TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

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

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2938

PENINGKATAN KINERJA MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNTUK MEWUJUDKAN SEKOLAH UNGGUL DI SMPN 15 GRESIK

Improving the Performance of Educators and Educational Staff to Achieve Excellence in SMPN 15 Gresik School

Della Rana Maulidia Anggraini[1], Ifrochaini Al Mazidah[2], Windasari[3]
Universitas Negeri Surabaya
della.23137@mhs.unesa.ac.id; ifrochaini.23166@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 28, 2024	May 1, 2024	May 4, 2024	May 7, 2024

Abstract

This research aims to analyze strategies that can improve the performance of teaching staff and education staff at SMPN 15 Gresik. The research method used is a case study with a qualitative research approach. Data was obtained through observation, interviews and document analysis. The findings show that the implementation of professional training and development, welfare development, as well as improving learning facilities and environments are the main factors in improving the performance of teaching and education staff. The results of this research can contribute to school administrators in designing effective strategies to improve the quality of education at SMPN 15 Gresik.

Keywords *: Educational performance; Teaching staff; Increasing educational performance; Improving the performance of educational staff*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Gresik. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan Penelitian kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Temuan menunjukkan bahwa penerapan pelatihan dan pengembangan profesional, pembinaan kesejahteraan, serta peningkatan fasilitas dan lingkungan belajar menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Hasil penelitian ini

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

dapat memberikan kontribusi bagi pengelola sekolah dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 15 Gresik.

Kata Kunci: Kinerja kependidikan; Tenaga kependidik ; Peningkata kinerja kependidikan ; Meningkatkan kinerja tenaga kependidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas menjadi pondasi bagi terwujudnya sekolah unggul. Di balik keberhasilan sebuah institusi pendidikan terdapat peran dari pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kinerja optimal. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja mereka menjadi kunci dalam mewujudkan visi sekolah yang unggul. Dengan semakin kompleksnya tuntutan pendidikan di era modern ini, para pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki kompetensi yang berkualitas dan relevan untuk menghadapi dinamika yang terus meningkatkan kinerja yang optimal bukanlah hal yang mudah. Diperlukan upaya bersama antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan stakeholder terkait untuk meningkatkan profesionalisme serta kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui program pelatihan, pengembangan kurikulum yang inovatif, serta pemberian dukungan infrastruktur yang memadai, kita dapat membentuk tim pendidikan yang tangguh dan mampu menghadapi tantangan masa depan untuk mewujudkan visi sekolah unggul yang inklusif dan berdaya saing berkembang.

Dalam konteks mewujudkan sekolah unggul, kualitas pengajaran yang disajikan oleh pendidik memegang peran sentral. Pendidik yang mampu menginspirasi, mengembangkan potensi siswa, dan memfasilitasi pembelajaran yang interaktif serta inklusif akan membentuk lingkungan belajar yang dinamis dan memberdayakan. Selain itu, peran tenaga kependidikan dalam mendukung berbagai aspek operasional sekolah tidak kalah pentingnya. Mulai dari manajemen administrasi hingga layanan pendukung siswa, kinerja mereka berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dan pertumbuhan siswa secara menyeluruh.

Strategi yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Gresik. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan Penelitian kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Temuan menunjukkan bahwa penerapan pelatihan dan pengembangan profesional, pembinaan kesejahteraan, serta peningkatan fasilitas dan

lingkungan belajar menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengelola sekolah dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 15 Gresik.

METODE

Jenis penelitia ini menggunakan penelitia kualitatif dengan pendekatan deskripsi kualitatif .penelitian kualitatif ini ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena social dari sudut pandang persepektif partisipan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga metode yakni: metode obsrvasi, metode wawancara, dan meotde dokumen (studi dokumentasi).

Data yang telah diperoleh penelitian menggunakan tiga metode: metode obsrvasi, metode wawancara, dan metode studi dokumenter yang akan diolah atau dianalisis melalui teknik analisis data yang ada. Analisis data yang digunakan penelitian dalam penelitian manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri Duduk Sampeyan Gresik menggunakan analisis data kualitatif.

HASIL

Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Gresik memiliki peran yang penting dalam memastikan berlangsungnya proses pendidikan yang berkualitas Peran manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Gresik sangat penting dalam menciptakan sekolah yang unggul. Salah satu hasil yang dapat dilihat adalah terwujudnya lingkungan belajar yang inspiratif dan inklusif, di mana guru dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara kolaboratif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen yang efektif juga memungkinkan adanya pengembangan program pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan siswa, sehingga memastikan bahwa setiap individu mendapatkan kesempatan untuk berkembang secara optimal.. Salah satu hasil dari peran ini adalah terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, di mana para guru dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara efektif. Dengan adanya manajemen yang baik, guru dapat diberikan dukungan dan bimbingan dalam mengembangkan keterampilan mengajar mereka, sehingga mampu memberikan pembelajaran yang inovatif dan menarik bagi siswa Selain itu,

manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif juga memungkinkan untuk adanya pengembangan kurikulum yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan siswa . Hal ini memungkinkan SMPN 15 Gresik untuk menyelaraskan program pembelajaran dengan standar pendidikan yang ditetapkan, serta memperhatikan perkembangan teknologi pendidikan yang baru. Manajemen yang baik juga memastikan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran. Dengan pengelolaan yang efisien, SMPN 15 Gresik dapat mengalokasikan sumber daya secara optimal untuk memenuhi kebutuhan sekolah, mulai dari fasilitas kelas hingga bahan ajar. Hal ini berdampak positif pada kenyamanan dan keamanan siswa dalam belajar.

manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang baik juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif di antara seluruh staf sekolah. Kolaborasi antara guru, tenaga kependidikan, dan manajemen sekolah dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran, serta memberikan contoh positif bagi siswa dalam membangun hubungan yang baik dan kerja tim.

manajemen yang efektif juga mampu meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. Dengan memastikan bahwa semua tenaga pendidik dan kependidikan bekerja secara sinergis dan fokus pada tujuan bersama, SMPN 15 Gresik dapat mencapai prestasi akademik yang lebih baik serta meningkatkan reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut.

PEMBAHASAN

Manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Gresik terlibat secara mendalam dalam mewujudkan visi dan misi sekolah untuk mencapai status unggul. Mereka saling membantu dan mendukung satu sama lain karena menyadari betapa pentingnya keterkaitan antara peran mereka dalam mencapai tujuan bersama. Wakil Kepala Kurikulum dan Wakil Kepala Sekolah memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa visi dan misi sekolah diintegrasikan secara efektif ke dalam seluruh kegiatan pendidikan. Keterlibatan mereka tidak hanya sebatas pada penyusunan program-program pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah, tetapi juga meliputi implementasi dan pengawasan langsung terhadap pelaksanaannya. Manajemen pendidikan bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya, merancang kebijakan, dan mengarahkan strategi yang mendukung pencapaian status unggul sekolah. Di sisi lain, tenaga kependidikan, seperti guru-guru dan staf

administrasi, bertanggung jawab atas eksekusi program-program tersebut di lapangan. Kolaborasi erat antara manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan menjadi kunci kesuksesan dalam mencapai visi sekolah yang unggul. Dengan saling mendukung dan bersinergi, mereka dapat menciptakan lingkungan belajar yang optimal, mendorong inovasi dalam pendidikan, dan memberikan pengalaman pendidikan yang berkualitas bagi seluruh siswa di SMP 15 Gresik.

Selain itu sistem evaluasi kinerja manajemen tenaga pendidikan dan kependidikan di SMPN 15 Gresik sangat terfokus pada peningkatan kualitas sekolah melalui program kerja yang terstruktur. Karena setiap guru memiliki tanggung jawab yang terbagi, termasuk dalam bidang administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, dan kesiswaan. Dengan adanya pembagian ini, setiap guru dapat lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugasnya, sehingga memungkinkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Selain itu, koordinasi hasil kerja dilakukan setiap hari oleh para guru, yang kemudian dilaporkan kepada pihak pengelolaan data sekolah. Hal ini menunjukkan adanya upaya yang berkelanjutan dalam memantau dan mengevaluasi proses pembelajaran serta aspek lainnya yang berkaitan dengan manajemen sekolah. Agar tercipta lingkungan kerja yang transparan dan berorientasi pada peningkatan terus-menerus, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan oleh SMPN 15 Gresik.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur penting dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam lembaga pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan oleh karena itu SDM pendidikan menjadi faktor penting dalam menjalankan manajemen pendidikan, dengan kontribusinya dalam penyelenggaraan pendidikan dapat menciptakan manusia yang bermutu. Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan tenaga yang memegang peran penting dan strategis terutama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidik dan tenaga kependidikan kesehariannya secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam penelitian ini merupakan rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk memiliki sumber daya unggul sebagaimana paparan tersebut. sekolah sebagai lembaga pendidikan harus memiliki beberapa komponen yang kemudian mengantarkan pada sebuah taraf sekolah pencetak sumberdaya unggul pendekatan kurikulum yang disajikan dalam bagian-bagian ilmu

pengetahuan, mata pelajaran yang diintegrasikan, ciri-ciri ini berhubungan dengan maksud, metode, organisasi dan evaluasi. Pendekatan subjek akademis dalam menyusun kurikulum atau program pendidikan didasarkan pada sistematis disiplin ilmu masing- masing. Para ahli akademis terus mencoba mengembangkan sebuah kurikulum yang akan melengkapi peserta didik untuk masuk kedunia pengetahuan, dengan konsep dasar dan metode untuk mengamati, hubungan antara sesama, analisis data, dan penarikan kesimpulan. Dengan penggunaan pendekatan ini peserta didik diharapkan mampu berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah sendiri sesuai dengan pengetahuan yang telah diperolehnya (Nana Syaodih Sukmadinata, 2015) Hal tersebut sudah mengarah pada kriteria peserta didik di sekolah unggul, yaitu peserta didik yang mampu. berpikir kritis merupakan sebuah aset generasi bangsa sang kemudian dibimbing disekolah untuk kemudian menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi Pendekatan ini menghendaki peserta didik dengan kualitas pengetahuan tinggi (ilmuan). Hal ini selaras dengan cita-cita sekolah unggul yang menginginkan peserta didik yang cakap dalam berbagai diepln ilma guna memecahkan masalah yang dihadapi.

Pendidikan di indonesia juga memegang peran yang sangat penting dalam pembangunan bangsa, khususnya pembangunan manusia. Pembangunan manusia seutuhnya tidak terlepas dari peran serta masyarakat, dan berbagai lembaga di bidang pendidikan. Karena Sekolah efektif menunjukkan kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan, hasil yang di harapkan adalah hasil yang berkualitas terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, guru, siswa, kurikulum, iklim sekolah, lingkungan sekolah serta dukungan dari pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan, (Aan Komariyah dan Cepi Triatna, 2005), dengan terwujudnya sekolah efektif artinya sekolah tersebut menjadi sekolah yang unggul/ berkualitas sehingga dapat menanamkan kepercayaan masyarakat untuk putra putrinya sekolah di lembaga tersebut. Dukungan terhadap komite sekolah dalam mewujudkan sekolah efektif dapat meningkatkan rasa ikut memiliki dan meningkatkan rasa tanggung jawab, yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jiwa pengabdian warga sekolah dan masyarakat untuk mewujudkan tujuan sekolah yang telah ditetapkan, oleh sebab itu penyelenggaraan pendidikan hendaknya diletakkan di titik sentral kehidupan masyarakat, dalam arti sekolah harus berani melakukan inovasi sebagai upaya untuk menjadikan sekolah yang lebih berarti dan berkualitas, (Gary A. Davis dan Margaret A. Thomas, 1989 yang disadur Salfen Hasri, 2009).

SMPN 15 Gresik telah mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan guna mewujudkan status sekolah yang unggul. Salah satu langkah yang diambil adalah melalui pelaksanaan briefing secara rutin sebelum pelaksanaan Ujian Tengah Semester (UTS) dan sebelum setiap kegiatan sekolah lainnya. Dalam briefing tersebut, seluruh staf pendidik dan tenaga kependidikan diberikan pemahaman yang jelas tentang tujuan, prosedur, dan tata tertib dalam melaksanakan tugas masing-masing. Hal ini membantu menciptakan kerjasama yang harmonis serta memastikan semua pihak terlibat memiliki pemahaman yang seragam terhadap visi dan misi sekolah. Selain itu, SMPN 15 Gresik juga melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. Evaluasi ini dapat meliputi pengamatan langsung, penilaian kinerja, serta pengumpulan masukan dari siswa, orang tua, dan rekan kerja. Dengan demikian, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari tenaga pendidik dan kependidikan, serta memberikan dukungan dan pengembangan yang sesuai guna meningkatkan kualitas pendidikan.

Pengembangan profesionalisme juga menjadi fokus SMPN 15 Gresik dalam meningkatkan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan lainnya, tenaga pendidik dan kependidikan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pendidikan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran dan pelayanan pendidikan, tetapi juga memotivasi para tenaga pendidik dan kependidikan untuk terus berinovasi dan berkembang dalam menjalankan tugas mereka. Dengan serangkaian langkah-langkah ini, SMPN 15 Gresik bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan mewujudkan status sekolah yang unggul di mata masyarakat.

Hambatan yang sering terjadi di SMPN 15 Gresik keterlambatan surat-surat dari Dinas Pendidikan. Keterlambatan tersebut dapat mengganggu jadwal dan perencanaan kegiatan pendidikan, serta mengurangi efisiensi proses administrasi di sekolah. Misalnya, informasi terkait pelatihan, pembinaan, atau kebijakan baru seringkali tidak sampai tepat waktu kepada tenaga pendidik, yang dapat menghambat kemampuan mereka dalam mempersiapkan diri dan mengadaptasi diri terhadap perubahan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, semua guru di sekolah bekerja sama untuk mengantisipasi agar surat-surat tidak terlambat dan mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Mereka mungkin mengadopsi strategi komunikasi internal yang lebih intensif, seperti pertemuan rutin atau penggunaan platform daring, untuk memastikan bahwa semua informasi penting dapat disampaikan dengan cepat

dan efektif kepada seluruh staf pendidik. Selain itu, guru-guru juga mungkin membuat sistem pengingat atau reminder sendiri agar tidak melewatkan informasi yang penting dalam mengelola tugas-tugas mereka sehari-hari. Keterlambatan surat dari Dinas Pendidikan mungkin juga menjadi stimulus bagi sekolah untuk lebih aktif dalam berkomunikasi dengan pihak terkait, termasuk instansi pemerintah setempat, untuk memperjuangkan perbaikan sistem administrasi dan penyampaian informasi. Dengan adanya kolaborasi yang kuat antara sekolah dan pihak-pihak eksternal, diharapkan akan tercipta lingkungan pendidikan yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan, organisasi pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pengembangan dan pemberhentian (Suarga, 2019). Manajemen pendidik dan kependidikan pada level strategis, manajerial, dan operasional sangat menentukan kualitas pendidikan (Hanim, 2018; Anggal dan Yuda, 2020). Menurut Susanti, (2021) standar pendidik dan kependidikan merupakan aspek penting dan sangat berpengaruh langsung pada mutu pendidikan, sehingga membutuhkan dukungan dari semua pihak seperti komite sekolah, instansi-instansi pendidikan dan pemerintah (Rahmawati et al., 2020; Huda et al., 2020, Lorensius & Ping, 2021) dalam menjalankan tugas dan fungsinya serta kreativitas dalam bennovasi dan memajukan sekolah dan meningkatkan hasil belajar siswa (Pietsch et al, 2019, Quah Cheng Sim 2011). Berdasarkan kajian tentang pengembangan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan, Byman et al (2020) menyatakan bahwa pengembangan profesionalitas dan pekerjaan pendidik guru sangat erat kaitannya. Sebagaimana dinyatakan di atas, bidang pekerjaan yang berbeda memiliki kepentingan pengembangan profesional yang berbeda pula di kalangan para pendidik dan tenaga kependidikan saat ini. Selain itu, tugas dan fungsi yang mereka kerjakan terlalu fragmentasi dan banyak tuntutan (K. Smith & Flores, 2019 sehingga menjadi masalah bagi pendidik dan tenaga kependidikan (Clandinin, Husu, & Kleinsasser, 2017). Hal tersebut menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang disesuaikan dengan tuntutan dan kemajuan zaman (Kadri & Widiawati, 2020). Menurut Komariah & Triatna (2006: 42) guru merupakan ujung tombak pendidik. Hal ini keberadaan pendidik menjadi aspek penting bagi keberhasilan sekolah/madrasah. Oleh sebab itu diperlukan pendidik yang mempunyai dedikasi terhadap pendidikan dengan didukung semua pihak khususnya madrasah memfasilitasi programprogram yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya khususnya pendidik.

Menurut Dilshad & Iqbal (2010: 408) "Teacher educators, being key stakeholders, play important role in reforming and improving quality of teacher education programmes". Pendidikan guru, menjadi stakeholder kunci, serta memainkan peranan penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas dalam program tenaga pendidik.

Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat terkait erat dengan keberhasilan peningkatan kompetensi dan profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) tanpa mengabaikan faktor-faktor lainnya seperti sarana dan prasarana serta pembiayaan. Kepala sekolah merupakan salah satu PTK yang posisinya memegang peran sangat signifikan dan strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya, maka kepala sekolah harus mampu membawa lembaga ke arah tercapainya tujuan yang telah di tentukan. Kepala sekolah harus mampu melihat adanya perubahan terhadap regulasi pendidikan dan kehidupan globalisasi. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaganya, maka kepala sekolah harus mampu membawa lembaga ke arah tercapainya tujuan yang telah di tentukan. Kepala sekolah harus mampu melihat adanya perubahan terhadap regulasi pendidikan dan kehidupan globalisasi. Pendidikan memegang peran penting untuk menjamin kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Lebih lanjut, SDM yang berkualitas. Mewujudkan itu, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi dalam menciptakan aktivitas belajar mengajar yang efektif. Ditandai dengan kondisi dimana guru dapat mengajar serta murid dapat belajar secara baik. Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2005). Perencanaan kurikulum di sekolah harus memperhatikan kualitas program pengajaran, pembelajaran dan penilaian yang membangun pengetahuan, keterampilan, dan perilaku siswa dalam disiplin ilmu, serta kapasitas interdisipliner dan / atau fisik, pribadi, dan sosial. Perencanaan kurikulum dan proses dalampengambilan keputusan yang efektif adalah kunci keberhasilan program pendidikan. Manajemen Pendidikan Sekolah Unggul dapat menjadi aspek kunci dalam menjawab tujuan penelitian (Darwisyah et al., 2020). Manajemen strategis dapat diaplikasikan untuk mendiskusikan bagaimana kepala

sekolah sebagai edupreneur dapat secara efektif merencanakan dan mengambil keputusan jangka panjang guna mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam konteks transformasi sekolah menuju keunggulan. Kepala sekolah perlu mengidentifikasi visi dan misi pendidikan yang inovatif, serta merancang strategi implementasi yang terfokus (Saufi & lambali, 2019). Secara ontologis (hakikat) sekolah unggulan dalam perspektif Departemen Pendidikan Nasional adalah sekolah yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran (output) pendidikannya. Untuk mencapai keunggulan tersebut, maka masukan (input), proses pendidikan, guru, tenaga kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut Selain itu, sekolah unggul diproyeksikan untuk menjadi pusat keunggulan bagi sekolah-sekolah disekitarnya.

Sekolah unggul identik dengan sekolah cerdas juga dengan istilah sekolah efektif pada akhirnya dari hasil perlakuan selama mengikuti kegiatan belajar mengajar adal menghasilkan lulusan yang terbaik, yang tidak hanya saja memiliki pengetahuan yang akan tetapi juga berperilaku aktif, kreatif, inovatif, mandiri dan berakhlak mulia. Dalam konteks ini pengertian sekolah unggul tidak diartikan secara tendensius sebagai suatu sekolah yang unggul hebat dalam segala sisinya. Melainkan memilki ciri dan kriteria yang bisa diunggulkan dan dapat diukur dengan ukuran yang jelas. Dari model perekrutan siswa baru, kelengkapan fasilitas dan biaya yang ditawarkan, kategori sekolah unggul dapat dikelompokan menjadi tiga tipe. Pertama, sekolah menerima dan menyeleksi secara ketat siswa yang masuk dengan kriteria memiliki prestasi akademik tinggi, meskipun proses belajar-mengajar sekolah tersebut tidak luar biasa bahkan cenderung konvensional. Namun, dapat dipastikan dengan memilih input yang unggul, output yang dihasilkan juga unggul. Tipe kedua yaitu sekolah dengan menawarkan fasilitas serba lengkap dan dapat dikategorikan mewah, dan ditebus dengan biaya pendidikan yang sangat tinggi. Prestasi akademik yang tinggi bukan menjadi acuan input untuk diterima di sekolah ini. Tipe sekolah ini biasanya melakukan inovasi-inovasi terutama dalam model pembelajaran dengan membawa pendekatan teori tertentu dan didukung dengan fasilitas yang baik sebagai daya tariknya, sehingga output yang dihasilkan meningkat dan memiliki daya saing tinggi. Tipe ketiga, sekolah unggul yang menekankan pada iklim belajar yang positif, budaya yang kuat di lingkungan sekolah serta pembelajaran kondusif. Tipe sekolah ini mampu memproses siswa yang berprestasi rendah menjadi lulusan (output) yang bermutu tinggi. Dari tiga kriteria di atas, sekolah-sekolah unggul dapat dianalisa dan sisi mana keunggulannya, apakah hanya karena fasilitas, input yang sangat baik, atau memang

karena terobosan-terobosan manajemen terutama model pembelajaran dalam menjalankan lembaga pendidikan atau sekolah (Poerwanti, 2021). Dalam sekolah unggul yang diharapkan adalah sekolah yang secara terus menerus men kinerjanya dan menggunakan sumber daya yang dimilikinya secara optima menumbuhkembangkan prestasi siswa secara menyeluruh, yang tidak hanya menumbuhkembangkan prestasi akademis peserta didik saja, melainkan mampu menger kemampuan, keterampilan dan potensi-potensi lainnya yang dimiliki peserta didik. Hal dengan yang disampaikan Supardi (2011), bahwa sekolah efektif adalah seko menghasilkan prestasi akademik peserta didik yang tinggi, menggunakan sumber da cermat, adanya iklim sekolah yang mendukung kegiatan pembelajaran yang berkualita kepuasan setiap unsur yang ada di sekolah, serta output sekolah dapat bermanfaat lingkungannya. Saat ini sekolah unggul dipandang sebagai salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kualitas sumber daya manusia. Melalui penyelenggaraan sekolah unggul diharapkan melahirkan manusia-manusia unggul, sehingga setiap tahun ajaran baru sekolah-sekolah unggul selalu dibanjiri animo masyarakat untuk mendaftarkan anaknya ke sekolah-sekolah unggul. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional secara bertahap, terencana, terukur, pemerintah telah melakukan pengembangan, dan sekaligus membangun sistem pengendalian mutu pendidikan melalui tiga program yang terintegrasi, yaitu standar nasional pendidikan, akreditasi satuan pendidikan, dan penjaminan mutu pendidikan.

Kurikulum merupakan sebuah unsur manajemen dari sebuah sekolah yang memiliki fungsi sangat vital. Manajemen kurikulum ini tidak hanya berfungsi untuk peserta didik semata, namun juga berfungsi untuk para pendidik (guru). Adapun fungsi kurikulum terhadap peserta didik yaitu kurikulum sebagai organisasi pengalaman belajar yang disusun dan disiapkan untuk peserta didik sebagai salah satu konsumen. Dengan ini diharapkan mereka akan memperoleh sejumlah pengalaman baru yang kelak dapat dikembangkan seirama dengan perkembangannya guna melengkapi bekal hidupnya. Oleh karena itu, kurikulum membutuhkan pengelolaan terbaik. Dalam sebuah proses pendidikan perlu adanya manajemen kurikulum agar pengelolaan kurikulum seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan serta evaluasi kurikulum bisa berjalan dengan efektif, efisien, dan bisa seoptimal mungkin (Ali Mubin, 2018). Kurikulum adalah sebuah program yang direncanakan sebagai sebuah pedoman untuk mencapai tujuan dari proses pendidikan. Apa yang direncanakan biasanya bersifat idea, suatu cita-cita tentang manusia atau warga negara yang akan dibentuk (Ali Mubin, 2018). Kurikulum merupakan perangkat yang diperoleh peserta didik berupa

pengalaman belajar yang didapat selama peserta didik tersebut mengikuti suatu proses pembelajaran dalam lembaga pendidikan Kurikulum dirancang untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan darı sebuah kurikulum sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang guru. Artinya, guru merupakan seseorang yang memiliki tanggung jawab dalam upaya menciptakan segala sesuatu yang telah ada dalam kurikulum resmi (Fuja Siti Fujiwati, 2016. Selain itu, perencanaan kurikulum harus memiliki fondasi yang kuat berdasarkan hasil pemikiran mendalam dan penelitian. Perencanaan kurikulum adalah proses yang melibatkan pengumpulan, pemilahan, sintesis, dan pemilihan kegiatan informasi relevan dari berbagai sumber. Informasi ini kemudian digunakan untuk desain dan pengalaman belajar. Desain ini memungkinkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran (Oliva, Gordon, & Taylor, 1988).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebuah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk kedalam proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, pengahargaan pendidik dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. Hal itu dipertegas oleh (Muniroh dan Muhyadi, 2017) menyebutkan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial turut serta dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional. Setidaknya ketika membahas sumber daya manusia harus melihat dari teori dari manajemen sumber daya manusia sehingga ada kesesuaian antara teori dan praktik dilapangan. Adapun, manajemen dalam sumber daya manusia dipandang sebagai orang yang mempunyai tugas khusus dan mempunyai sistem orientasi kedepan dalam meningkatkan pendidikan. Mempunyai konsep saling bekerjasama juga bagian dari manajemen yang dilakukan kepada pendidik sehingga guru mampu meningkatkan pelayanan berupa informasi melalui teknologi sehingga mampu menefisiensikan kinerja yang dihadapi.

KESIMPULAN

Manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan merupakan elemen penting yang saling terkait dalam menciptakan sekolah yang unggul. Untuk lebih mengembangkan hal ini, dapat dilakukan dengan memperkuat komunikasi antara kedua elemen tersebut, memberikan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan kepada staf pendidikan, serta mendorong kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Dengan pendekatan ini, sekolah dapat mencapai potensi penuhnya dalam menyediakan lingkungan belajar yang memungkinkan

siswa untuk berkembang secara holistik dan mencapai prestasi yang tinggi. tenaga kependidikan yang berkualitas dan terampil berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan program-program pendidikan yang sukses. Mereka tidak hanya menyediakan bimbingan dan dukungan kepada siswa, tetapi juga menjadi contoh teladan dalam pembelajaran dan pertumbuhan profesional. Dengan memperhatikan dan mengembangkan kedua elemen ini secara optimal, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang memungkinkan siswa berkembang secara holistik dan mencapai prestasi yang tinggi, menciptakan masa depan yang cerah bagi generasi mendatang. Peningkatan kinerja manajemen pendidik dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan sekolah unggul di SMPN 15 Gresik adalah bahwa investasi dalam pengembangan kualitas manajemen dan kinerja guru serta staf pendidikan sangat penting. Dengan dukungan yang kuat dan komitmen dari seluruh tim pendidikan, termasuk pemimpin sekolah, guru, dan staff pendidikan, sekolah dapat mencapai standar keunggulan. Fokus pada pengembangan kompetensi, penerapan praktik terbaik dalam pembelajaran dan manajemen, serta pemberdayaan tenaga kependidikan akan membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal bagi siswa.

DAFTAR PUSTAKA

Arif, S. (2024). Peran Kepala Sekolah sebagai Edupreneur dalam Transformasi Sekolah yang Unggul. *Jurnal Review Pendidikan Dasar : Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian*, *10*(1), 24–31. https://doi.org/10.26740/jrpd.v10n1.p24-31

Awwaliyah, R. (2019). Pendekatan Pengelolaan Kurikulum Dalam Menciptakan Sekolah Unggul. *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, *24*(1), 35–52. https://doi.org/10.24090/insania.v24i1.2219

Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Kajian Pustaka & Pembahasan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, *VI*(6), 196–202.

Bayu, B. S. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di paud it alhamdulillah yogyakarta. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, *1*(1), 34–50. https://doi.org/10.30863/attadib.v1i1.740

Huda, N. (2017). Manajemen Pengembangan Kurikulum. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(2), 52–75. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v1i2.113

Komarudin, T. S., & Shofiyyah, N. A. (2023). Model Pengembangan Sekolah Unggul. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*(2), 3814–3824.

Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, *6*(2), 233–248. https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941

Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen*

Pendidikan, *1*(1), 7. https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p7-14

Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal …*, *5*(1), 1–12.

Pohan, S. (2018). Manajemen Sekolah: Wujudkan Guru Profesional. *Tarbawi : Jurnal Ilmu Pendidikan*, *14*(2), 51–62. https://doi.org/10.32939/tarbawi.v14i2.265

Saufi, A., & Hambali, H. (2019). Menggagas Perencanaan Kurikulum Menuju Sekolah Unggul. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(1), 29–54. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.497

Sulfemi, W. B., & Arsyad. (2019). Pengelolaan Manajemen Sekolah Yang Efektif dan Unggul. *-*, *02*(09), 1–19.

Syariah, K. B., & Ilmu, G. (n.d.). *No* ***主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析****Title. september 2016*, 1–6.

Universitas, P., Negeri, I., & Makassar, A. (2020). *327171873*. *IV*(1), 40–51.

Yustinus Sanda, Agustina Pitriyani, & Yesepa. (2022). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik. *Jurnal Penjaminan Mutu*, *8*(1), 79–88. https://doi.org/10.25078/jpm.v8i1.765