

Manajemen Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Siti Anisa Al Maulani¹, Mutammam²

^{1,2} Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

e-mail: siti.anisa.al.maulani24050@mhs.uingusdur.ac.id¹,
mutammam@uingusdur.ac.id²

Abstrak

Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Kualitas pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga oleh kemampuan lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji berbagai aspek pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, evaluasi dan penjaminan mutu, serta peningkatan profesionalisme dan pengembangan karier guru. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (literature review) dengan memanfaatkan berbagai sumber ilmiah berupa jurnal nasional, buku akademik, dan dokumen pendidikan yang relevan. Data diperoleh melalui penelusuran literatur pada berbagai pangkalan data ilmiah, kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui proses identifikasi, klasifikasi, evaluasi, dan sintesis data. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang berbasis data mampu mendukung pemerataan dan penempatan guru sesuai kompetensi yang dimiliki. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan, supervisi, workshop, dan pendidikan profesi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, pengelolaan kinerja yang dilakukan secara sistematis serta evaluasi yang berkelanjutan dapat membantu meningkatkan profesionalisme guru dan mutu layanan pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan juga memerlukan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan agar perbaikan dapat dilakukan secara berkesinambungan. Dengan demikian, pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang terintegrasi menjadi strategi penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, adaptif terhadap perubahan, serta mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, berkarakter, dan berdaya saing pada era global.

Kata Kunci: Tenaga Pendidik, Kompetensi Guru, Mutu Pendidikan

Abstract

The management of educators and educational personnel plays a crucial role in improving the quality of education. Educational quality is influenced not only by curriculum implementation

and educational facilities but also by the effectiveness of human resource management within educational institutions. This article aims to examine several key aspects of educator and educational personnel management, including workforce planning, competency development, performance management, quality evaluation and assurance, as well as professionalism and career development. This study employed a literature review approach by analyzing various scientific sources, including national journal articles, academic books, and relevant educational policy documents. Data were collected through a comprehensive review of scientific databases and were analyzed using a qualitative descriptive approach involving identification, classification, evaluation, and synthesis of information. The findings indicate that data-based workforce planning supports equitable distribution and appropriate placement of teachers according to their competencies. Competency development programs, such as training, academic supervision, workshops, and professional education, contribute significantly to improving instructional quality. Furthermore, systematic performance management and continuous evaluation help enhance teacher professionalism and educational service quality. Educational quality assurance also requires active involvement from all stakeholders to ensure sustainable improvement. The study highlights that effective management of educators and educational personnel serves as a strategic foundation for achieving educational excellence. An integrated management system enables educational institutions to respond to changing educational demands while maintaining high standards of teaching and learning. Therefore, comprehensive management of educators and educational personnel is essential for creating adaptive, high-quality educational systems capable of producing competent, competitive, and well-rounded human resources who are prepared to face the challenges of an increasingly globalized and dynamic world in the future.

Keywords : Educators, Teacher Competency, Educational Quality

LATAR BELAKANG

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kemajuan suatu bangsa. Keberhasilan proses pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, maupun kebijakan pendidikan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat di dalamnya. Guru sebagai komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan memegang peranan strategis dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakter peserta didik. Dalam pelaksanaannya, guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, fasilitator, motivator, dan teladan bagi peserta didik dalam proses pengembangan potensi diri mereka (Risdiyani & Herlambang, 2021).

Meskipun berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan, pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masih menghadapi sejumlah tantangan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat ketimpangan dalam distribusi guru, baik dari segi jumlah maupun kompetensinya. Pada beberapa satuan pendidikan ditemukan kelebihan guru pada mata pelajaran tertentu, sementara pada bidang studi lainnya justru terjadi

kekurangan tenaga pendidik. Selain itu, masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau bidang keahlian yang dimiliki. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga pendidik belum sepenuhnya dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan yang komprehensif dan berbasis data. Apabila permasalahan ini tidak ditangani secara tepat, maka kualitas layanan pendidikan dan efektivitas proses pembelajaran berpotensi mengalami penurunan (Rizadiliyawati et al., 2025).

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan transformasi digital dalam dunia pendidikan juga menuntut guru untuk terus meningkatkan kapasitas profesionalnya. Guru dituntut memiliki kemampuan yang tidak hanya terbatas pada penguasaan materi pelajaran, tetapi juga keterampilan dalam mengelola pembelajaran yang inovatif, kreatif, serta mampu memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian perlu terus diperkuat melalui berbagai program pengembangan profesional agar guru mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan pendidikan abad ke-21. Peningkatan kompetensi tersebut diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran serta pencapaian hasil belajar peserta didik (Irwan & Kamarudin, 2021).

Selain aspek kompetensi, pengelolaan kinerja tenaga pendidik juga menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru merupakan gambaran kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Pengelolaan kinerja yang efektif memungkinkan sekolah melakukan pembinaan, monitoring, serta evaluasi secara berkelanjutan terhadap pelaksanaan tugas guru. Melalui sistem pengelolaan kinerja yang terarah, sekolah dapat mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki tenaga pendidik sehingga program pengembangan yang diberikan menjadi lebih tepat sasaran. Dengan demikian, pengelolaan kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan.

Dalam rangka menjamin mutu pendidikan, proses evaluasi terhadap tenaga pendidik dan lembaga pendidikan perlu dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan. Evaluasi menjadi instrumen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas guru sekaligus mengidentifikasi berbagai aspek yang masih memerlukan perbaikan. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, penyusunan program pembinaan, pengembangan kompetensi, serta perencanaan peningkatan mutu pendidikan di masa mendatang. Selain itu, evaluasi juga berperan dalam membangun budaya refleksi dan perbaikan berkelanjutan yang menjadi salah satu prinsip utama dalam sistem penjaminan mutu pendidikan (Wahiddinsyah, 2024).

Di sisi lain, profesionalisme guru dan pengembangan karier juga menjadi faktor yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kualitas pendidikan. Profesionalisme guru tercermin dari kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai standar profesi, komitmen terhadap pengembangan diri, serta tanggung jawab dalam memberikan layanan pendidikan yang terbaik kepada peserta didik. Untuk mewujudkan tenaga pendidik yang profesional, diperlukan berbagai program pembinaan dan pengembangan karier yang berkesinambungan, seperti pendidikan dan pelatihan, Pendidikan Profesi Guru (PPG), seminar, workshop,

maupun kegiatan pengembangan profesi lainnya. Program-program tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga mendukung peningkatan motivasi kerja dan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan (Maryani, Indanarti, 2025).

Berdasarkan berbagai permasalahan dan tantangan tersebut, pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi salah satu unsur penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, evaluasi dan penjaminan mutu, serta pengembangan profesionalisme dan karier guru perlu dilaksanakan secara terpadu agar mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Oleh karena itu, artikel ini membahas berbagai aspek pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai upaya strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kajian pustakayang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis berbagai sumber ilmiah terkait pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Metode ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai konsep, teori, dan temuan penelitian yang berkaitan dengan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, evaluasi mutu, serta pengembangan profesionalisme dan karier guru. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengintegrasikan berbagai hasil penelitian sebelumnya sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai topik yang dibahas.

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari berbagai publikasi ilmiah, seperti jurnal nasional, buku akademik, serta dokumen yang relevan dengan tema penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur pada beberapa pangkalan data ilmiah, antara lain Google Scholar, Garuda, SINTA, dan berbagai portal jurnal nasional lainnya. Literatur yang dipilih merupakan sumber yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian, memiliki kredibilitas yang baik, serta diterbitkan dalam lima tahun terakhir agar informasi yang digunakan sesuai dengan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui beberapa tahapan, yaitu pengumpulan, seleksi, pengelompokan, penelaahan, dan penyimpulan data dari berbagai literatur yang telah diperoleh. Setiap sumber yang digunakan dikaji secara mendalam untuk mengidentifikasi informasi penting yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Selanjutnya, hasil kajian tersebut dibandingkan, dianalisis, dan disintesis sehingga menghasilkan uraian yang sistematis serta memberikan pemahaman yang utuh mengenai strategi pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan dan Penempatan Pendidik yang Efektif

Perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan berbagai hasil kajian dari dokumen kebijakan pendidikan, jurnal ilmiah, serta laporan lembaga pendidikan, masih terdapat permasalahan terkait ketidakseimbangan jumlah guru dengan jumlah peserta didik di berbagai satuan pendidikan. Kondisi tersebut terlihat dari adanya kelebihan tenaga pendidik pada beberapa mata pelajaran tertentu, sedangkan bidang studi lainnya justru mengalami kekurangan guru. Situasi ini berpengaruh terhadap meningkatnya beban kerja guru sekaligus menyebabkan proses pembelajaran belum berlangsung secara optimal. Tidak hanya itu, kualitas tenaga pendidik dan kependidikan juga masih menjadi tantangan, terutama karena adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau bidang keahliannya. Hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan sumber daya manusia pendidikan belum sepenuhnya disusun berdasarkan analisis kebutuhan yang matang, seperti perbandingan ideal antara jumlah guru dan peserta didik, beban kerja, maupun tuntutan kurikulum yang berlaku. Selain tenaga pendidik, keberadaan tenaga kependidikan non-guru seperti staf administrasi, pustakawan, dan laboran juga sering kali belum terpenuhi secara memadai. Padahal, tenaga kependidikan memiliki peranan penting dalam menunjang efektivitas operasional sekolah. Kekurangan tenaga kependidikan sering menyebabkan guru harus menjalankan pekerjaan administratif tambahan sehingga perhatian terhadap kegiatan pembelajaran menjadi terbatas. Oleh sebab itu, diperlukan perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan yang dilakukan secara terstruktur, berbasis data, dan berkesinambungan guna meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Rizadiliyawati et al., 2025).

Pemanfaatan data dalam perencanaan pendidikan memiliki fungsi yang sangat penting untuk memastikan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan dapat dipenuhi secara tepat dan efisien. Data menjadi dasar dalam menentukan jumlah guru yang diperlukan, mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan, serta menyesuaikan kebutuhan sekolah dengan ketersediaan sumber daya manusia pendidikan. Sebagai salah satu sektor utama dalam pembangunan bangsa, pendidikan membutuhkan kebijakan yang disusun berdasarkan bukti nyata agar pengambilan keputusan menjadi lebih tepat sasaran. Penggunaan data yang optimal memungkinkan pemerintah maupun sekolah melakukan pemetaan kebutuhan guru berdasarkan jumlah peserta didik, rasio ideal guru dan siswa, kebutuhan kurikulum, hingga pemerataan distribusi tenaga pendidik pada berbagai wilayah pendidikan (Galuh Prabowo & Siti Aimah, 2024). Di samping memperhatikan jumlah guru, perencanaan kebutuhan tenaga pendidik juga harus mempertimbangkan aspek kualitas. Kompetensi guru menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran karena guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, fasilitator, motivator, serta teladan bagi peserta didik. Dalam menjalankan tugas profesionalnya, guru dituntut menguasai empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Keempat kompetensi tersebut perlu dimiliki secara seimbang agar guru mampu menjalankan tugas pendidikan secara profesional serta berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan (Putri, 2021).

Perencanaan kebutuhan guru yang baik perlu diimbangi dengan sistem penempatan tenaga pendidik yang disesuaikan dengan kompetensi dan bidang keahlian yang dimiliki. Penempatan guru sesuai dengan latar belakang keahlian akan mendorong peningkatan

profesionalisme karena guru lebih mampu menyampaikan materi pembelajaran secara efektif, kreatif, dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penempatan guru berbasis kompetensi memberikan dampak positif, baik terhadap peningkatan kualitas guru secara individu maupun terhadap mutu pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Guru yang mengajar sesuai bidangnya cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi, tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, serta komitmen yang lebih kuat dalam menjalankan tugas profesionalnya. Selain itu, kesesuaian penempatan juga memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih inovatif karena ditunjang oleh penguasaan materi yang lebih mendalam. Sekolah yang menerapkan sistem penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensi umumnya menunjukkan peningkatan pada berbagai aspek mutu pendidikan, seperti hasil belajar peserta didik, kemampuan literasi, serta capaian akademik lainnya. Dengan demikian, kebijakan penempatan tenaga pendidik yang tepat dan berbasis data menjadi bagian penting dalam mendukung efektivitas perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan guna mewujudkan peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan (Bendriyanti et al., 2025).

2. Pengembangan Kompetensi Pendidik

Guru merupakan salah satu unsur terpenting dalam membentuk generasi penerus bangsa yang berkualitas. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional, karena guru memiliki posisi strategis dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna bagi peserta didik. Kompetensi guru menjadi faktor utama yang menentukan kualitas pengalaman belajar siswa, sebab guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membimbing serta membantu peserta didik mengembangkan kemampuan dan keterampilannya. Seorang guru perlu memiliki keterampilan dasar mengajar, seperti kemampuan membuka dan mengakhiri pembelajaran, mengajukan pertanyaan, memberikan penguatan, serta menerapkan variasi metode pembelajaran agar proses belajar berlangsung lebih menarik dan efektif. Selain itu, keberhasilan belajar siswa tidak semata-mata ditentukan oleh kurikulum atau fasilitas pendidikan, melainkan juga dipengaruhi oleh kualitas pengajaran dan pembinaan yang dilakukan guru. Guru yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung lebih mampu mengelola kelas dengan baik sehingga tercipta lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan perlu didukung melalui pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Penguatan kompetensi tersebut menjadi penting karena selain berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran, juga berhubungan erat dengan peningkatan profesionalisme dan jenjang karier guru dalam jabatan fungsional. Guru yang terus melakukan pengembangan diri akan lebih siap menghadapi berbagai perubahan dalam dunia pendidikan, termasuk perkembangan teknologi dan inovasi pembelajaran, sehingga mampu memberikan layanan pendidikan yang lebih optimal. Dengan demikian, peningkatan kompetensi guru tidak hanya memberikan manfaat bagi individu guru, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Wislim et al., 2024).

Upaya peningkatan kompetensi guru memerlukan strategi pembinaan yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar kemampuan profesional tenaga pendidik terus

berkembang sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Salah satu langkah yang dapat diterapkan adalah melalui supervisi akademik sebagai sarana pembinaan untuk membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi akademik tidak hanya bertujuan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga menjadi media pendampingan bagi guru dalam memperbaiki kompetensi profesionalnya. Salah satu bentuk supervisi yang cukup efektif ialah supervisi kelompok melalui kegiatan workshop, karena metode ini memungkinkan guru saling bertukar pengalaman, berdiskusi, serta meningkatkan kemampuan profesional dan literasi digital secara bersama-sama. Pelaksanaan workshop juga dinilai relevan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang menuntut guru mampu menerapkan inovasi pembelajaran yang lebih adaptif. Selain itu, kepala sekolah memiliki peranan penting dalam memberikan dukungan lanjutan melalui motivasi kepada guru untuk mengikuti berbagai program pengembangan profesional, seperti pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG). Kegiatan pembinaan tersebut dapat semakin optimal dengan melibatkan guru berprestasi atau tenaga ahli sebagai narasumber guna memperluas wawasan guru terkait praktik pembelajaran yang efektif. Dengan adanya pembinaan yang dilaksanakan secara berkelanjutan, diharapkan kemampuan mengajar guru dapat terus meningkat sehingga tujuan pembelajaran mampu tercapai secara optimal. Pada akhirnya, pengembangan kompetensi guru yang dilakukan secara konsisten akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di lingkungan sekolah (Sukriani, 2024)

3. Pengelolaan Kinerja Pendidik

Pengelolaan kinerja tenaga pendidik merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Guru sebagai unsur utama dalam proses pendidikan dituntut memiliki kompetensi yang mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian agar mampu menyelenggarakan pembelajaran yang efektif dan bermutu. Pengelolaan kinerja guru tidak hanya terbatas pada proses penilaian hasil kerja, melainkan juga melibatkan kegiatan pembinaan, pengembangan kompetensi, promosi, mutasi, pemberian penghargaan, serta evaluasi yang dilakukan secara objektif dan terukur. Pengelolaan yang berjalan dengan baik dapat membantu tenaga pendidik meningkatkan kapasitas profesionalnya, memberikan pelayanan pendidikan secara optimal, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan peserta didik. Selain itu, pengelolaan kinerja juga berfungsi untuk membangun transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas guru, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa. Dalam menghadapi tantangan pendidikan di era globalisasi, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih terarah dan sistematis agar tujuan pendidikan nasional dapat tercapai serta menghasilkan generasi yang unggul, berkarakter, dan memiliki daya saing tinggi (Pendidikan, 2024).

Keberhasilan pengelolaan kinerja tenaga pendidik sangat dipengaruhi oleh pemahaman guru terhadap peran, tugas, dan tanggung jawab profesinya. Guru tidak hanya menjalankan fungsi sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, fasilitator, motivator, sekaligus figur yang memberikan inspirasi bagi peserta

didik. Tanggung jawab guru mencakup pengembangan kemampuan akademik siswa, penanaman nilai moral, serta pembentukan karakter agar peserta didik mampu berpikir secara kritis dan mandiri. Oleh karena itu, guru dituntut menjalankan tanggung jawab profesional, moral, dan sosial dengan penuh dedikasi serta komitmen yang tinggi. Seiring perkembangan zaman dan perubahan kebutuhan peserta didik, guru juga perlu terus meningkatkan kemampuan diri dan menyesuaikan strategi pembelajaran agar tetap relevan dengan perkembangan pendidikan. Dengan pemahaman yang baik mengenai peran dan tanggung jawabnya, guru diharapkan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang nyaman, memotivasi, dan mendukung perkembangan potensi peserta didik secara optimal (Saihu Alaul Huda, 2025).

Untuk mendukung pelaksanaan tugas guru secara maksimal, diperlukan upaya pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik. Salah satu bentuk pembinaan yang dapat diterapkan ialah supervisi klinis, yaitu proses supervisi yang dilakukan melalui pengamatan, analisis, dan identifikasi terhadap berbagai kendala yang dihadapi guru dalam kegiatan pembelajaran. Setelah permasalahan ditemukan, supervisor dan guru bersama-sama mendiskusikan alternatif penyelesaian serta melakukan evaluasi terhadap hasil perbaikan yang telah dilakukan. Supervisi klinis dinilai efektif karena berfokus langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas, khususnya bagi guru yang mengalami hambatan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Kualitas pembelajaran pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja guru (Amanda Sari et al., n.d.). Guru yang memiliki kinerja baik biasanya ditunjukkan melalui komitmen kerja yang tinggi, kemampuan menjalankan tugas secara optimal, serta dedikasi yang kuat terhadap profesinya. Sebaliknya, rendahnya kualitas kinerja guru dapat memengaruhi hasil belajar peserta didik. Oleh sebab itu, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan perlu memiliki kepedulian terhadap kebutuhan guru dan tanggap dalam membantu mengatasi berbagai permasalahan yang muncul selama proses pembelajaran. Dengan pelaksanaan supervisi yang terencana dan dilakukan berdasarkan prosedur yang telah disepakati bersama, diharapkan kualitas kinerja guru dapat meningkat sehingga mutu pendidikan di sekolah juga menjadi lebih baik (Agus Fahmi, Hardiansyah, n.d.).

4. Evaluasi dan Penjaminan Mutu Pendidik

Evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan bagian penting dalam sistem pendidikan karena berfungsi untuk memastikan bahwa guru mampu menjalankan tanggung jawab profesionalnya secara optimal serta memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Proses evaluasi tidak hanya difokuskan pada hasil akademik peserta didik, tetapi juga mencakup berbagai aspek yang memengaruhi kualitas pembelajaran, seperti strategi mengajar, kemampuan mengelola kelas, interaksi dengan peserta didik, serta partisipasi guru dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan pendidikan lainnya. Pelaksanaan evaluasi secara terstruktur memungkinkan sekolah memperoleh gambaran mengenai kualitas kerja tenaga pendidik sekaligus mengidentifikasi aspek-aspek yang masih perlu diperbaiki. Selain itu, evaluasi kinerja juga berperan dalam memperkuat akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas guru, sehingga dapat mendorong terciptanya standar pendidikan yang lebih baik. Seiring perkembangan dunia pendidikan yang semakin dinamis, evaluasi kinerja tenaga pendidik

perlu dilakukan secara terus-menerus agar tetap sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan sistem pendidikan. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga menjadi sarana penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh (Adnan et al., 2024).

Pada dasarnya, evaluasi tidak hanya bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta didik terhadap materi pembelajaran, tetapi juga dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar secara keseluruhan. Hasil evaluasi dapat membantu guru dan sekolah mengenali berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas pembelajaran, baik yang berkaitan dengan kemampuan peserta didik, pendekatan pembelajaran yang digunakan, maupun kondisi lingkungan belajar. Oleh sebab itu, evaluasi dapat dijadikan sebagai media refleksi bagi guru dan peserta didik untuk menilai capaian pembelajaran, memperbaiki berbagai kekurangan, serta mengembangkan potensi yang dimiliki secara lebih maksimal. Selain mendukung perbaikan proses pembelajaran, hasil evaluasi juga dapat dijadikan dasar dalam pengembangan profesional tenaga pendidik, seperti untuk kebutuhan pembinaan, promosi jabatan, peningkatan kesejahteraan, maupun kebijakan pengembangan karier lainnya. Namun, penerapan hasil evaluasi tersebut perlu dilakukan secara objektif, hati-hati, dan berdasarkan pedoman yang jelas agar tetap memberikan manfaat yang adil serta mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas guru dan pembelajaran, tetapi juga menjadi landasan penting dalam penguatan mutu pendidikan di lingkungan sekolah (Eryanto et al., 2026).

Peningkatan mutu pendidikan melalui evaluasi tidak hanya dilakukan pada tingkat tenaga pendidik dan proses pembelajaran, tetapi juga memerlukan evaluasi pada tingkat kelembagaan melalui evaluasi diri sekolah. Evaluasi diri sekolah menjadi salah satu bentuk refleksi institusional yang membantu sekolah melakukan penilaian terhadap pencapaian kinerja secara objektif dan sistematis. Proses ini tidak hanya berguna untuk mengetahui kualitas pendidikan yang telah dicapai, tetapi juga menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan jangka panjang dan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih tepat. Pelaksanaan evaluasi diri akan berjalan lebih efektif apabila melibatkan seluruh unsur yang berkepentingan, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, hingga masyarakat. Keterlibatan berbagai pihak tersebut dapat memperkuat rasa tanggung jawab bersama terhadap program peningkatan mutu pendidikan sekaligus meningkatkan kerja sama dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan. Dengan pelaksanaan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan, sekolah memiliki kesempatan untuk memperbaiki kelemahan, menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, serta meningkatkan kualitas pendidikan agar tetap relevan dengan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Oleh karena itu, evaluasi diri sekolah menjadi bagian penting dalam sistem penjaminan mutu pendidikan yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan (Sudarmin et al., 2025).

5. Peningkatan Profesionalisme dan Pengembangan Karier Pendidik

Guru profesional merupakan tenaga pendidik yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan khusus yang diperoleh melalui pendidikan serta pelatihan

yang berkelanjutan. Peran guru profesional tidak hanya terbatas pada kegiatan menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga mencakup tanggung jawab dalam membimbing, mendidik, mengarahkan, melatih, menilai, hingga mengevaluasi perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Profesionalisme guru tercermin melalui komitmen terhadap profesi, sikap tanggung jawab, integritas dalam bekerja, serta kemampuan menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermutu. Sebagai profesi yang memiliki tanggung jawab besar, guru dituntut menguasai kemampuan intelektual, teknis, dan sosial agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan perkembangan kebutuhan pendidikan. Selain itu, guru juga perlu memiliki dedikasi tinggi terhadap tujuan pendidikan, yakni membentuk generasi yang berkualitas, berakarakter, serta mampu menghadapi berbagai tantangan di masa mendatang. Dengan demikian, penguatan profesionalisme guru menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan keberhasilan pendidikan secara umum (Nurjamilah, Rizki, Bik, 2025).

Untuk mewujudkan guru yang profesional, diperlukan berbagai upaya pengembangan kompetensi yang dilakukan secara berkelanjutan sesuai dengan standar profesi tenaga pendidik. Salah satu program yang dirancang untuk mendukung peningkatan kompetensi tersebut ialah Program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Program ini bertujuan membantu guru memperkuat kemampuan profesionalnya, mulai dari penguasaan bahan ajar, penyusunan perencanaan pembelajaran, pengembangan strategi pembelajaran, hingga penerapan proses belajar mengajar yang lebih produktif dan sesuai dengan standar kompetensi profesional guru. Keberadaan program PPG menjadi semakin relevan karena dunia pendidikan terus mengalami perubahan yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Oleh sebab itu, melalui program ini diharapkan guru mampu meningkatkan kualitas kompetensinya sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara lebih efektif, inovatif, dan sesuai dengan tuntutan pendidikan masa kini (Budaya, 2023).

Perkembangan kompetensi dan profesionalisme guru melalui berbagai program penguatan, termasuk PPG, pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Kualitas pendidikan menjadi salah satu fondasi penting dalam pembangunan sumber daya manusia, karena kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh mutu pendidikan yang dimiliki. Pendidikan yang berkualitas hanya dapat diwujudkan apabila didukung oleh lembaga pendidikan yang baik serta tenaga pendidik yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, profesionalisme guru tidak hanya dipahami sebagai kemampuan bekerja sesuai bidang keahlian, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan pendidikan terbaik kepada peserta didik. Guru yang profesional diharapkan mampu menjalankan tugas secara mandiri sesuai kompetensinya, sekaligus menjunjung kerja sama dalam lingkungan pendidikan guna mencapai tujuan pembelajaran secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari upaya memperkuat profesionalisme guru sebagai salah satu faktor penting dalam keberhasilan pendidikan (Yola Rahmadani Putri et al., 2024).

SIMPULAN

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang didasarkan pada analisis kebutuhan sekolah dapat membantu mewujudkan pemerataan distribusi guru serta memastikan kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang dijalankan. Kondisi tersebut akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas proses pembelajaran dan peningkatan mutu layanan pendidikan.

Selain perencanaan yang baik, peningkatan kompetensi guru juga menjadi faktor penting dalam mendukung kualitas pendidikan. Berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, supervisi akademik, workshop, dan program pendidikan profesi, dapat membantu guru meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadiannya. Di sisi lain, pengelolaan kinerja yang dilakukan secara sistematis melalui pembinaan, monitoring, dan evaluasi mampu mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas kerja serta melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, A., Zohriah, A., & Muin, A. (2024). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1463–1468. <https://doi.org/10.54371/JlIP.V7i2.3446>
- Agus Fahmi, Hardiansyah, Dan I. M. A. S. (N.D.). *HUBUNGAN KINERJA GURU DENGAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH*.
- Amanda Sari, L., Bafadal, I., Nurabadi, A., Fairuz Husna, A., Lesmana, I., Fitrotul Unsa, F., & Furqon Akhbar, A. (N.D.). *Proceedings Series Of Educational Studies Prosiding Seminar Nasional "Peran Manajemen Pendidikan Untuk Menyiapkan Sekolah Unggul Era Learning Society 5.0" Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Pelaksanaan Supervisi Klinis Sebagai Upaya Peningkatkan Kualitas Guru Di Sekolah Dasar*.
- Bendriyanti, R. P., Dewi, C., & Suwarni, S. (2025). Pelayanan Penempatan SDM Sekolah. *Finger: Journal Of Elementary School*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.30599/Tw1yxy24>
- Budaya, A. S. (2023). Paya Meningkatkan Profesionalisme Guru Melalui Pendidikan Profesi Guru (Ppg). *Prosiding Dewantara Seminar Nasional Pendidikan*, 2(01). <https://seminar.ustjogja.ac.id/index.php/D-Semnasdik/Article/View/1850>
- Eryanto, H. S., Alfina, I., Ovita, S., & Salsabil, N. M. (2026). *TUJUAN DAN MANFAAT EVALUASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM* Mardiah Astuti 1 , Muhammad Rizki 2 , Taufiqurrahman 3,. 4(1), 121–132.
- Galuh Prabowo, & Siti Aimah. (2024). Analisis Perencanaan Kebutuhan Guru Berbasis Data Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(2), 159–168. <https://doi.org/10.62007/Joupi.V2i2.326>
- Irwan, & Kamarudin. (2021). Jurnal Basicedu. Jurnal Basicedu,. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uin.ac.id/Ajie/Article/View/971>
- Maryani, Indanarti, N. A. N. (2025). SINERGI KOMPETENSI, PROFESIONALISME, DAN

- PENGEMBANGAN KARIER GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN. *Pendas*, 10, 04.
<https://doi.org/10.23969/Jp.V10i04.35590>
- Nurjamilah, Rizki, Bik, S. (2025). Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(4), 6867–6882.
<https://publisherqu.com/index.php/pediaqu>
- Pendidikan, M. M. (2024). *Algebra : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Sains*. 4.
- Putri, W. K. (2021). Profesi Guru Dan Kompetensi Yang Harus Dimiliki. *Seri Publikasi Pembelajaran*, 1(2), 1–5.
- Risdiany, H., & Herlambang, Y. T. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 817–823. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.434>
- Rizadiliyawati, R., Aminudi Busro, Dahrani, & Afriza, A. (2025). Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik Di SMPN 2 Batu Belah Kecamatan Siantan Timur Kabupaten Kepulauan Anambas. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 5(2), 1378–1387. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v5i2.6995>
- Saihul Atho Alaul Huda, U. S. U. (2025). *HAKIKAT, TUGAS, DAN TANGGUNG JAWAB PENDIDIK*. 1(1), 306–312.
- Sudarmin, Rosmiati Ramli, Hasmi, Asran, & Zamri. (2025). Peran Evaluasi Diri Sekolah Dalam Menjamin Mutu Pendidikan. *Journal Of Innovative And Creativity*, 5(4), 2600–2609.
- Sukriani, N. R. (2024). Pengembangan Kompetensi Profesional Dan Digital Guru Melalui Supervisi Kelompok Dengan Teknik Workshop. *Proceedings Series Of Educational Studies*, 657–669.
<http://conference.um.ac.id/index.php/pses/article/download/9456/3360>
- Wahiddinsyah, F. (2024). *Manajemen Penilaian Angka Kredit Untuk Kenaikan Jabatan Bagi Guru Di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DIY Credit Number Assessment Management For Teacher Promotion At The Yogyakarta Educational Quality Assurance Center*. 6(2), 1–23.
- Wislim, T., Jusman, Y. D., & Waldina, Z. F. (2024). Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru Terhadap Kualitas Pendidikan. *Sintaksis: Publikasi Para Ahli Bahasa Dan Sastra Inggris*, 2(1), 98–105.
- Yola Rahmadani Putri, Devira Syafitri Amizi, & Hendrizal. (2024). 642.+Yolanda+Dan+Devira+43529-43535. 8, 43529–43535.