komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah. Dengan melibatkan guru dalam proses ini, administrasi dapat memanfaatkan keahlian dan pengalaman mereka dalam merancang kebijakan yang lebih relevan dan efektif, yang dapat mendukung perbaikan berkelanjutan dalam pembelajaran dan prestasi siswa (Efendi & Sholeh, 2023).

Selain itu, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inklusif. Ketika guru merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk merasa termotivasi dan terlibat secara aktif dalam memajukan visi dan misi sekolah. Kolaborasi antara administrasi dan staf guru juga dapat meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan sekolah, karena diperolehnya perspektif yang lebih luas dan dukungan yang lebih besar dari semua pemangku kepentingan. Dengan demikian, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan tidak hanya menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif di sekolah, tetapi juga membantu memastikan bahwa kebijakan yang diadopsi lebih responsif terhadap kebutuhan siswa dan staf sekolah.

Penyediaan sumber daya yang memadai oleh administrasi adalah landasan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di sekolah. Ketika guru memiliki akses yang mudah dan cukup terhadap bahan ajar terkini, fasilitas yang memadai, dan teknologi pendidikan yang relevan, mereka dapat merencanakan dan menyampaikan pembelajaran yang bermutu dengan lebih efektif. Misalnya, bahan ajar yang mutakhir membantu guru untuk menjaga kualitas pengajaran mereka sejalan dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan dan penelitian. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman dan dilengkapi dengan peralatan yang dibutuhkan, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan memudahkan proses pembelajaran. Sementara itu, teknologi pendidikan yang relevan memungkinkan guru untuk memanfaatkan alat dan sumber daya digital dalam pengajaran, sehingga meningkatkan interaktifitas dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Selain itu, penyediaan sumber daya yang memadai juga memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam merancang pengalaman belajar yang menarik dan bermakna bagi siswa. Ketika guru memiliki akses terhadap berbagai sumber daya, mereka dapat menyesuaikan pembelajaran dengan gaya belajar siswa, memperkaya pengalaman pembelajaran, dan menciptakan tantangan yang sesuai dengan tingkat kemampuan siswa. Penyediaan sumber daya yang memadai juga memberikan dukungan kepada guru dalam menghadapi tantangan dan kesulitan yang mungkin timbul dalam proses pembelajaran. Ini membantu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung, di mana setiap siswa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berhasil dalam pendidikan mereka. Dengan demikian, penyediaan sumber daya yang memadai oleh administrasi memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa pembelajaran di sekolah dapat berlangsung dengan optimal dan bermutu (Sari & Sari, 2023).

Pemberian dukungan emosional dan profesional oleh administrasi menciptakan fondasi yang kokoh bagi kesejahteraan dan kinerja guru dalam lingkungan belajar. Ketika guru menghadapi tantangan atau stres dalam pekerjaan mereka, dukungan emosional dari administrasi dapat menjadi pendorong yang kuat dalam mengatasi situasi tersebut. Mendengarkan dengan empati dan menunjukkan pengertian terhadap kebutuhan dan perasaan guru dapat memberikan rasa nyaman dan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Selain itu, memberikan umpan balik konstruktif juga merupakan bagian penting dari dukungan profesional. Umpan balik yang diberikan dengan cara yang konstruktif dan berbasis pada observasi yang jelas dapat membantu guru untuk meningkatkan keterampilan

dan praktik pengajaran mereka, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Selain dukungan emosional, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional juga merupakan aspek penting dari dukungan administrasi yang efektif. Administrasi yang memperhatikan pertumbuhan profesional guru akan menyediakan peluang bagi mereka untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau program pengembangan profesional lainnya yang relevan dengan kebutuhan mereka. Ini membantu guru untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran mereka secara keseluruhan. Dengan memberikan dukungan emosional dan profesional yang kokoh, administrasi tidak hanya membantu guru mengatasi tantangan yang muncul dalam lingkungan belajar, tetapi juga membangun hubungan yang saling mendukung dan memperkuat komunitas sekolah secara keseluruhan.

Peluang pengembangan profesional yang disediakan oleh administrasi merupakan investasi yang berharga dalam peningkatan kualitas pengajaran di sekolah. Dengan menyediakan pelatihan, workshop, seminar, atau program mentoring yang relevan dengan kebutuhan dan minat guru, administrasi membuka pintu bagi pertumbuhan dan pengembangan profesional mereka. Pelatihan tersebut dapat mencakup berbagai topik, mulai dari metode pengajaran terbaru hingga strategi manajemen kelas yang efektif, sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi guru dalam lingkungan belajar. Dengan menghadiri acara-acara ini, guru dapat memperoleh wawasan baru, berbagi pengalaman dengan rekan sejawat, dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Selain itu, kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional juga memberikan dorongan kepada guru untuk terus meningkatkan diri dan berinovasi dalam praktik pengajaran mereka. Dengan mengakses sumber daya dan pengetahuan baru, guru dapat merancang pembelajaran yang lebih menarik, relevan, dan bermakna bagi siswa. Selain itu, pelatihan tersebut juga memberikan kesempatan bagi guru untuk memperluas jaringan profesional mereka, menjalin hubungan dengan praktisi pendidikan lainnya, dan mengakses sumber daya yang lebih luas untuk mendukung pertumbuhan dan pengembangan mereka. Dengan demikian, peluang pengembangan profesional yang disediakan oleh administrasi tidak hanya memperkaya pengalaman belajar guru, tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi serta pencapaian guru merupakan elemen penting dari budaya sekolah yang positif dan membangun. Melalui penghargaan publik, seperti pengumuman di depan seluruh staf dan siswa, atau pemberian penghargaan dalam acara sekolah, administrasi dapat menunjukkan penghargaan terhadap kerja keras dan dedikasi guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Tindakan-tindakan semacam itu tidak hanya meningkatkan rasa bangga dan motivasi individu guru, tetapi juga memperkuat ikatan antara staf dan sekolah secara keseluruhan. Pengakuan pribadi dari pimpinan sekolah juga memiliki dampak yang kuat, karena menunjukkan perhatian dan penghargaan atas kontribusi individu dalam menciptakan lingkungan belajar yang sukses. Dengan merasa dihargai dan diakui, guru cenderung merasa lebih terinspirasi untuk terus berkontribusi dengan yang terbaik dalam praktik pengajaran mereka.

Selain itu, pengakuan dan apresiasi juga berperan dalam membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif di sekolah. Ketika kontribusi dan prestasi guru diakui secara teratur, itu menciptakan lingkungan di mana setiap anggota staf merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka. Hal ini mendorong kolaborasi dan kerja tim, karena guru merasa memiliki tujuan yang sama dan berbagi rasa tanggung jawab terhadap kesuksesan sekolah. Selain itu, pengakuan terhadap pencapaian guru juga dapat menjadi contoh inspiratif bagi siswa, menunjukkan pentingnya kerja keras, dedikasi, dan keunggulan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi guru tidak hanya meningkatkan moral dan motivasi staf, tetapi juga berdampak positif pada budaya sekolah dan pembelajaran siswa secara keseluruhan.

3. Implementasi Strategi Rekrutmen Dan Retensi Guru Dapat Mengatasi Kekurangan Tenaga Pendidik Di SDN Lontar II Surabaya

Identifikasi kebutuhan dan tantangan lokal merupakan langkah krusial dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik di tingkat sekolah dasar. Dengan melakukan penilaian mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi ketersediaan dan retensi guru, sekolah dan administrasi distrik dapat memahami secara lebih baik dinamika yang ada di tingkat lokal. Misalnya, melalui analisis tingkat turnover yang tinggi, mereka dapat mengidentifikasi alasan di balik kepergian guru dan mencari solusi untuk meningkatkan retensi. Begitu juga, dengan memperhatikan kurangnya kesempatan pengembangan profesional atau persaingan dengan sektor lain,

mereka dapat merancang program-program yang bertujuan untuk meningkatkan daya tarik profesi guru dan memperkuat komitmen mereka terhadap pendidikan.

Dengan pemahaman yang mendalam tentang konteks lokal, sekolah dan administrasi distrik dapat merancang strategi yang lebih sesuai dan relevan dengan kebutuhan yang ada. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pendekatan mereka dengan tantangan spesifik yang dihadapi oleh masing-masing sekolah atau wilayah, serta memaksimalkan efektivitas langkah-langkah yang diambil. Dengan demikian, identifikasi kebutuhan dan tantangan lokal bukan hanya merupakan langkah awal, tetapi juga merupakan pondasi yang kuat bagi pengembangan strategi yang berhasil dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik dan meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar.

Peningkatan daya tarik profesi guru merupakan aspek penting dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik di sekolah dasar. Untuk menarik calon guru berkualitas, penting untuk melakukan promosi aktif terhadap profesi guru dan potensi karir yang ditawarkan. Hal ini bisa dilakukan melalui berbagai cara, seperti program pemasaran kreatif yang menyoroti keunggulan menjadi seorang guru, kampanye promosi yang menarik perhatian masyarakat tentang manfaat positif menjadi seorang pendidik, atau kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kesadaran tentang nilai-nilai dan kesempatan yang tersedia dalam profesi guru.

Selain itu, perlu juga diperhatikan peningkatan kompensasi dan insentif bagi guru. Kompensasi yang kompetitif dan insentif yang menarik dapat menjadi daya tarik yang kuat bagi calon guru untuk memilih profesi ini sebagai karir mereka. Tunjangan khusus, program penghargaan untuk pencapaian yang luar biasa, atau kesempatan pengembangan profesional yang menarik dapat meningkatkan minat dan motivasi calon guru untuk bergabung dengan profesi pendidikan. Dengan meningkatnya daya tarik profesi guru melalui promosi yang efektif dan peningkatan kompensasi serta insentif, diharapkan akan lebih banyak calon guru yang terinspirasi untuk memilih dan tetap berkarir dalam bidang pendidikan, sehingga mengurangi kekurangan tenaga pendidik di sekolah dasar (Kurniawan, 2021) .

Pengembangan program rekrutmen yang efektif merupakan langkah penting dalam menarik calon guru yang berkualitas ke dalam profesi pendidikan. Administrasi sekolah dan distrik perlu berkolaborasi dengan lembaga pendidikan untuk mengembangkan program-program magang atau kerja sama langsung dalam perekrutan. Program seperti ini memberikan kesempatan bagi calon guru untuk mendapatkan pengalaman langsung di lingkungan sekolah

dan memahami lebih dalam tentang profesi guru. Selain itu, partisipasi dalam pameran karir juga menjadi strategi yang efektif untuk menjangkau calon guru potensial. Melalui pameran karir, sekolah dapat memperkenalkan diri kepada calon guru dan menyoroti keunggulan menjadi bagian dari komunitas pendidikan mereka.

Selain itu, penggunaan media sosial dan platform online juga menjadi sarana yang efektif dalam meningkatkan jangkauan rekrutmen. Administrasi sekolah dapat memanfaatkan berbagai platform online untuk mengiklankan kesempatan karir yang tersedia, membagikan informasi tentang keunggulan bekerja di sekolah mereka, dan berinteraksi secara langsung dengan calon guru potensial. Dengan demikian, program rekrutmen yang dirancang dengan cermat, memperhitungkan kebutuhan dan preferensi calon guru, serta memanfaatkan berbagai saluran komunikasi modern, dapat meningkatkan efektivitas dalam menarik dan merekrut calon guru yang berkualitas.

Pengembangan program retensi yang berkelanjutan adalah kunci dalam mempertahankan guru yang sudah ada dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif di sekolah. Salah satu aspek penting dari program retensi adalah menyediakan dukungan bagi guru baru. Program dukungan ini dapat berupa orientasi yang komprehensif, pelatihan khusus, atau mentoring oleh guru yang lebih berpengalaman, sehingga guru baru dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Selain itu, mentoring dan pembimbingan yang berkelanjutan juga dapat membantu guru-guru yang sudah ada untuk terus berkembang secara profesional dan mendapatkan dukungan dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka (Nasir & Mujiati, 2023).

Peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan juga merupakan bagian integral dari program retensi yang efektif. Dengan memberikan akses kepada guru-guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau program pengembangan profesional lainnya, sekolah dapat menunjukkan komitmen mereka terhadap pertumbuhan dan pengembangan karir guru-guru. Selain itu, perhatian terhadap kondisi kerja dan kesejahteraan guru secara keseluruhan juga penting dalam mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu guru, serta memberikan kesempatan untuk pertumbuhan profesional yang berkelanjutan, sekolah dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan guru dalam jangka panjang, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada stabilitas dan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

4. Keterlibatan Pemerintah Dalam Proses Pendidikan Dapat Memengaruhi Kinerja Tenaga Pendidik Dan Keberhasilan Siswa

Peran pemerintah dalam mengembangkan kebijakan pendidikan sangat mempengaruhi arah dan kualitas pendidikan di suatu negara. Kebijakan yang jelas dan terarah memberikan landasan yang kokoh bagi praktik pengajaran dan manajemen sekolah. Misalnya, ketika pemerintah menetapkan standar pendidikan yang tinggi, seperti kompetensi yang harus dicapai oleh siswa pada tingkat tertentu, ini memberikan panduan yang jelas bagi guru dalam merancang kurikulum dan mengukur prestasi siswa. Dengan demikian, kebijakan pendidikan yang baik dapat menghasilkan keseragaman dalam pendekatan pengajaran di seluruh sekolah, memastikan bahwa semua siswa memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai standar yang telah ditetapkan.

Selain itu, kebijakan pendidikan yang efektif juga dapat memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan praktik pengajaran mereka. Misalnya, kebijakan yang mendorong penggunaan metode pengajaran yang inovatif atau penerapan teknologi pendidikan dapat merangsang perkembangan profesional guru. Dengan demikian, peran pemerintah dalam mengembangkan kebijakan pendidikan tidak hanya memberikan kerangka kerja yang jelas bagi guru, tetapi juga mendorong inovasi dan peningkatan dalam praktik pengajaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan siswa.

Keterlibatan pemerintah dalam alokasi sumber daya pendidikan memainkan peran krusial dalam membentuk kondisi kerja dan pembelajaran di sekolah. Penyediaan fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman dan peralatan pembelajaran yang lengkap, merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan belajar di sekolah. Selain itu, pemerintah juga bertanggung jawab untuk memastikan ketersediaan bahan ajar yang berkualitas, seperti buku teks yang mutakhir dan sumber belajar lainnya. Dengan mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk fasilitas dan bahan ajar, pemerintah memberikan dukungan yang penting bagi tenaga pendidik dalam menyelenggarakan pembelajaran yang efektif dan menyediakan pengalaman belajar yang bermutu bagi siswa.

Selain itu, dukungan teknologi pendidikan juga menjadi bagian penting dari alokasi sumber daya yang efektif oleh pemerintah. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran dapat meningkatkan interaktivitas dan efektivitas pengajaran, serta mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan dunia digital. Oleh karena itu, pemerintah perlu mengalokasikan dana untuk memastikan bahwa sekolah memiliki akses yang memadai terhadap teknologi

pendidikan, termasuk perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan serta pelatihan bagi tenaga pendidik dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pengajaran mereka. Dengan demikian, alokasi sumber daya yang tepat oleh pemerintah dapat secara langsung memengaruhi kinerja tenaga pendidik dan keberhasilan siswa dengan menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai prestasi akademik yang optimal (Fitrah, 2017).

Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh pemerintah merupakan mekanisme penting dalam memastikan kualitas pendidikan yang terjaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Melalui lembaga pengawas pendidikan, pemerintah memiliki peran dalam memonitor kinerja sekolah dan tenaga pendidik, baik dari segi akademik maupun manajerial. Pengawasan ini mencakup pemantauan terhadap implementasi kurikulum, efektivitas pengajaran, dan manajemen sekolah secara umum. Dengan melakukan evaluasi secara rutin, pemerintah dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada sekolah dan guru.

Lebih lanjut, pengawasan dan evaluasi juga dapat berfungsi sebagai sarana bimbingan dan pembinaan bagi sekolah dan tenaga pendidik. Melalui umpan balik yang diberikan, pemerintah dapat membantu sekolah untuk mengidentifikasi kelemahan dan mengembangkan rencana perbaikan yang tepat. Selain itu, dengan memberikan bimbingan dan sumber daya tambahan kepada tenaga pendidik, pemerintah dapat membantu mereka meningkatkan praktik pengajaran mereka dan mencapai standar yang ditetapkan. Dengan demikian, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh pemerintah tidak hanya memberikan jaminan terhadap kualitas pendidikan, tetapi juga menjadi instrumen untuk meningkatkan kinerja sekolah dan tenaga pendidik melalui pendekatan yang berorientasi pada pembinaan dan pengembangan.

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan program pengembangan profesional yang relevan dan bermanfaat bagi para guru. Program ini merupakan wadah yang penting bagi guru untuk terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman mereka dalam bidang pengajaran yang efektif. Melalui program tersebut, guru dapat memperoleh pembaruan tentang metode-metode pengajaran terbaru, strategi instruksional yang inovatif, serta pemahaman yang lebih mendalam tentang kurikulum yang sedang berlaku. Keterlibatan pemerintah dalam penyelenggaraan program ini memastikan bahwa

semua guru, tidak peduli dari latar belakang atau wilayah tempat mereka mengajar, memiliki akses yang sama terhadap peluang pengembangan profesional yang relevan.

Selain itu, program pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh pemerintah dapat menjadi platform untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik antara guru-guru. Ini memungkinkan terciptanya komunitas belajar yang dinamis di antara para pendidik, di mana mereka dapat saling mendukung, memotivasi, dan menginspirasi satu sama lain. Program ini juga dapat menjadi ajang untuk memfasilitasi kolaborasi antara guru-guru dengan berbagai latar belakang dan pengalaman, sehingga memperkaya pengalaman profesional mereka. Dengan demikian, program pengembangan profesional yang diinisiasi oleh pemerintah tidak hanya memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi bagi para guru, tetapi juga memperkuat komunitas pendidikan secara keseluruhan melalui pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik.

Pemberian insentif dan penghargaan oleh pemerintah kepada tenaga pendidik yang berprestasi merupakan strategi yang efektif dalam mendorong motivasi dan dedikasi mereka. Insentif seperti tunjangan khusus atau bonus kinerja dapat menjadi dorongan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka serta mencapai target prestasi yang telah ditetapkan. Penghargaan seperti pengakuan publik atau kesempatan promosi juga dapat menjadi bentuk apresiasi yang memotivasi tenaga pendidik untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan insentif dan penghargaan yang tepat, pemerintah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun mendukung bagi tenaga pendidik, sehingga mereka merasa diakui dan dihargai atas upaya dan prestasi mereka dalam mencapai keberhasilan siswa.

Selain itu, pemberian insentif dan penghargaan juga dapat berdampak positif pada moral dan iklim kerja di sekolah. Guru yang merasa dihargai oleh pemerintah cenderung merasa lebih termotivasi dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif di mana guru merasa didukung dan dihargai atas kontribusi mereka terhadap keberhasilan siswa. Selain itu, dengan meningkatkan kepuasan dan motivasi guru, pemberian insentif dan penghargaan juga dapat berdampak positif pada retensi guru, sehingga membantu mengatasi kekurangan tenaga pendidik yang sering terjadi di banyak negara. Dengan demikian, pemberian insentif dan penghargaan oleh pemerintah merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan keberhasilan siswa secara keseluruhan.

5. Evaluasi Kinerja Guru Yang Efektif Dapat Membantu Identifikasi Kekuatan Dan Kelemahan Dalam Manajemen Tenaga Pendidik Di SDN Lontar II Surabaya

Melalui evaluasi kinerja guru yang komprehensif, sekolah dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang prestasi dan kualitas pengajaran setiap guru. Evaluasi ini mencakup berbagai aspek kinerja guru, termasuk kemampuan mereka dalam merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, memberikan instruksi yang efektif, dan mengevaluasi kemajuan siswa. Dengan demikian, sekolah dapat mengidentifikasi guru-guru yang telah berhasil mencapai atau bahkan melampaui standar kinerja yang ditetapkan, serta menghargai upaya mereka dalam memajukan pendidikan. Di sisi lain, evaluasi ini juga memungkinkan sekolah untuk mengidentifikasi guru-guru yang memerlukan bantuan tambahan atau pelatihan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan mengetahui kebutuhan individu setiap guru, sekolah dapat mengembangkan strategi dukungan yang sesuai untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka dalam mengajar.

Lebih lanjut, evaluasi kinerja guru juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada peningkatan kontinu. Dengan menyediakan umpan balik yang konstruktif dan informatif kepada guru-guru, sekolah memberikan dorongan yang kuat untuk peningkatan profesional mereka. Guru yang menerima umpan balik positif atas kinerja mereka cenderung termotivasi untuk terus meningkatkan praktik pengajaran mereka. Sebaliknya, bagi guru yang memerlukan bantuan tambahan, evaluasi kinerja memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan menetapkan tujuan pengembangan yang spesifik. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru tidak hanya menjadi alat untuk mengukur prestasi, tetapi juga merupakan proses yang penting dalam memfasilitasi pertumbuhan profesional dan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

Evaluasi kinerja guru merupakan alat yang penting untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan individu. Dengan memperhatikan hasil evaluasi, sekolah dapat menemukan area-area di mana guru mungkin menghadapi kesulitan atau memerlukan bantuan tambahan dalam meningkatkan keterampilan mereka. Contohnya, jika evaluasi menunjukkan bahwa seorang guru mengalami tantangan dalam mengelola kelas dengan efektif, baik dalam menjaga disiplin siswa maupun menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, maka ini menunjukkan perlunya pelatihan dalam manajemen kelas. Dengan menyadari kebutuhan ini, sekolah dapat menyusun program pelatihan khusus yang bertujuan

untuk membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dalam aspek yang spesifik tersebut.

Selain itu, pengenalan kebutuhan pelatihan dan pengembangan juga memungkinkan sekolah untuk menyediakan dukungan yang tepat kepada para guru. Setiap guru memiliki kekuatan dan kelemahan unik dalam pengajaran mereka, dan evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Dengan mengetahui kebutuhan individu setiap guru, sekolah dapat menyusun program pelatihan yang disesuaikan dengan tujuan pengembangan pribadi mereka. Ini dapat mencakup berbagai kegiatan pelatihan, workshop, atau pengawasan yang dirancang untuk memperbaiki keterampilan khusus yang ditemukan melalui evaluasi kinerja. Dengan demikian, pengenalan kebutuhan pelatihan dan pengembangan merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa para guru memiliki sumber daya dan dukungan yang mereka perlukan untuk menjadi pendidik yang lebih efektif.

Membangun rencana pengembangan individual untuk setiap guru berdasarkan hasil evaluasi kinerja adalah langkah strategis dalam mendukung pertumbuhan profesional mereka. Rencana ini menawarkan pendekatan yang terstruktur dan personal untuk membantu guru mencapai potensi penuh mereka dalam pengajaran. Melalui rencana tersebut, sekolah dapat menetapkan tujuan pengajaran yang spesifik yang ingin dicapai oleh masing-masing guru. Misalnya, tujuan tersebut bisa berkisar dari meningkatkan keterampilan manajemen kelas hingga mengimplementasikan strategi pembelajaran inovatif. Dengan menetapkan tujuan yang jelas, guru memiliki arah yang jelas untuk fokus dan bekerja menuju perbaikan yang diinginkan (Purwanto, 2020).

Selanjutnya, rencana pengembangan individual juga mencakup pelatihan yang direkomendasikan dan dukungan tambahan yang diperlukan oleh guru. Berdasarkan evaluasi kinerja, sekolah dapat mengidentifikasi jenis pelatihan yang paling sesuai dengan kebutuhan setiap guru. Ini bisa meliputi pelatihan dalam manajemen kelas, penggunaan teknologi pendidikan, strategi evaluasi, atau pengembangan keterampilan interpersonal. Selain itu, dukungan tambahan seperti mentoring, pembimbingan, atau kolaborasi dengan rekan kerja juga dapat disertakan dalam rencana untuk memberikan guru sumber daya dan dukungan yang mereka butuhkan untuk berhasil. Dengan demikian, rencana pengembangan individual menjadi alat yang kuat dalam membantu guru merancang jalur pengembangan pribadi yang

sesuai dengan kebutuhan mereka dan mencapai tujuan pengajaran yang telah ditetapkan oleh sekolah.

KESIMPULAN

Dari analisis kinerja manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SDN Lontar II Surabaya, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan keberhasilan siswa. Evaluasi ini tidak hanya memberikan gambaran tentang kualitas pengajaran setiap guru, tetapi juga menyediakan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan manajemen terkait dengan rekrutmen, pengembangan staf, dan alokasi sumber daya. Selain itu, evaluasi kinerja juga memfasilitasi budaya kerja yang berfokus pada pertumbuhan dan peningkatan profesional, dengan mendorong akuntabilitas dan tanggung jawab di antara staf pengajar.

Dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari evaluasi kinerja, sekolah dapat merancang rencana pengembangan individual yang sesuai dengan kebutuhan setiap guru, memberikan pelatihan yang relevan, dan memastikan bahwa sumber daya yang tersedia dialokasikan secara efisien. Selain itu, evaluasi kinerja juga menjadi landasan bagi pemerintah dan lembaga terkait untuk mengembangkan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, integrasi evaluasi kinerja guru menjadi elemen penting dalam manajemen tenaga pendidik dan keberhasilan pendidikan di SDN Lontar II Surabaya, dengan potensi untuk meningkatkan standar pengajaran dan hasil belajar siswa secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Andryani, R., Firdaus, I., & Maliki, B. I. (2024). *Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Guru dalam Mencapai Tujuan Pendidikan yang Unggul*. *06*(03), 15851–15862.

Abu Bakar, A. B., Fitriani, F., & Amin, A. (2023). Management of Educator and Education Staff in The Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah IAIN Bone. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *4*(3), 620–633. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.496

Kurniawan, K. (2021). *Strategi Peningkatan Kualitas dan Stabilitas Guru Tidak Tetap dalam Konteks Pendidikan Tingkat Sekolah Dasar*. *2*(2), 284–298.

LATIFAH, N. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, *2*(2), 175–183. https://doi.org/10.51878/educator.v2i2.1307

Linayaningsih, M. V. I. W. F. (2016). Efektivitas Pelatihan Berfikir Positif Sebagai Strategi Coping Stress. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, *18*, 251–259. https://journals2.usm.ac.id/index.php/jdsb/article/view/574/385

Nur Efendi, & Muh Ibnu Sholeh. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, *2*(2), 68–85. https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25

Nasir, N., & Mujiati, M. (2020). Pengelolaan Tenaga Pendidik (Guru) di Rural Area. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, *20*(1), 37–53. https://doi.org/10.30651/didaktis.v20i1.4383

Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, *2*(1), 92–100.

Sari, W., & Sari, N. (2023). Strategi Guru dalam Menumbuhkan Iklim Kelas yang Kondusif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(1), 1040–1045.