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.v4i3.2913

STRATEGI PERENCANAAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMPN 40 SURABAYA

Planning Strategies for Improving the Performance of Educators and Educational Staff at SMPN 40 Surabaya

Nadhea Kusuma Valentiara & Aghna Mar'atul Fitri
Universitas Negeri Surabaya
nadhea.23180@mhs.unesa.ac.id; aghna.23176@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 20, 2024	Apr 24, 2024	Apr 27, 2024	Apr 30, 2024

Abstract

Management of Educators and Education Personnel is one of the characteristic indicators of the quality of a school. In the management of educators and education personnel there are also Planning Strategies for Improving the Performance of Educators and Education Personnel which have an influence on the potential for developing the performance of educators in schools. The aim of this research is to describe school principals' strategies for improving the quality of education starting from planning, implementation, to evaluation. The method used to obtain the results of this article is using qualitative methods, namely by conducting interviews and observations. The results of this research show that (1) what strategies are carried out by SMPN 40 Surabaya to be able to develop the performance of teaching and education staff, (2) to find out how to process teaching and education staff effectively, (3) to find out what the separate assessment criteria are for performance of SMPN 40 Surabaya teachers, (4) to find out how the principal's strategy is to work together with the committee to improve the quality of education.

Keywords *: Educational Personnel, Strategy, Educators, Performance, Planning*

Abstrak: Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan salah satu ciri indikator bermutunya suatu sekolah, dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan juga terdapat Strategi Perencanaan Dalam Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang berepngaruh dalam potensi pengembangan kinerja pendidik dalam sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan mulai dari

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

perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Metode yang digunakan dalam mendapatkan hasil artikel ini yaitu menggunakan metode kualitatif yaitu dengan melakukan wawancara serta observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) bagaimana strategi yang dilakukan oleh SMPN 40 Surabaya agar dapat mengembangkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, (2) untuk mengetahui bagaimana cara mengelola tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif, (3) untuk mengetahui apa saja kriteria penilaian tersendiri untuk kinerja pada guru SMPN 40 Surabaya, (4) untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah bekerja sama dengan komite untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

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

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efesiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal,nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaruan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Pendidikan mempunyai peran penting yang strategik untuk menjamin kelangsungan hidup suatu bangsa. Melalui jalur pendidikan manusia meningkatkan dan mengembangkan kepribadiannya serta kemampuan dan keterampilannya. Pendidikan adalah usaha sadar dan disengaja serta bertanggung jawab untuk mendewasakan anak yang belum dewasa dan berlangsung terus-menerus. Keberadaan sekolah sebagai institusi penyelenggara pendidikan formal, bermain peran strategis dalam keberhasilan sistem Pendidikan Nasional. Sistem Pendidikan Nasional akan berjalan dengan baik jika didahului dengan perencanaan program yang baik. Perencanaan strategis sekolah sudah tepat dilakukan di masing-masing instansi terkait terutama sekolah. Sekolah sebagai kebijakan berasal dari kebijakan pemerintah, maka kepala sekolah sebagai petugas profesional diperlukan untuk dapat merumuskan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan pendidikan dengan pemangku kepentingan dalam upaya untuk pencapaian peningkatan mutu pendidikan.

Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan keefektifitasan manajemen dalam mencapai tujuan. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mengerti dan memahami strategi pokok organisasi serta pengelolaan mutu pendidikan, yang berkaitan dengan kegiatan pokok yang nantinya akan dijalankan oleh setiap guru yang ada pada sekolah tersebut, mengingat bahwa kepala sekolah menjadi mesin penggerak bagi sumber daya sekolah, dalam hal ini para guru perlu digerakkan dan diarahkan agar suasana kerja dapat terjalin dengan positif dan produktif, karena guru merupakan basis input yang mempunyai

pengaruh besar dalam proses belajar mengajar (A. Wibowo, S. Tinggi, 2020). Komponen yang berperan penting dalam pengembangan profesionalisme guru adalah kepala sekolah, adapun guru juga mempunyai peran strategis untuk membentuk pengetahuan, keterampilan, maupun karakter siswa agar efektif, sehingga kompetensi guru yang dimiliki lebih variatif dan berinovasi dalam mengimplementasikan strategi pengembangan profesionalisme guru (Priyambodo, 2023)

Dalam wawancara beberapa tenaga pendidik di SMPN 40 Surabaya. Strategi dalam meningkatkan kinerja pendidik terdapat beberapa evaluasi yang dilakukan setiap 1 bulan dan 6 bulan sekali sebagai bahan pengembangan kinerja pendidik atau tenaga kependidikan. Terdapat juga beberapa program pengembangan diri tenaga pendidik yang selalu di laksanakan setiap 1bulan sekali.

Hasil penelitian yang didapat adalah (1) Mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan oleh SMPN 40 Surabaya agar dapat mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan. (2) Untuk mengetahui bagaimana mengolah tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif. (3) Untuk mengetahui apa saja kriteria penilaian tersendiri untuk kinerja pada guru SMPN 40 Surabaya. (4) Untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah bekerja sama dengan komite untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

METODE

Metode penelitian pada artikel ini yaitu menggunakan metode kualitatif, Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena fenomena sosial dari perspektif partisipan, partisipan merupakan orang orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran dan persepsinya dengan melakukan kegiatan wawancara, observasi, dan studi literatur. (Ariyani, 2017) Tujuan Wawancara dalam penelitian ini untuk menggali informasi yang berkaitan dengan strategi perencanaan dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 40 Surabaya. Untuk observasi sendiri bertujuan untuk mengamati secara langsung kondisi yang ada pada SMPN 40 Surabaya, bagaimana lingkungan pembelajaranya, metode pembelajaran dan lain sebagainya. Selanjutnya untuk studi literatur bertujuan untuk mencari informasi tambahan melalui jurnal, e-book dan sebagainya mengenai judul yang telah diangkat .

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMPN 40 Surabaya telah melaksanakan serangkaian strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan sekolah. Strategi-strategi tersebut dirancang dengan tujuan utama untuk memperbaiki mutu pendidikan dan meningkatkan profesionalisme serta efektivitas para pendidik.

1. Strategi Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMPN 40 Surabaya.

   Setiap awal tahun pelajaran di SMPN 40 selalu ada program pengembangan diri bagi seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan potensi di dalam diri. Pengembangan diri tersebut bisa berupa workshop yang diadakan oleh bapak atau ibu guru. Di SMPN 40 Surabaya ada komunitas belajar di dalam website yang bernama PMM (Platform Merdeka Mengajar). PMM ini melaunching webinar pertama ketika ada program pengembangan belajar. Dalam webinar tersebut Bapak/Ibu guru dihimbau untuk mengikuti sesuai dengan materi dan kinerja Bapak/Ibu guru di sekolah. PMM ini dilaunching pada bulan Aprl sesuai dengan tuntutan dari pemerintah.Dalam PMM tidak hanya ada komunitas belajar dan webinar melainkan penilaian kinrja guru juga melalui website PMM. Penelitian tentang strategi pengembangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 40 Surabaya merupakan sebuah telaah mendalam terhadap upaya yang dilakukan oleh sekolah tersebut dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu strategi yang diterapkan adalah program pengembangan diri yang rutin diadakan pada awal tahun pelajaran. Program ini memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan potensi diri melalui berbagai kegiatan, seperti workshop dan webinar yang diselenggarakan melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). PMM tidak hanya menjadi tempat bagi komunitas belajar, tetapi juga menjadi sarana untuk menilai kinerja guru melalui penilaian yang dilakukan melalui platform tersebut. Hal ini sejalan dengan tuntutan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pembinaan dan penilaian kinerja tenaga pendidik. Peluncuran PMM pada bulan April, sesuai dengan arahan pemerintah, menandai langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 40 Surabaya. Melalui PMM, para guru tidak hanya memiliki akses ke materi-materi pembelajaran yang relevan, tetapi juga memiliki kesempatan untuk dinilai kinerjanya melalui platform tersebut. Ini

mencerminkan kesungguhan sekolah dalam memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Dalam konteks kepemimpinan sekolah, strategi yang diterapkan oleh Kepala Sekolah sangat penting dalam memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kinerja tenaga kependidikan. Dengan demikian, dengan adanya perencanan tersebut diharapkan sekolah dapat meningkatkan kualitasnya, baik itu kualitas dari segi sekolah itu sendiri maupun kualiatas dari segi tenaga pendidik dan kependidikan yang nantinya akan berimplikasi pada peserta didik. (Putri & Nugroho, 2016)

2. Cara Mengelola Tenaga Pendidik dan Kependidikan Secara Efektif

   Setelah adanya program pengembangan diri dari kurikulum, ada juga program koordinasi yang berkala setiap satu bulan sekali. Koordinasi tersebut membahas terkait evaluasi dari program program pembelajaran Bapak/Ibu guru yang telah di lakukan, apakah dari program tersebut ada yang perlu dikembangkan atau ada yang perlu di benahi, jika ada maka pihak sekolah akan membantu membenahi hal tersebut. Terdapat cara mengevaluasi dalam kegiatan tersebut yaitu dengan cara kepala sekolah menanyakan kepada kurikulum kendala apa yang terjadi,hambatan apa yang terjadi,dan sebagainya pada saat rapat koordinaasi. Di SMPN 40 Surabaya juga terdapat KKG (Kelompok Komunitas Guru) dan juga MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang dapat digunakan untuk berkoordinasi untuk merencanakan kegiatan yang akan dilakukan pada pembelajaran. Dalam upaya mengelola tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif, pengembangan diri dari kurikulum merupakan salah satu aspek kunci yang perlu diperhatikan. Program pengembangan diri tersebut menjadi landasan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui penyempurnaan program pembelajaran yang di implementasikan oleh para guru. Selain itu, program koordinasi berkala setiap satu bulan sekali juga menjadi strategi yang efektif dalam memastikan evaluasi berkelanjutan terhadap program pembelajaran yang telah dilaksanakan (Ariyani, 2017). Koordinasi tersebut menjadi wadah bagi kepala sekolah dan para pendidik untuk bersama-sama mengevaluasi efektivitas program pembelajaran yang telah dijalankan. Melalui rapat koordinasi tersebut, kendala-kendala yang muncul dalam pelaksanaan pembelajaran dapat diidentifikasi. (Oktavia, 2019)

Dengan demikian, pihak sekolah dapat memberikan bantuan dan dukungan yang diperlukan untuk memperbaiki dan mengembangkan program-program pembelajaran yang telah ada. Selain program koordinasi, keberadaan Kelompok Komunitas Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) juga menjadi sarana penting dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. KKG dan MGMP memberikan platform bagi para pendidik untuk berkolaborasi, berbagi pengalaman, dan merencanakan kegiatan yang relevan dengan pembelajaran (Vienty & Ajepri, 2022). Peningkatan mutu tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, informal, dan non formal seperti lembaga diklat di lingkungan dinas pendidikan nasional, lembaga diklat tersebut perlu mengoptimalkan perannya sesuai dengan tugas dan fungsinya, sekolah diberi kewenangan yang lebih besar untuk mennetukan apa yang terbaik untuk peningkatan mutu tenaga kependidikan agar lebih efektif (Mawardi, 2023). Dengan demikian, melalui berbagai inisiatif koordinasi dan kolaborasi ini, kepala sekolah dapat secara efektif mengelola tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

3. Kriteria Penilaian Untuk Kinerja Para Guru di SMPN 40

   Pemahaman kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dan tenaga kependidikan akan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam merencanakan kegiatan kegiatan yang bersangkutan (Oktavia, 2019). Kinerja guru harus diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya, artinya yaitu tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Kriteria penilaian kinerja ini juga terdapat pada aplikasi PMM (Platfrom Merdeka Mengajar) yang telah di tentukan oleh pusat.Bapak/Ibu guru hanya memasukan rencana hasil kerja apa saja yang akan dilakukan selama satu semester. Penilaian ini dilakukan satu semester sekali mulai bulan Januari hingga Juni, sedangkan tahun tahun sebelumnya dilakukan 1 tahun sekali. Hal – hal yang direncanakan oleh guru guru yaitu seperti, webinar webinar, mengawasi saat ujian berlangsung, menjadi anggota profesi seperti Ikatan Guru Indonesia. Dalam mengakses aplikasi tersebut tidak selalu berjalan mulus,ada juga hambatan atau kesulitan yang dihadapi dalam mengakses aplikasi ini, karena aplikasi ini baru saja launching masih banyak hal yang eror atau ngebug dalam aplikasi tersebut. Dalam konteks peningkatan mutu pendidikan di SMPN 40, pemahaman yang mendalam oleh kepala sekolah terhadap

profesionalisme guru dan tenaga kependidikan menjadi kunci penting yang mempengaruhi kinerja guru dalam merencanakan kegiatan pendidikan yang relevan dan efektif. Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan, termasuk dalam mengembangkan profesionalisme guru. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah memegang peran yang krusial karena hal ini memungkinkan terciptanya lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi dan kinerja guru (Ariyani, 2017). Menyikapi hal tersebut, pentingnya evaluasi kinerja guru menjadi sangat relevan. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan memberikan landasan bagi penilaian kinerja yang berkelanjutan dan berkualitas. Di samping itu, penilaian kinerja guru juga merupakan bagian integral dari proses pengembangan profesionalisme guru, dalam konteks strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru (Vienty & Ajepri, 2022). Dalam implementasinya, kriteria penilaian kinerja guru di SMPN 40 tercermin dalam aplikasi PMM (Platfrom Merdeka Mengajar) yang telah ditetapkan oleh pusat. Guru-guru diharapkan untuk secara sistematis memasukkan rencana hasil kerja yang mencakup berbagai kegiatan pendidikan, mulai dari webinar, pengawasan ujian, hingga partisipasi dalam organisasi profesi seperti Ikatan Guru Indonesia. Namun, tantangan juga terjadi dalam proses akses terhadap aplikasi ini, sebagaimana yang dihadapi oleh beberapa guru akibat dari kesalahan teknis yang masih terjadi dalam fase awal peluncuran aplikasi tersebut. Dengan demikian, penilaian kinerja guru di SMPN 40 merupakan bagian penting dari upaya keseluruhan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan profesionalisme guru dan pendekatan kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah.

4. Strategi Kepala Sekolah Bekerja Sama Dengan Komite Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 40 Surabaya

   Sebagai kepala pendidikan yang mempunyai jabatan tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus mampu mendorong para guru untuk memahami tujuan yang akan dicapai, kepala sekolah harus memberi kesempatan kepada guru untuk saling berpendapat dan menentukan gagasan sebelum menetapkan tujuan, disamping itu kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan (Vienty & Ajepri, 2022). Bagaimanapun kepala sekolah disebuah lembaga pendidikan harus memperhatikan kebutuhan sekolah yaitu

sumber daya manusia (guru) selain itu kepala sekolah juga harus mengembangkan sikap profesionalisme guru agar mempunyai inisiatif dalam mengembangkan potensi dalam melaksanakan tugasnya tanpa intruksi dari kepala sekolah terlebih dahulu. Dalam lembaga pendidikan, kualitas guru memiliki pengaruh terhadap komponen pendidikan lainnya, sehingga peningkatan kualitas guru merupakan program yang sangat strategis. Seiring dengan program peningkatan kualitas guru, program yang dapat dilakukan melalui sertifikasi guru, uji kompetensi, pelatihan dan penilaian kinerja guru (Alfarisa & Pangestika, 2015). Dalam kegiatan ini diadakan evaluasi setiap 6 bulan sekali dengan komite sekolah atau disebut dengan satu semester sekali. Hal ini membahas tentang apa saja yang dibutuhkan siswa dalam pembelajaran ataupun dalam kegiatan ekstrakurikuler di sekolah yang menunjang minat bakat mereka. Ketika tujuan yang ingin dicapai atau hasil evaluasi sudah diketahui maka akan di koordinasikan terlebih dahulu dengan Bapak kepala sekolah, waka staff dan Bapak/Ibu guru. Sebagai ujung tombak pendidikan di sebuah lembaga, peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada administrasi dan manajemen, tetapi juga mencakup strategi yang efektif dalam meningkatkan mutu Pendidikan (Vienty & Ajepri, 2022). Pendekatan yang holistik diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Kepala sekolah perlu membangun lingkungan kerja yang inklusif, di mana gagasan dan pandangan dari semua pihak dihargai dan dipertimbangkan secara serius sebelum penetapan tujuan akhir. Pendekatan yang inklusif ini tidak hanya menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan pendidikan, tetapi juga merangsang inisiatif dan kreativitas dalam menghadapi tantangan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah harus mengarah pada pengembangan profesionalisme guru. Dengan memberi guru kesempatan untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan potensi secara mandiri, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat kesatuan dan semangat kerja kolektif (Ariyani, 2017). Selain itu, keberhasilan sebuah sekolah juga sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, terutama guru. Pentingnya strategi kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi dan mendukung guru dalam mengembangkan profesionalisme mereka. Evaluasi berkala setiap semester menjadi instrumen penting dalam mengidentifikasi kebutuhan siswa dan menyesuaikan program pembelajaran serta kegiatan ekstrakurikuler untuk

memenuhi minat dan bakat mereka. Program kerja yang harus dilaksanakan kepala sekolah juga harus berdasar pada visi dan misi sekolah tersebut, sehingga dapat terlaksana dengan baik. Kemudian pengelolaan yang diberikan kepala sekola kepada semua guru juga harus dilakukan secara maksimal dengan memberikan himbauan dan penyuluhan kepada guru sehingga guru dapat meningkatkan pemahaman dan penguasaan kerja sehingga tercipta kerjasama yang baik. Meskipun dirasa secara keseluruhan sudah baik akan tetapi masih perlu adanya peningkatan kesempurnaan program kerja yang akan datang agar mutu pendidikan di sekolah semakin meningkat. (Al Amin, Mei Indrawati, & C. Sri Hartati, 2021)

Dengan demikian, kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan komite sekolah menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 40 Surabaya. Melalui pendekatan yang inklusif, kepemimpinan yang membangun profesionalisme, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif, kepala sekolah dapat membentuk lingkungan pendidikan yang dinamis dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal bagi semua pemegang kepentingan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pendahuluan yang menggaris bawahi pentingnya pembaruan pendidikan untuk menjawab tantangan zaman, metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang strategi perencanaan dan pengembangan kinerja pendidik di SMPN 40 Surabaya. Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa implementasi berbagai strategi, seperti program pengembangan diri, koordinasi berkala, dan kolaborasi antara guru, kepala sekolah, dan komite sekolah, telah memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Melalui strategi pengembangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, terutama melalui program pengembangan diri yang rutin diselenggarakan, SMPN 40 Surabaya telah menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan potensi setiap individu dalam komunitas pendidikan. Selain itu, upaya pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif, seperti melalui program koordinasi berkala dan kolaborasi antar kelompok komunitas guru, telah membantu dalam evaluasi berkelanjutan dan peningkatan program pembelajaran. Penilaian kinerja para guru di SMPN 40 Surabaya tidak hanya menjadi instrumen untuk mengevaluasi kinerja individu, tetapi juga sebagai bagian integral dari upaya pengembangan

profesionalisme guru dan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Meskipun terdapat tantangan dalam proses akses terhadap aplikasi penilaian kinerja, namun hal ini tidak mengurangi pentingnya penilaian sebagai landasan untuk pengembangan lebih lanjut. Kerja sama antara kepala sekolah dan komite sekolah menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dengan membangun lingkungan inklusif dan memfasilitasi partisipasi aktif dari semua pihak terkait. Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya menjadi administrator, tetapi juga pemimpin yang mendorong kolaborasi dan pengembangan profesionalisme guru. Dalam kesimpulan, implementasi strategi pengembangan kinerja, pengelolaan efektif, penilaian kinerja, dan kerja sama antara kepala sekolah dan komite sekolah telah membentuk fondasi yang kokoh untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 40 Surabaya. Referensi yang digunakan dalam artikel ini memberikan landasan teoritis yang kuat untuk mendukung temuan dan analisis yang telah disajikan, serta memberikan arahan untuk penelitian lanjutan dalam bidang ini. Dengan demikian, artikel ini memberikan kontribusi yang berharga dalam upaya pembaruan pendidikan yang berkelanjutan dan berorientasi pada hasil.

DAFTAR PUSTAKA

A. Wibowo, S. Tinggi, and A. I. (2020). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, *3*(2), 2764–2773. https://doi.org/10.54373/imeij.v4i3.505

Al Amin, Mei Indrawati, & C. Sri Hartati. (2021). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Standarisasi Tenaga Pendidik. *Jurnal Santiaji Pendidikan (JSP)*, *11*(3), 180–187. https://doi.org/10.36733/jsp.v11i3.2430

Alfarisa, F., & Pangestika, R. (2015). Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan*, *9*(1), 671–683.

Ariyani, R. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Al-Afkar : Jurnal Keislaman & Peradaban*, *5*(1), 34–58. https://doi.org/10.28944/afkar.v5i1.135

Mawardi. (2023). Strategi pengembangan kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, *5*(1), 157–167.

Oktavia, A. (2019). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. *Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/*, *7*, 9–25.

Priyambodo, P. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *TIRAI: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(1), 34–58. https://doi.org/10.28944/afkar.v5i1.135

Putri, W. N., & Nugroho, M. A. (2016). Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, *8*(2), 313. https://doi.org/10.18326/mdr.v8i2.313-340

Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(September), h. 131.