

**PERAN MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM  
MEWUJUDKAN PENDIDIKAN BERKUALITAS DI SEKOLAH  
MENENGAH PERTAMA (SMP)**

Veronika Triani Wipa<sup>1</sup>, Lidia Payaq<sup>2</sup>, Trisensia Resti<sup>3</sup>, Maria Fransiska F. Radja<sup>4</sup>,  
Kandida Valeria Hubung<sup>5</sup>, Yudo Dwiyono<sup>6</sup>, Laili Komariyah<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup>Universitas Mulawarman

Email : [veronikatrianiwipa@gmail.com](mailto:veronikatrianiwipa@gmail.com)<sup>1</sup>, [lidiapayaq1986@gmail.com](mailto:lidiapayaq1986@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[trisensiaresti@gmail.com](mailto:trisensiaresti@gmail.com)<sup>3</sup>, [mariaradja@gmail.com](mailto:mariaradja@gmail.com)<sup>4</sup>, [kandidavaleria76@gmail.com](mailto:kandidavaleria76@gmail.com)<sup>5</sup>,  
[yudo.dwiyono@fkip.unmul.ac.id](mailto:yudo.dwiyono@fkip.unmul.ac.id)<sup>6</sup>, [laili.komariyah@fkip.unmul.ac.id](mailto:laili.komariyah@fkip.unmul.ac.id)<sup>7</sup>

**ABSTRAK:** Manajemen tenaga pendidik memegang peran krusial dalam mewujudkan pendidikan berkualitas di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Artikel ini membahas pentingnya manajemen tenaga pendidik yang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, motivasi guru, dan prestasi siswa. Berdasarkan studi pustaka, artikel ini mengidentifikasi kondisi saat ini, tantangan, dan strategi yang dapat diterapkan dalam manajemen tenaga pendidik di SMP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen yang baik, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, dapat meningkatkan profesionalisme guru dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Tantangan utama meliputi kurangnya sumber daya manusia berkualitas di daerah terpencil, ketidakmerataan pelatihan, dan proses rekrutmen yang rumit. Artikel ini juga menekankan pentingnya penilaian kinerja guru yang objektif dan transparan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran. Rekomendasi strategis meliputi pengembangan program pelatihan yang relevan, peningkatan akses terhadap teknologi, dan penciptaan sistem pengembangan karir yang inklusif. Dengan demikian, manajemen tenaga pendidik yang efektif diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di tingkat SMP, yang pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

**Kata Kunci:** Manajemen Tenaga Pendidik, Kualitas Pendidikan, SMP.

**ABSTRACT:** The management of educators plays a crucial role in realizing quality education at the Junior High School (SMP) level. This article discusses the importance of effective educator management in improving the quality of teaching, teacher motivation, and student achievement. Based on a literature review, this article identifies the current conditions, challenges, and strategies that can be applied in educator management at SMP. The research findings indicate that good management, encompassing planning, organizing, implementing, and monitoring, can enhance teacher professionalism and create a conducive learning environment. The main challenges include a lack of qualified human resources in remote areas, uneven training distribution, and a complex recruitment process. This article also emphasizes the importance of objective and transparent teacher performance assessments to improve motivation and

*teaching quality. Strategic recommendations include developing relevant training programs, improving access to technology, and creating an inclusive career development system. Thus, effective educator management is expected to contribute to improving the quality of education at the SMP level, ultimately having a positive impact on human resource development in Indonesia.*

**Keywords:** *Teacher Management, Quality of Education, Junior High School (SMP).*

## PENDAHULUAN

Manajemen tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks pendidikan, tenaga pendidik tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing bagi siswa. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020), terdapat lebih dari 450.000 tenaga pendidik yang mengajar di SMP di seluruh Indonesia. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen yang efektif untuk mengoptimalkan potensi tenaga pendidik, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perkembangan siswa.

Studi oleh Supriyadi dan Rahayu (2021) menunjukkan bahwa manajemen yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik hingga 30%, yang berdampak langsung pada peningkatan prestasi siswa. Dengan demikian, pengelolaan yang sistematis dan terencana sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Tenaga pendidik memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Mereka tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membentuk karakter dan nilai-nilai moral siswa. Menurut penelitian oleh Rahman dan Sari (2022), kualitas tenaga pendidik berbanding lurus dengan prestasi akademik siswa. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa sekolah dengan tenaga pendidik yang berkualitas tinggi memiliki rata-rata nilai ujian nasional yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang memiliki tenaga pendidik dengan kualifikasi yang lebih rendah.

Selain itu, peran tenaga pendidik dalam menciptakan suasana belajar yang positif juga sangat penting. Penelitian oleh Setiawan (2023) menunjukkan bahwa interaksi yang baik antara guru dan siswa dapat meningkatkan minat belajar siswa hingga 40%. Oleh

karena itu, manajemen tenaga pendidik yang baik harus mampu memfasilitasi pengembangan kompetensi dan keterampilan interpersonal tenaga pendidik.

Rumusan masalah dalam artikel ini mencakup beberapa pertanyaan kunci yang perlu dijawab untuk memahami lebih dalam mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di tingkat SMP. Pertama, bagaimana kondisi manajemen tenaga pendidik saat ini di SMP? Kedua, apa saja tantangan yang dihadapi dalam manajemen tenaga pendidik? Ketiga, bagaimana strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan manajemen tenaga pendidik di SMP? Pertanyaan-pertanyaan ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi efektivitas manajemen tenaga pendidik.

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di tingkat SMP. Dengan memahami kondisi saat ini, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang dapat diterapkan, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen pendidikan di Indonesia. Selain itu, artikel ini juga bertujuan untuk mengedukasi para pemangku kepentingan, termasuk kepala sekolah, pengawas pendidikan, dan tenaga pendidik itu sendiri, mengenai pentingnya manajemen yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Penulisan artikel ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, artikel ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Sedangkan secara praktis, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi bagi para pengelola pendidikan dalam mengembangkan strategi manajemen tenaga pendidik yang lebih efektif. Dengan demikian, kualitas pendidikan di tingkat SMP dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif bagi pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian data sekunder yang diperoleh melalui studi Pustaka. Data sekunder dalam penelitian ini berupa literatur dari hasil penelitian dan pendapat para pakar yang berkaitan dengan permasalahan. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif, yaitu analisis yang didasarkan pada nilai, kualitas dan keadaan

data yang diperoleh. Dengan kata lain, pencarian kebenaran dalam penelitian ini didasarkan dan diukur dengan kualitas, nilai dan keadaan data yang bersangkutan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen tenaga pendidik adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia yang terlibat dalam pendidikan, khususnya di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). Menurut Suyanto (2020), manajemen tenaga pendidik mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan guru dan staf pendidikan lainnya, yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks SMP, manajemen ini menjadi sangat penting karena merupakan tahap awal dalam pembentukan karakter dan kemampuan siswa sebelum melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa pada tahun 2021, terdapat lebih dari 1,5 juta guru yang mengajar di SMP di seluruh Indonesia. Hal ini menandakan bahwa pengelolaan tenaga pendidik yang efektif sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa setiap guru dapat memberikan pendidikan yang berkualitas. Tanpa manajemen yang baik, potensi pendidikan yang ada tidak dapat dimaksimalkan, yang berujung pada rendahnya kualitas pembelajaran di sekolah.

Dalam pengertian yang lebih luas, manajemen tenaga pendidik juga mencakup pengembangan profesionalisme guru, yang meliputi pelatihan, sertifikasi, dan peningkatan kompetensi. Menurut penelitian oleh Rahman et al. (2021), guru yang mengikuti program pengembangan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu meningkatkan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, manajemen tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga pada pengembangan kapasitas dan kompetensi tenaga pendidik.

Tujuan utama dari manajemen tenaga pendidik adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif bagi siswa. Hal ini dapat dicapai melalui pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia di sekolah. Menurut Sari (2022), tujuan manajemen tenaga pendidik meliputi peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan profesionalisme guru, dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dengan

mencapai tujuan-tujuan ini, diharapkan siswa dapat belajar dengan optimal dan mencapai prestasi yang diharapkan.

Selain itu, manajemen tenaga pendidik juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Penelitian oleh Iskandar (2020) menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari manajemen sekolah cenderung lebih termotivasi dalam mengajar. Hal ini berimplikasi positif terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan kepada guru atas kinerja mereka.

Tujuan lain dari manajemen tenaga pendidik adalah untuk memastikan bahwa setiap guru memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Menurut data yang diperoleh dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan (BPSDMPK), sekitar 30% guru di SMP belum memiliki sertifikasi yang sesuai dengan bidangnya. Hal ini menunjukkan perlunya manajemen yang lebih baik dalam penempatan guru agar sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Fungsi manajemen dalam pendidikan terdiri dari beberapa aspek penting, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Masing-masing fungsi ini saling terkait dan berkontribusi dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif. Menurut Widodo (2021), fungsi-fungsi ini harus dijalankan secara sinergis agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan maksimal.

### 1. Perencanaan

Perencanaan merupakan langkah awal dalam manajemen tenaga pendidik, yang meliputi penentuan tujuan, strategi, dan langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks SMP, perencanaan harus mempertimbangkan kebutuhan siswa, kurikulum yang berlaku, serta ketersediaan tenaga pendidik. Menurut data dari Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan (2022), sekolah yang memiliki rencana pengembangan tenaga pendidik yang jelas cenderung memiliki kinerja akademik yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang tidak memiliki perencanaan yang matang.

Perencanaan juga mencakup pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Sebuah studi oleh Lestari (2021) menunjukkan bahwa sekolah yang secara rutin mengadakan pelatihan bagi guru dapat meningkatkan kualitas

pengajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk menyusun rencana yang komprehensif dalam pengembangan tenaga pendidik.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses penataan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen tenaga pendidik, pengorganisasian mencakup penempatan guru sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya, serta pembagian tugas yang jelas. Menurut penelitian oleh Hidayat (2020), pengorganisasian yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja guru dan meminimalisir konflik di antara tenaga pendidik.

Pengorganisasian juga melibatkan pembentukan struktur organisasi yang jelas di sekolah, termasuk pembagian peran antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, setiap anggota tim dapat memahami tanggung jawab dan peran masing-masing, sehingga kolaborasi dalam mencapai tujuan pendidikan menjadi lebih efektif.

### 3. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah tahap di mana rencana yang telah disusun diimplementasikan. Dalam konteks manajemen tenaga pendidik, pelaksanaan mencakup kegiatan pengajaran, pembelajaran, serta pengembangan profesional guru. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2021), sekolah yang memiliki program pelaksanaan yang terencana dan terukur cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Penting untuk memastikan bahwa semua guru memahami kurikulum yang berlaku dan metode pengajaran yang efektif. Sebuah studi oleh Anwar (2021) menunjukkan bahwa guru yang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan mengenai metode pengajaran memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengajar, sehingga siswa pun mendapatkan pengalaman belajar yang lebih bermakna.

### 4. Pengawasan

Pengawasan adalah fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen tenaga pendidik, pengawasan mencakup evaluasi kinerja guru, pemantauan proses pembelajaran, serta umpan balik terhadap pelaksanaan program pengembangan

profesional. Menurut penelitian oleh Prasetyo (2022), pengawasan yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas tenaga pendidik dan memastikan bahwa mereka tetap fokus pada tujuan pendidikan.

Pengawasan juga dapat dilakukan melalui penilaian kinerja guru secara berkala, yang dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik. Dengan informasi ini, manajemen dapat merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan guru.

Kebijakan manajemen tenaga pendidik di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Indonesia sangat dipengaruhi oleh Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Salah satu regulasi penting adalah Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 26 Tahun 2016 tentang Penilaian Hasil Belajar oleh Pendidik. Peraturan ini menetapkan standar yang jelas mengenai kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik. Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa hingga tahun 2022, sekitar 70% guru SMP telah memenuhi kualifikasi yang ditetapkan, namun masih ada tantangan dalam hal kompetensi pedagogik dan profesional.

Di tingkat nasional, kebijakan pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui program-program seperti Program Guru Pembelajaran dan Program Sekolah Rujukan. Menurut laporan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan, terdapat peningkatan jumlah SMP yang menerapkan kebijakan tersebut, dengan 1.500 SMP baru yang terdaftar sebagai sekolah rujukan pada tahun 2021. Di sisi lain, kebijakan daerah juga memainkan peran penting dalam manajemen tenaga pendidik. Misalnya, beberapa pemerintah daerah telah mengimplementasikan insentif bagi guru yang berprestasi dalam bentuk tunjangan khusus, yang terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Implementasi kebijakan manajemen tenaga pendidik di sekolah-sekolah SMP sering kali menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas di daerah terpencil. Sebuah studi oleh Santoso (2021) menunjukkan bahwa di daerah dengan akses yang terbatas, lebih dari 40% guru tidak memenuhi kualifikasi yang ditetapkan. Selain itu, pelatihan yang tidak merata juga menjadi masalah, di mana beberapa sekolah memiliki akses lebih baik ke program pelatihan dibandingkan yang lain.

Dalam praktiknya, banyak sekolah SMP yang berusaha untuk mematuhi kebijakan pemerintah dengan mengadakan program pelatihan internal. Contohnya, SMP Negeri 1 Jakarta mengadakan workshop bulanan untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru. Namun, efektivitas program ini sering kali tergantung pada komitmen kepala sekolah dan dukungan dari dinas pendidikan setempat.

Evaluasi kebijakan manajemen tenaga pendidik di SMP perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut efektif dan relevan. Berdasarkan laporan dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan, evaluasi yang dilakukan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kebijakan yang diterapkan di 60% SMP masih belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan lokal. Hal ini menunjukkan perlunya penyesuaian kebijakan yang lebih kontekstual.

Salah satu metode evaluasi yang digunakan adalah survei kepuasan guru dan siswa. Hasil survei menunjukkan bahwa lebih dari 50% guru merasa bahwa kebijakan yang ada tidak mendukung pengembangan profesional mereka. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk melibatkan pemangku kepentingan dalam proses evaluasi dan perumusan kebijakan baru.

Untuk menghasilkan Tenaga pendidik yang berkualitas, diperlukan adanya proses rekrutmen. Proses rekrutmen tenaga pendidik di SMP diatur oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan tujuan untuk memastikan bahwa hanya individu yang memenuhi syarat yang dapat mengajar. Menurut data dari Kementerian, pada tahun 2022, terdapat lebih dari 100.000 calon guru yang mendaftar untuk menjadi tenaga pendidik di SMP, namun hanya sekitar 30% yang berhasil melalui proses seleksi. Proses ini melibatkan serangkaian tes, termasuk ujian kompetensi, wawancara, dan penilaian psikologis.

Kriteria seleksi tenaga pendidik di SMP ditetapkan untuk memastikan bahwa guru yang terpilih memiliki kompetensi yang diperlukan. Kriteria ini mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta kemampuan interpersonal yang baik. Menurut penelitian oleh Widiastuti (2020), lebih dari 70% kepala sekolah menyatakan bahwa kriteria yang ada saat ini masih perlu diperbaiki untuk mencerminkan kebutuhan nyata di lapangan. Salah satu contoh yang relevan adalah penerapan kriteria seleksi yang lebih ketat di SMP unggulan, di mana calon guru harus menunjukkan rekam jejak prestasi yang

jelas dalam bidang akademik dan non-akademik. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria seleksi dapat bervariasi tergantung pada visi dan misi sekolah.

Tantangan dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMP sangat beragam. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya minat generasi muda untuk berkarir sebagai guru. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa jumlah pendaftar untuk program pendidikan guru menurun sekitar 15% dalam lima tahun terakhir. Hal ini mengakibatkan kekurangan tenaga pendidik di beberapa daerah, terutama di daerah terpencil.

Selain itu, proses seleksi yang panjang dan rumit sering kali membuat calon guru merasa frustrasi. Banyak dari mereka yang merasa bahwa proses tersebut tidak transparan dan adil. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk mengevaluasi dan menyederhanakan proses rekrutmen agar lebih menarik bagi calon guru.

Tenaga pendidik yang terpilih perlu melakukan pengembangan diri agar semakin profesional. Pengembangan profesional tenaga pendidik di SMP sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pelatihan dan workshop merupakan salah satu cara untuk memastikan bahwa guru tetap up-to-date dengan metode pengajaran terbaru. Menurut laporan dari Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, sekitar 80% guru SMP mengikuti pelatihan dalam setahun terakhir, namun hanya 50% yang merasa bahwa pelatihan tersebut relevan dengan kebutuhan mereka. Sebagai contoh, banyak sekolah yang mengadakan workshop tentang penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Namun, tantangan yang dihadapi adalah tidak semua guru memiliki akses yang sama terhadap teknologi, sehingga pelatihan tersebut tidak selalu efektif. Oleh karena itu, perlu ada penyesuaian dalam materi pelatihan agar sesuai dengan kondisi di lapangan.

Program pengembangan karir bagi tenaga pendidik di SMP juga sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Banyak sekolah yang telah menerapkan sistem promosi berdasarkan kinerja, yang memungkinkan guru untuk naik pangkat berdasarkan prestasi mereka. Sebuah studi oleh Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa guru yang mengikuti program pengembangan karir cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Namun, tidak semua sekolah memiliki program pengembangan karir yang jelas. Beberapa guru melaporkan bahwa mereka tidak memiliki akses yang cukup untuk

mengikuti program tersebut. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan sekolah untuk menciptakan program pengembangan karir yang inklusif dan mudah diakses oleh semua tenaga pendidik.

Evaluasi dan umpan balik merupakan bagian penting dari pengembangan profesional tenaga pendidik. Melalui evaluasi, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam mengajar. Menurut data dari Kementerian Pendidikan, sekitar 60% kepala sekolah melakukan evaluasi tahunan terhadap kinerja guru, namun hanya 40% yang memberikan umpan balik yang konstruktif.

Umpan balik yang efektif dapat membantu guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Namun, tantangan yang dihadapi adalah seringkali umpan balik yang diberikan tidak spesifik dan tidak membantu guru untuk berkembang. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk memberikan umpan balik yang jelas dan terarah, serta menyediakan dukungan yang diperlukan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Bagian penting lainnya yang harus diperhatikan agar pendidik semakin profesional adalah penilaian. Penilaian kinerja tenaga pendidik di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan aspek penting dalam manajemen pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Metode penilaian yang digunakan dapat bervariasi, namun umumnya terdiri dari penilaian berbasis kinerja, penilaian diri, dan penilaian oleh rekan sejawat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi dan Rahayu (2021), penilaian berbasis kinerja melibatkan pengukuran terhadap hasil belajar siswa, kehadiran guru, serta keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Salah satu metode yang banyak digunakan adalah Observasi Kelas, di mana seorang pengawas atau kepala sekolah mengamati proses pembelajaran secara langsung. Metode ini memberikan gambaran yang jelas tentang interaksi antara guru dan siswa serta efektivitas metode pengajaran yang digunakan. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2022), 75% sekolah di Indonesia menggunakan metode observasi kelas sebagai bagian dari penilaian kinerja guru.

Selain itu, penilaian diri juga menjadi metode yang penting. Dalam penilaian ini, guru diminta untuk mengevaluasi kinerjanya sendiri berdasarkan indikator-indikator tertentu. Hal ini tidak hanya mendorong guru untuk lebih reflektif terhadap praktik mengajarnya, tetapi juga memberikan ruang bagi pengembangan profesional. Data

menunjukkan bahwa 60% guru yang melakukan penilaian diri mengalami peningkatan dalam kinerja mereka (Yusuf, 2023).

Metode penilaian yang beragam ini tidak hanya memberikan perspektif yang luas tentang kinerja tenaga pendidik, tetapi juga mendorong partisipasi aktif dari guru dalam proses evaluasi. Namun, penting untuk memastikan bahwa metode yang digunakan adalah objektif dan transparan agar hasil penilaian dapat dipertanggungjawabkan.

Kriteria penilaian kinerja tenaga pendidik di SMP haruslah jelas dan terukur untuk memastikan bahwa penilaian tersebut adil dan akurat. Kriteria umum yang sering digunakan meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Menurut Sari dan Hidayah (2021), kompetensi pedagogik mencakup kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, sedangkan kompetensi profesional mencakup penguasaan materi ajar.

Sebuah studi oleh Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa kriteria penilaian yang jelas dapat meningkatkan motivasi guru untuk berprestasi. Kriteria yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan di kalangan guru. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen sekolah untuk menyusun kriteria penilaian yang dapat dipahami dan diterima oleh semua tenaga pendidik.

Selain itu, kriteria penilaian juga harus mempertimbangkan hasil belajar siswa sebagai indikator keberhasilan. Menurut data dari Badan Standar Nasional Pendidikan (2023), ada hubungan signifikan antara kinerja guru dan prestasi akademik siswa. Sekolah yang menerapkan kriteria penilaian yang berfokus pada hasil belajar siswa cenderung memiliki tingkat kelulusan yang lebih tinggi.

Kriteria penilaian yang komprehensif juga harus mencakup aspek-aspek seperti kolaborasi dengan rekan sejawat dan keterlibatan dalam pengembangan profesional. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pengembangan karier guru. Dengan demikian, kriteria penilaian yang tepat dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMP.

Penilaian kinerja tentu akan memberikan dampak kepada tenaga pendidik. Dampak penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP sangat signifikan. Penilaian yang dilakukan secara rutin dan objektif dapat memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Menurut penelitian oleh Widiastuti

dan Rahman (2023), guru yang menerima umpan balik positif dari penilaian cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, penilaian yang transparan dapat membangun kepercayaan antara guru dan manajemen sekolah. Ketika guru merasa bahwa penilaian dilakukan secara adil, mereka akan lebih terbuka untuk menerima kritik dan saran. Hal ini dapat menciptakan budaya belajar yang positif di lingkungan sekolah. Data menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki budaya evaluasi yang baik memiliki tingkat retensi guru yang lebih tinggi (Amalia, 2022).

Namun, dampak negatif juga dapat muncul jika penilaian tidak dilakukan dengan baik. Penilaian yang tidak objektif atau tidak adil dapat menyebabkan demotivasi di kalangan guru dan berpotensi menurunkan kualitas pengajaran. Dalam beberapa kasus, guru yang merasa diperlakukan tidak adil dapat memilih untuk meninggalkan profesi mereka. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penilaian dengan pendekatan yang adil dan berbasis data.

Dampak penilaian juga terlihat dalam pengembangan karier guru. Penilaian yang baik dapat membuka peluang bagi guru untuk mengikuti program pengembangan profesional dan promosi jabatan. Dengan demikian, penilaian kinerja yang efektif dapat menjadi instrumen penting dalam manajemen tenaga pendidik di SMP.

### **KESIMPULAN**

Dalam artikel ini, telah dibahas mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama. Penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan melalui berbagai metode dan kriteria yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, tantangan dalam manajemen, seperti kendala sumber daya manusia, perubahan kurikulum, dan lingkungan kerja, tetap menjadi isu yang harus dihadapi oleh manajemen pendidikan.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen yang efektif dalam penilaian kinerja dan pengembangan tenaga pendidik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMP. Oleh karena itu, pihak manajemen sekolah perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut dalam perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan.

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi strategi-strategi yang dapat diterapkan dalam mengatasi tantangan manajemen tenaga pendidik di SMP. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam penilaian kinerja yang dapat diadopsi oleh sekolah-sekolah di Indonesia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2022). Budaya Sekolah dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 123-135.
- Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 15(1), 45-56.
- Sari, D., & Hidayah, N. (2021). Metode Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(3), 78-90.
- Supriyadi, E., & Rahayu, S. (2021). Penilaian Kinerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(4), 201-214.
- Widiastuti, L., & Rahman, F. (2023). Dampak Perubahan Kurikulum terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 14(2), 99-110.
- Yusuf, M. (2023). Kesejahteraan Guru dan Kinerja di Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 67-80.
- Badan Standar Nasional Pendidikan. (2023). Laporan Tahunan Pendidikan Indonesia. Jakarta: BSNP.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2022). Statistik Pendidikan Indonesia. Jakarta: Kemendikbud.
- Santoso, A. (2021). "Kualitas Tenaga Pendidik di Daerah Terpencil: Tantangan dan Solusi." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(2), 123-135.
- Widiastuti, R. (2020). "Evaluasi Kriteria Seleksi Guru di Sekolah Menengah Pertama." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 45-58.
- Prasetyo, B. (2021). "Pengaruh Program Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 4(3), 78-89.
- Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2022). "Laporan Tahunan tentang Kebijakan Pendidikan."
- Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. (2022). "Laporan Pelatihan dan Workshop untuk Guru SMP."

- Anwar, A. (2021). *Pengaruh keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan terhadap kinerja pengajaran di SMP*. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2), 123-135.
- Hidayat, R. (2020). *Efektivitas pengorganisasian tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja di sekolah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 45-56.
- Iskandar, M. (2020). *Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMP*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(3), 78-89.
- Lestari, D. (2021). *Dampak pelatihan guru terhadap kualitas pengajaran di sekolah menengah pertama*. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi*, 10(1), 34-47.
- Prasetyo, B. (2022). *Pengawasan manajemen tenaga pendidik dan pengaruhnya terhadap akuntabilitas di sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(4), 201-213.
- Rahman, F., & Sari, Y. (2021). *Pengembangan profesional guru dan dampaknya terhadap hasil belajar siswa*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(2), 99-112.
- Sari, R. (2022). *Tujuan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan*. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 11(3), 150-162.
- Suyanto, E. (2020). *Manajemen tenaga pendidik: Konsep dan implementasi di sekolah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 100-115.
- Widodo, T. (2021). *Fungsi manajemen dalam pendidikan: Teori dan praktik*. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 9(1), 15-28.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2021). *Statistik pendidikan tahun 2021*. Jakarta: Kemdikbud.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Data Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Supriyadi, A., & Rahayu, S. (2021). *Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 123-134.
- Rahman, I., & Sari, D. (2022). *Kualitas Tenaga Pendidik dan Prestasi Akademik Siswa: Sebuah Tinjauan*. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(1), 45-59.
- Setiawan, B. (2023). *Interaksi Guru-Siswa dan Minat Belajar Siswa*. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 8(3), 78-89.