

Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Nur Efendi¹, Muh Ibnu Sholeh²

¹ Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatulloh Tulungagung; e-mail: nurefendi2016@gmail.com

² Sekolah Tinggi Agama Islam KH Muhammad Ali Shodiq Tulungagung; e-mail: indocellular@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Manajemen Pendidikan, kinerja guru, mutu pembelajaran

Article history:

Received 2023-09-28

Revised 2023-10-12

Accepted 2023-10-17

ABSTRACT

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui tentang implementasi manajemen pendidikan dalam konteks sekolah, pendekatan dan metode implementasi manajemen pendidikan dan dampak peningkatan kinerja guru terhadap pembelajaran. metode penelitian ini menggunakan melalui pendekatan penelitian kepustakaan (library research). penelitian kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat dan mengolah bahan penelitian. melalui penelitian kepustakaan, peneliti berusaha untuk menformulasikan manajemen pendidikan yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja guru untuk peningkatan mutu pembelajaran analisis data penelitian dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen pendidikan dalam konteks sekolah dalam hal kepemimpinan dalam manajemen pendidikan, perencanaan pendidikan yang efektif, pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional, pengelolaan sumber daya dalam konteks pendidikan dan evaluasi kinerja guru dalam manajemen pendidikan. pendekatan dan metode implementasi manajemen pendidikan dilakukan dengan cara pendekatan partisipatif, pendekatan berbasis bukti, pendekatan berkelanjutan, pendekatan kolaboratif, pendekatan berorientasi pada tujuan, dan pendekatan berbasis tim. dampak peningkatan kinerja guru terhadap pembelajaran bisa dilihat melalui peningkatan kualitas pengajaran, peningkatan prestasi akademik, motivasi dan keterlibatan siswa, peningkatan keterampilan hidup, percaya diri dan motivasi siswa, dan peningkatan iklim sekolah yang positif.

This is an open access article under the CC BY-SA license.



Corresponding Author:

Muh Ibnu Sholeh

STAI KH Muhammad Ali Shodiq Tulungagung; e-mail: indocellular@gmail.com

1. INTRODUCTION

Dalam sistem pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan meningkatkan mutu pendidikan (Buchari 2018). Kinerja guru yang baik secara langsung berdampak pada hasil belajar siswa, dan oleh karena itu, penting untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja guru. Namun, dalam realitasnya, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugas mereka. Guru sering menghadapi beban kerja yang berat. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk mengajar siswa, tetapi juga harus melaksanakan tugas administratif, menyusun kurikulum, menghadapi tuntutan evaluasi kinerja, dan melibatkan diri dalam kegiatan ekstrakurikuler (Wahyudin 2020). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan motivasi guru, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kualitas pembelajaran. Guru sering kali dihadapkan pada perubahan dalam kebijakan pendidikan dan kurikulum. Perkembangan teknologi dan perubahan sosial juga mempengaruhi cara mengajar dan kebutuhan siswa. Guru perlu terus mengikuti perkembangan terkini dalam pendidikan dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan baru untuk tetap relevan dan efektif dalam pengajaran. Namun, tidak semua guru mampu mengatasi tantangan ini dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dudun Supriadi tahun 2018 menginformasikan bahwa implementasi manajemen inovasi dan kreatifitas guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dapat berjalan dengan baik karena setiap guru selalu memiliki usaha yang tepat dalam mentransferkan ilmunya sesuai karakter murid dan waktu mengajar (Supriadi, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayati Murtafiah tahun 2022 mendapatkan hasil bahwa Salah satu kunci sukses dari peningkatan mutu pendidikan adalah dengan melakukan manajemen pengendalian kinerja terhadap tenaga pendidik. Manajemen pengendalian kinerja pendidik dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti mengikuti pelatihan keahlian pada bidang masing-masing, mengikuti berbagai forum kajian keilmuan yang dapat menambah pengetahuan dan pengalaman (Murtafiah, 2022).

Kurangnya dukungan dan supervisi yang memadai bagi guru juga menjadi masalah dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam beberapa kasus, guru mungkin tidak mendapatkan pelatihan yang memadai, bimbingan, atau umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Triyono dkk. 2019). Kurangnya pengawasan dan dukungan dapat menghambat pertumbuhan profesional guru dan menghalangi perbaikan dalam kinerja mereka. Melalui strategi manajemen yang tepat, seperti perencanaan pendidikan yang efektif, pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang objektif, manajemen pendidikan dapat berperan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dengan meningkatkan kinerja guru (Lumban Gaol dan Siburian 2018). penelitian dan pemahaman yang mendalam tentang manajemen pendidikan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru menjadi penting. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis konsep, strategi, dan praktik terbaik dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru, dengan harapan dapat memberikan panduan dan rekomendasi praktis bagi para praktisi dan pengambil kebijakan pendidikan. Peningkatan kinerja guru secara langsung berhubungan dengan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Guru yang mampu menyampaikan materi dengan baik, menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, dan memotivasi siswa akan menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk mengembangkan manajemen pendidikan yang mampu meningkatkan kinerja guru. Manajemen pendidikan yang efektif dapat membantu mengatasi tantangan yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugas mereka. Dengan adanya kerangka kerja yang jelas, guru dapat memiliki panduan yang dapat membantu mereka mengatur beban kerja, merencanakan pembelajaran, dan mengatasi perubahan dalam kebijakan dan kurikulum. Manajemen pendidikan yang efektif juga dapat memberikan dukungan, pelatihan, dan supervisi yang diperlukan bagi guru agar dapat terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka (Tanjung dkk. 2021).

Manajemen pendidikan yang baik juga dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah (Kamaludin, Setyaningsih, dan Yusuf 2019). Dengan adanya komunikasi yang

efektif, kolaborasi antar guru, dan pengelolaan sumber daya yang baik, manajemen pendidikan dapat menciptakan atmosfer kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas guru terhadap sekolah, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian tentang manajemen pendidikan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru dapat memberikan wawasan baru bagi pengambil kebijakan pendidikan. Informasi dan temuan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk merancang kebijakan dan program pendidikan yang mendukung pengembangan profesional guru (Trisnawati, Chiar, dan Suib 2016). Dengan memahami praktik terbaik dalam manajemen pendidikan, pengambil kebijakan dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian tentang manajemen pendidikan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru memiliki implikasi yang signifikan bagi dunia pendidikan. Melalui pemahaman yang mendalam tentang konsep dan strategi manajemen pendidikan yang tepat, dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik, di mana kinerja guru ditingkatkan, kualitas pembelajaran meningkat, dan hasil belajar siswa meningkat secara keseluruhan.

2. METHODS

Penelitian ini merupakan sintesis dari berbagai pemikiran yang didapatkan dari penelitian terdahulu melalui pendekatan penelitian kepustakaan (library research). Penelitian kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat dan mengolah bahan penelitian (Zed 2014). Melalui penelitian kepustakaan, peneliti berusaha untuk menformulasikan manajemen pendidikan yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja guru untuk peningkatan mutu pembelajaran.

Analisis data penelitian dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu tahap kondensasi data reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman 1994). Tahap reduksi data penelitian ini dilakukan dengan memfokuskan data hasil penelitian dan merangkum hal-hal pokok penelitian, tahap penyajian data dalam bentuk narasi dan penjelasan, dan tahap penarikan kesimpulan melalui pengambilan kesimpulan dan konklusi hasil penelitian dari data yang telah ada.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

Pentingnya Kinerja Guru dalam Pendidikan

Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan (Ahmad 2017). Berikut adalah beberapa alasan mengapa kinerja guru menjadi faktor kritis dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik: Pengaruh Langsung terhadap Pembelajaran: Guru merupakan faktor paling penting dalam pengalaman belajar siswa. Kualitas pengajaran dan interaksi guru-siswa memiliki dampak langsung pada pemahaman, motivasi, dan prestasi belajar siswa. Guru yang kompeten, memiliki keterampilan mengajar yang baik, dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dapat meningkatkan pemahaman dan pencapaian siswa. Peran Model Perilaku: Guru bukan hanya seorang pengajar, tetapi juga seorang panutan bagi siswa. Kinerja guru yang baik dalam hal etika, integritas, komunikasi, dan sikap profesional dapat membentuk karakter dan perilaku siswa (Rosmawati, Ahyani, dan Missriani 2020). Guru yang memberikan teladan positif akan membantu membentuk generasi yang berintegritas, bertanggung jawab, dan memiliki nilai-nilai moral yang baik. Meningkatkan Motivasi Siswa: Kinerja guru yang inspiratif dan memotivasi dapat meningkatkan motivasi belajar siswa. Guru yang mampu menumbuhkan minat, membangkitkan semangat, dan menyediakan tantangan yang sesuai akan membuat siswa lebih antusias dan bersemangat dalam mencapai tujuan pembelajaran (Turisia, Suhartono, dan Hidayat 2021). Motivasi siswa yang tinggi berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan prestasi akademik mereka. Adaptasi dengan Perkembangan Pendidikan: Guru yang memiliki kinerja yang baik mampu beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, dan perubahan dalam kebutuhan siswa membutuhkan guru yang terus belajar dan

mengembangkan diri. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan terus mengikuti perkembangan terkini dalam pendidikan, menerapkan metode pengajaran yang inovatif, dan menyediakan pengalaman pembelajaran yang relevan (Daga 2021). Fasilitator Pembelajaran yang Efektif: Guru yang memiliki kinerja yang baik mampu berperan sebagai fasilitator pembelajaran yang efektif. Mereka dapat merencanakan pembelajaran yang terstruktur, memilih strategi pengajaran yang tepat, menggunakan berbagai sumber daya pendukung, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa. Guru yang efektif membantu siswa mengembangkan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan sosial yang penting dalam menghadapi tantangan dunia modern.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, penting untuk memberikan perhatian yang serius terhadap kinerja guru. Melalui dukungan yang tepat, pelatihan yang berkelanjutan, dan pengembangan profesional, guru dapat meningkatkan kinerja mereka untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas tinggi. Dalam hal ini, manajemen pendidikan memainkan peran penting dalam memberikan kerangka kerja dan dukungan yang diperlukan bagi kinerja guru yang optimal.

Keterkaitan antara Manajemen Pendidikan dan Kinerja Guru

Keterkaitan antara manajemen pendidikan dan kinerja guru sangat erat. Manajemen pendidikan yang efektif dapat memberikan kerangka kerja dan dukungan yang diperlukan bagi kinerja guru yang optimal. Berikut adalah beberapa cara keterkaitan antara manajemen pendidikan dan kinerja guru: **Perencanaan yang Efektif:** Manajemen pendidikan yang baik melibatkan perencanaan yang efektif dalam mengatur tujuan, kegiatan, dan sumber daya dalam konteks pembelajaran (Akilah 2019). Perencanaan pendidikan yang baik membantu guru untuk merencanakan pembelajaran yang terstruktur, mengatur waktu dengan baik, dan menentukan strategi yang sesuai. Dengan perencanaan yang baik, guru dapat memfokuskan energi dan upaya mereka pada pembelajaran yang relevan dan efektif. **Pengembangan Profesional:** Manajemen pendidikan yang efektif menyediakan dukungan dan peluang pengembangan profesional bagi guru (Utamy, Ahmad, dan Eddy 2020). Melalui program pelatihan, lokakarya, dan sumber daya pendukung lainnya, manajemen pendidikan membantu guru untuk meningkatkan keterampilan pengajaran, pemahaman terhadap kurikulum, penerapan teknologi pendidikan, dan strategi evaluasi yang baik. Dukungan ini membantu guru untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. **Pengelolaan Sumber Daya:** Manajemen pendidikan yang baik juga melibatkan pengelolaan sumber daya yang efektif, termasuk sumber daya fisik, keuangan, dan manusia. Guru yang memiliki akses terhadap fasilitas dan sumber daya yang memadai, termasuk bahan ajar, perangkat teknologi, dan lingkungan belajar yang kondusif, akan dapat mengoptimalkan kinerja mereka (Nuzli, Ismiah, dan Wahyuni 2022). Selain itu, manajemen pendidikan yang efektif dapat membantu mengalokasikan sumber daya dengan baik, memastikan kebutuhan guru terpenuhi, dan mengurangi beban administratif yang tidak perlu. **Evaluasi dan Umpan Balik:** Manajemen pendidikan yang efektif melibatkan evaluasi kinerja guru yang obyektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya evaluasi kinerja yang berkualitas, guru dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka dalam pengajaran. Umpan balik yang tepat membantu guru untuk merencanakan perbaikan, mengidentifikasi area yang perlu dikembangkan, dan memperbaiki praktik pengajaran mereka. Evaluasi yang sistematis juga dapat mendorong pertumbuhan profesional dan akuntabilitas guru.

Melalui keterkaitan yang erat antara manajemen pendidikan dan kinerja guru, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesional guru dan peningkatan kualitas pembelajaran. Dukungan, pengelolaan sumber daya, perencanaan yang efektif, dan evaluasi kinerja yang baik merupakan beberapa aspek penting dalam manajemen pendidikan yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru yang sukses.

Strategi Manajemen Pendidikan untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Terdapat beberapa strategi dalam manajemen pendidikan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru. Berikut ini adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan: **Penyediaan Pelatihan dan Pengembangan Profesional:** Memberikan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan kepada guru merupakan strategi yang penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan dapat meliputi pengembangan keterampilan pengajaran, pemahaman terhadap kurikulum, penerapan teknologi pendidikan, strategi evaluasi yang efektif, dan komunikasi yang baik (Putri dan Imaniyati 2017). Dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, guru akan lebih siap menghadapi tuntutan dan perubahan dalam dunia pendidikan. **Pengembangan Kolaborasi dan Sharing Best Practice:** Mendorong kolaborasi antar guru dan sharing best practice merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Melalui kerja tim, guru dapat berbagi pengalaman, ide, dan strategi pengajaran yang berhasil (Fatmawati 2020). Hal ini menciptakan budaya belajar dan pertukaran pengetahuan antar guru yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara kolektif. **Penerapan Model Mentoring dan Bimbingan:** Menyediakan program mentoring dan bimbingan bagi guru yang baru atau yang sedang menghadapi tantangan tertentu dapat membantu meningkatkan kinerja mereka (Ulfah dan Noviansah 2020). Guru yang lebih berpengalaman dapat menjadi mentor bagi guru yang baru atau kurang berpengalaman, memberikan dukungan, umpan balik, dan panduan dalam menghadapi tantangan pengajaran. Melalui mentoring dan bimbingan, guru dapat memperoleh dukungan yang diperlukan untuk mengembangkan keterampilan dan pemahaman mereka. **Mendorong Refleksi dan Pengembangan Diri:** Mendorong guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik pengajaran mereka dan melibatkan diri dalam pengembangan diri merupakan strategi yang penting. Guru dapat merenungkan kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran mereka, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan merencanakan tindakan perbaikan. Dengan melibatkan diri dalam pengembangan diri secara terus-menerus, guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja mereka seiring waktu. **Membangun Budaya Kerja yang Positif:** Membangun budaya kerja yang positif di sekolah adalah strategi yang penting untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini meliputi pembangunan komunikasi yang baik, kolaborasi, penghargaan terhadap kontribusi guru, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Dalam budaya kerja yang positif, guru merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka.

Melalui penerapan strategi manajemen pendidikan yang tepat, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi peningkatan kinerja guru. Pelatihan, kolaborasi, mentoring, refleksi, dan budaya kerja yang positif merupakan beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Peningkatan Kompetensi Guru melalui Manajemen Pendidikan

Peningkatan kompetensi guru merupakan aspek penting dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja mereka. Berikut adalah beberapa cara di mana manajemen pendidikan dapat membantu meningkatkan kompetensi guru: **Identifikasi Kebutuhan Pengembangan:** Melalui manajemen pendidikan yang baik, sekolah dapat melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan guru. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja, analisis data hasil belajar siswa, dan umpan balik dari siswa, rekan kerja, atau pengawas (Muspawi 2021). Dengan mengetahui kebutuhan pengembangan guru secara spesifik, sekolah dapat merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. **Penyediaan Program Pelatihan:** Manajemen pendidikan yang efektif melibatkan penyediaan program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan bagi guru. Program pelatihan dapat meliputi berbagai aspek, seperti strategi pengajaran yang inovatif, penilaian dan evaluasi yang baik, pemanfaatan teknologi pendidikan, manajemen kelas yang efektif, dan pengembangan profesional secara umum. Program pelatihan dapat diselenggarakan secara internal oleh sekolah atau melibatkan kerjasama dengan institusi pendidikan atau mitra eksternal lainnya.

Mendukung Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan: Manajemen pendidikan dapat memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antara guru. Hal ini dapat dilakukan melalui forum diskusi, kelompok kerja, atau sesi sharing best practice (Irawan 2022). Dengan melibatkan guru-guru dalam kolaborasi dan pertukaran pengetahuan, mereka dapat saling belajar satu sama lain, berbagi pengalaman, dan mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran mereka. Pengawasan dan Umpan Balik yang Konstruktif: Melalui manajemen pendidikan, pengawasan dan umpan balik yang konstruktif dapat diberikan kepada guru. Pengawasan yang dilakukan secara teratur dan sistematis dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran guru. Dalam proses ini, umpan balik yang konstruktif dapat diberikan untuk memperbaiki praktik pengajaran dan mendorong pertumbuhan profesional guru. Mendorong Pengembangan Diri Mandiri: Manajemen pendidikan dapat mendorong guru untuk terlibat dalam pengembangan diri mandiri. Guru dapat didorong untuk terus belajar melalui membaca literatur terkait pendidikan, mengikuti seminar atau konferensi, mengikuti kursus online, atau bergabung dalam komunitas profesional yang relevan (Wijiutami, Wahjoedi, dan R. W. W 2020). Dengan mendorong pengembangan diri mandiri, guru dapat meningkatkan kompetensi mereka secara terus-menerus.

Melalui manajemen pendidikan yang mendukung pengembangan kompetensi guru, sekolah dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara keseluruhan. Dengan menyediakan program pelatihan yang relevan, mendorong kolaborasi, memberikan pengawasan dan umpan balik yang konstruktif, serta mendorong pengembangan diri mandiri, guru dapat meningkatkan kompetensi mereka dan memberikan pembelajaran yang lebih baik kepada siswa.

Faktor-faktor Pendukung dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Ada beberapa faktor pendukung yang dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Berikut adalah beberapa faktor-faktor yang dapat membantu meningkatkan kinerja guru: Kepemimpinan yang Efektif: Kepemimpinan yang baik dan efektif di sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru (Alhabsyi, Pettalongi, dan Wandu 2022). Kepala sekolah atau pimpinan sekolah yang inspiratif, visioner, dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat memberikan motivasi dan panduan bagi guru. Kepemimpinan yang efektif juga mencakup kemampuan untuk membangun budaya kerja yang positif, mendorong kolaborasi, mendukung pengembangan profesional guru, dan memberikan pengawasan dan umpan balik yang konstruktif. Dukungan Administratif dan Sumber Daya: Guru membutuhkan dukungan administratif dan sumber daya yang memadai untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini mencakup akses ke fasilitas yang baik, bahan ajar yang relevan, teknologi pendidikan yang diperlukan, dan lingkungan belajar yang kondusif. Sumber daya yang memadai dan dukungan administratif yang baik dapat membantu guru fokus pada tugas pengajaran mereka tanpa hambatan yang tidak perlu (Rafiuddin 2023). Pengembangan Profesional Berkelanjutan: Guru perlu memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri secara terus-menerus melalui program pengembangan profesional. Ini dapat berupa pelatihan, lokakarya, seminar, atau kursus yang relevan dengan bidang pengajaran mereka (Pratama dan Lestari 2020). Dukungan untuk pengembangan profesional membantu guru meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mempelajari praktik terbaik, dan mengadopsi pendekatan pengajaran yang inovatif. Kolaborasi dan Pertukaran Pengetahuan: Kolaborasi antar guru dan pertukaran pengetahuan sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Guru dapat belajar satu sama lain melalui sharing best practice, diskusi, atau kerja tim. Kolaborasi dan pertukaran pengetahuan dapat membuka kesempatan untuk mengadopsi praktik terbaik, berbagi pengalaman, dan mengembangkan ide baru dalam pengajaran. Budaya Kerja yang Positif: Budaya kerja yang positif di sekolah dapat memberikan dukungan dan motivasi kepada guru. Budaya kerja yang positif mencakup komunikasi yang baik, kolaborasi, saling menghargai, dan kerja tim. Guru akan merasa didukung, terinspirasi, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka dalam lingkungan yang positif. Pengakuan dan Reward: Pengakuan atas kerja keras dan prestasi

guru juga merupakan faktor pendukung penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Pengakuan dapat berupa penghargaan, pujian, atau kesempatan untuk berkembang secara profesional (Daheri dkk. 2023). Pengakuan dan reward memperkuat motivasi dan rasa penghargaan guru, dan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran.

Dengan adanya faktor-faktor pendukung yang tepat, guru dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Kepemimpinan yang efektif, dukungan administratif dan sumber daya, pengembangan profesional berkelanjutan, kolaborasi, budaya kerja yang positif, dan pengakuan atas kerja keras adalah beberapa faktor penting yang dapat membantu meningkatkan kinerja guru.

Implementasi Manajemen Pendidikan dalam Konteks Sekolah

Implementasi manajemen pendidikan dalam konteks sekolah melibatkan penggunaan konsep, strategi, dan praktik manajemen yang tepat untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja guru serta kualitas pembelajaran. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam implementasi manajemen pendidikan di sekolah: **Kepemimpinan Sekolah:** Kepemimpinan sekolah yang efektif memainkan peran penting dalam mengimplementasikan manajemen pendidikan. Kepala sekolah yang visioner, mampu memberikan arahan yang jelas, dan berkomitmen pada perbaikan pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan guru dan siswa (Wibawani, Wiyono, dan Benty 2019). **Kepemimpinan yang kuat** juga melibatkan kemampuan untuk membangun tim yang solid, mengelola perubahan, dan memberikan pengawasan dan umpan balik yang konstruktif. **Perencanaan Pendidikan yang Efektif:** Perencanaan yang baik adalah landasan dalam manajemen pendidikan. Sekolah perlu menyusun rencana strategis pendidikan yang mencakup visi, misi, dan tujuan pendidikan yang jelas. Perencanaan ini harus melibatkan identifikasi kebutuhan siswa, penentuan kurikulum yang relevan, alokasi sumber daya, dan pengaturan jadwal yang efisien (Turmidzi 2022). Dengan perencanaan yang baik, sekolah dapat memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dengan efektif. **Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional:** Implementasi manajemen pendidikan melibatkan penyediaan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Program ini dapat berupa workshop, seminar, lokakarya, atau pelatihan berkelanjutan lainnya. Program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan guru dan harus mencakup pengembangan keterampilan pengajaran, penerapan teknologi pendidikan, manajemen kelas, penilaian, dan evaluasi. Pengembangan profesional yang berkelanjutan membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dan mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran. **Pengelolaan Sumber Daya:** Manajemen pendidikan yang baik juga melibatkan pengelolaan sumber daya yang efektif. Ini termasuk pengelolaan sumber daya fisik, keuangan, dan manusia. Sekolah perlu mengalokasikan sumber daya dengan bijak, mengidentifikasi kebutuhan dan prioritas, serta memastikan penggunaan yang efisien dan transparan. Pengelolaan sumber daya yang baik mencakup perencanaan anggaran, pemeliharaan fasilitas, pengadaan materi pembelajaran, dan pengelolaan staf yang efisien (Faqrurrowzi dan Hidayati 2023). **Evaluasi Kinerja Guru dan Pembelajaran:** Evaluasi kinerja guru merupakan bagian penting dari manajemen pendidikan. Sekolah perlu mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja guru yang obyektif dan adil. Evaluasi ini harus melibatkan observasi kelas, analisis hasil belajar siswa, dan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, evaluasi pembelajaran juga penting untuk memastikan pencapaian tujuan pembelajaran. Data hasil evaluasi dapat digunakan untuk merencanakan perbaikan, memberikan dukungan, dan mendorong pertumbuhan profesional guru. **Komunikasi dan Keterlibatan Stakeholder:** Implementasi manajemen pendidikan yang efektif melibatkan komunikasi yang baik dengan seluruh stakeholder, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Komunikasi yang transparan, terbuka, dan teratur membantu membangun kepercayaan, mengatasi masalah, dan melibatkan stakeholder dalam pengambilan keputusan penting. Keterlibatan stakeholder juga penting dalam menciptakan dukungan, partisipasi, dan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan pendidikan sekolah.

Dengan mengimplementasikan manajemen pendidikan secara efektif dalam konteks sekolah, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja guru yang optimal dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Melalui kepemimpinan yang kuat, perencanaan pendidikan yang baik, program pelatihan yang relevan, pengelolaan sumber daya yang efektif, evaluasi kinerja, dan komunikasi yang baik, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan mereka dengan lebih baik.

Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan

Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang sukses. Kepemimpinan yang efektif mempengaruhi kinerja guru, motivasi siswa, dan hasil pembelajaran secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa aspek penting tentang kepemimpinan dalam manajemen pendidikan: **Visi dan Misi:** Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan dimulai dengan memiliki visi dan misi yang jelas. Kepala sekolah atau pemimpin pendidikan harus memiliki visi yang inspiratif tentang arah yang diinginkan untuk sekolah atau lembaga pendidikan tersebut (Manora 2019). Visi ini harus dipahami dan diterima oleh seluruh staf dan masyarakat sekolah. Misi pendidikan yang jelas akan memberikan arah yang jelas dalam mengambil keputusan dan merancang strategi pendidikan yang sesuai. **Inspirasi dan Motivasi:** Kepemimpinan yang efektif dalam manajemen pendidikan melibatkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi staf, termasuk guru, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang efektif mampu mendorong semangat, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Mereka memberikan teladan dan memotivasi staf untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan bersama (Alhabsyi dkk. 2022). **Pengembangan Tim dan Kolaborasi:** Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan melibatkan kemampuan untuk membangun tim yang solid dan mendorong kolaborasi di antara staf. Pemimpin harus dapat mengidentifikasi kekuatan individu dalam tim dan mengalokasikan peran yang sesuai. Mereka juga harus memfasilitasi komunikasi yang terbuka, saling mendukung, dan saling belajar antara staf. Kolaborasi yang kuat memperkuat kerjasama, kreativitas, dan pemecahan masalah bersama. **Perubahan dan Inovasi:** Pemimpin dalam manajemen pendidikan harus siap menghadapi perubahan dan mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Mereka harus memiliki keberanian untuk mencoba pendekatan baru, teknologi baru, dan metode pengajaran yang inovatif. Pemimpin juga harus mampu mengelola perubahan dengan bijaksana dan mengkomunikasikan kebutuhan dan manfaat perubahan kepada staf. Pemimpin yang inovatif dapat mendorong pengembangan terus-menerus dan memastikan keberlanjutan dan relevansi pendidikan. **Pengawasan dan Umpan Balik:** Pemimpin dalam manajemen pendidikan melibatkan pengawasan yang efektif dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada staf, termasuk guru. Pengawasan yang baik melibatkan observasi kelas, analisis hasil belajar siswa, dan pengukuran kinerja secara objektif. Pemimpin memberikan umpan balik yang konstruktif kepada staf untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik yang tepat waktu dan relevan membantu staf dalam pengembangan diri dan perbaikan. **Keberlanjutan dan Pembangunan Profesional:** Pemimpin dalam manajemen pendidikan harus berkomitmen terhadap pembangunan profesional dan keberlanjutan. Mereka harus menyediakan dukungan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan profesional bagi staf, termasuk guru. Pemimpin juga harus mengidentifikasi dan mengimplementasikan kebijakan dan program yang mendukung pengembangan staf secara berkelanjutan.

Melalui kepemimpinan yang efektif, manajemen pendidikan dapat memberikan arah yang jelas, motivasi, dan dukungan yang dibutuhkan oleh staf pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang inspiratif, motivasi, kolaboratif, adaptif, dan berfokus pada pengembangan profesional adalah beberapa aspek penting dalam kepemimpinan dalam konteks manajemen pendidikan.

Perencanaan Pendidikan yang Efektif

Perencanaan pendidikan yang efektif adalah langkah penting dalam manajemen pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam perencanaan pendidikan yang efektif: Visi, Misi, dan Tujuan: Perencanaan pendidikan yang baik dimulai dengan menetapkan visi, misi, dan tujuan yang jelas untuk lembaga pendidikan. Visi adalah gambaran tentang masa depan yang diinginkan, misi adalah pernyataan tentang alasan eksistensi lembaga pendidikan, dan tujuan adalah pencapaian konkret yang ingin dicapai. Visi, misi, dan tujuan yang jelas memberikan arah dan fokus dalam perencanaan pendidikan. Analisis Kebutuhan: Perencanaan pendidikan yang efektif melibatkan analisis kebutuhan yang komprehensif. Analisis ini melibatkan pengumpulan data tentang kondisi pendidikan saat ini, profil siswa, kebutuhan pembelajaran, dan tantangan yang dihadapi. Dengan pemahaman yang baik tentang kebutuhan siswa dan kondisi lingkungan, perencanaan dapat disesuaikan untuk mengatasi kebutuhan khusus dan mencapai hasil yang diharapkan. Penentuan Kurikulum: Perencanaan pendidikan mencakup penentuan kurikulum yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pendidikan. Kurikulum harus mencakup peta pembelajaran yang jelas, mencakup tujuan, kompetensi, materi pembelajaran, metode pengajaran, dan penilaian. Kurikulum yang relevan dan komprehensif akan membantu mengarahkan pengajaran dan pembelajaran yang efektif. Pengaturan Jadwal: Perencanaan pendidikan yang efektif melibatkan pengaturan jadwal yang baik. Pengaturan jadwal yang tepat memperhitungkan waktu yang efisien untuk setiap komponen pendidikan, seperti pembelajaran, evaluasi, kegiatan ekstrakurikuler, dan waktu istirahat. Jadwal yang baik membantu memastikan bahwa waktu yang diberikan untuk setiap kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan memberikan lingkungan belajar yang terstruktur. Alokasi Sumber Daya: Perencanaan pendidikan yang baik melibatkan alokasi sumber daya yang efisien dan efektif. Ini termasuk sumber daya manusia, sumber daya fisik, dan sumber daya keuangan. Sumber daya harus dialokasikan dengan cermat untuk mendukung pelaksanaan kurikulum, pengajaran, dan kegiatan pendukung lainnya. Alokasi sumber daya yang tepat membantu menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Evaluasi dan Penilaian: Perencanaan pendidikan yang efektif mencakup evaluasi dan penilaian secara teratur. Evaluasi digunakan untuk memantau kemajuan, mengukur pencapaian tujuan, dan mengidentifikasi kebutuhan perbaikan. Evaluasi dapat melibatkan penilaian siswa, penilaian kinerja guru, dan evaluasi program (Syarifudin dan Widiastuti 2015). Dengan adanya evaluasi yang baik, perencanaan dapat disesuaikan dan diperbarui sesuai dengan hasil evaluasi yang diperoleh.

Perencanaan pendidikan yang efektif memberikan landasan yang kuat bagi pelaksanaan program pendidikan yang sukses. Dengan memiliki visi yang jelas, analisis kebutuhan yang komprehensif, kurikulum yang sesuai, pengaturan jadwal yang baik, alokasi sumber daya yang efisien, dan evaluasi yang teratur, perencanaan pendidikan dapat membantu mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional merupakan komponen penting dalam manajemen pendidikan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional yang efektif: Identifikasi Kebutuhan Pengembangan: Langkah pertama dalam pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional adalah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan guru (Maulida 2022). Ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja, analisis hasil belajar siswa, umpan balik dari siswa atau rekan kerja, dan analisis tren pendidikan. Dengan memahami kebutuhan pengembangan guru secara spesifik, program pelatihan dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Prioritaskan Topik dan Keterampilan: Setelah kebutuhan pengembangan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah memprioritaskan topik dan keterampilan yang akan diintegrasikan dalam program pelatihan. Ini dapat mencakup pengembangan

keterampilan pengajaran, penerapan teknologi pendidikan, manajemen kelas, penilaian dan evaluasi yang efektif, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal (Buchari 2018). Menentukan prioritas akan membantu fokus pada area yang paling penting untuk ditingkatkan. Desain Program yang Relevan: Program pelatihan dan pengembangan profesional harus dirancang dengan hati-hati untuk memastikan relevansi dengan kebutuhan pengembangan guru. Program dapat mencakup berbagai metode pengajaran, seperti workshop, seminar, lokakarya, pelatihan online, atau kombinasi dari beberapa pendekatan tersebut. Program juga dapat mencakup pendampingan, mentoring, atau program pengembangan diri mandiri. Penting untuk melibatkan praktisi pendidikan yang berpengalaman dan ahli dalam merancang program yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks pendidikan. Fasilitator dan Pengelola Program yang Berkualitas: Penting untuk memiliki fasilitator atau pengelola program yang berkualitas dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan profesional (Pratama dan Lestari 2020). Fasilitator harus memiliki pengetahuan dan keahlian dalam topik yang disampaikan serta kemampuan untuk menyampaikan materi secara efektif. Mereka juga harus mampu mendorong partisipasi aktif, memfasilitasi diskusi, dan memberikan umpan balik kepada peserta. Evaluasi dan Pembaruan Program: Evaluasi program pelatihan dan pengembangan profesional adalah langkah penting untuk memastikan efektivitas dan relevansi program. Evaluasi dapat melibatkan penilaian peserta, observasi kelas, analisis kinerja guru sebelum dan sesudah program, serta umpan balik dari peserta dan fasilitator. Hasil evaluasi digunakan untuk memperbarui dan meningkatkan program agar sesuai dengan kebutuhan pengembangan guru. Kontinuitas dan Kesenambungan: Pengembangan profesional guru harus bersifat berkelanjutan dan terus-menerus. Program pelatihan dan pengembangan harus menjadi bagian dari budaya kerja sekolah dan disediakan secara rutin. Kontinuitas dan kesinambungan dalam pengembangan profesional membantu guru tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka secara berkelanjutan.

Melalui pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional yang efektif, guru dapat terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kualitas pengajaran mereka. Dengan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, memprioritaskan topik dan keterampilan, merancang program yang relevan, melibatkan fasilitator yang berkualitas, melakukan evaluasi program secara teratur, dan memastikan kesinambungan dalam pengembangan profesional, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan meningkatkan kinerja guru.

Pengelolaan Sumber Daya dalam Konteks Pendidikan

Pengelolaan sumber daya dalam konteks pendidikan melibatkan penggunaan yang efektif dan efisien dari sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan pendidikan. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya dalam pendidikan: Sumber Daya Fisik: Sumber daya fisik mencakup fasilitas, gedung, ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, peralatan olahraga, dan fasilitas lainnya. Pengelolaan sumber daya fisik melibatkan pemeliharaan, perbaikan, dan penggunaan yang efisien (Pujiyanti dan Pramono 2023). Perencanaan dan pengelolaan fasilitas yang baik akan memastikan bahwa lingkungan belajar aman, nyaman, dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Sumber Daya Keuangan: Pengelolaan sumber daya keuangan dalam pendidikan melibatkan alokasi dan penggunaan anggaran secara efektif. Ini meliputi pengelolaan pendapatan, pengeluaran, dan penyusunan anggaran yang rasional. Administrasi keuangan yang baik memastikan transparansi, akuntabilitas, dan penggunaan dana yang efisien untuk mendukung program dan kegiatan pendidikan. Sumber Daya Manusia: Sumber daya manusia melibatkan guru, staf administrasi, kepala sekolah, dan personel pendidikan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia mencakup rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, pengembangan, dan pengawasan staf (Fahana 2018). Administrasi sumber daya manusia yang efektif membantu memastikan penempatan staf yang tepat, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan staf, serta memberikan dukungan dan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Sumber Daya Kurikulum dan

Pembelajaran: Pengelolaan sumber daya kurikulum dan pembelajaran melibatkan pengembangan, pemilihan, dan penilaian materi pembelajaran, buku teks, perangkat lunak, serta teknologi pendidikan yang relevan (Awwaliyah 2019). Pengelolaan ini harus memastikan bahwa sumber daya pembelajaran tersedia, sesuai dengan kebutuhan kurikulum, dan mendukung proses pembelajaran yang efektif. Sumber Daya Tambahan: Selain sumber daya utama, pengelolaan sumber daya tambahan seperti dukungan dari orang tua, masyarakat, dan mitra eksternal juga perlu diperhatikan. Membangun kerja sama dengan orang tua dan masyarakat dapat membantu memperoleh dukungan, bantuan, dan sumber daya tambahan yang dapat meningkatkan pengalaman belajar siswa. Mengelola hubungan dengan mitra eksternal seperti lembaga pendidikan, lembaga penelitian, atau perusahaan juga dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi sekolah. Pengelolaan Data dan Informasi: Pengelolaan data dan informasi yang akurat, terorganisir, dan terintegrasi juga penting dalam manajemen pendidikan (Parinsi, Mewengkang, dan Rantung 2021). Penggunaan teknologi informasi yang tepat dapat membantu pengumpulan, analisis, dan pelaporan data secara efisien. Data dan informasi yang dikelola dengan baik dapat memberikan wawasan yang berharga dalam pengambilan keputusan pendidikan.

Melalui pengelolaan sumber daya yang baik, sekolah dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia dan mencapai tujuan pendidikan dengan lebih efektif. Pengelolaan sumber daya fisik, keuangan, manusia, kurikulum, dan tambahan yang baik akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, dan memberikan pengalaman pendidikan yang berkualitas bagi siswa.

Evaluasi Kinerja Guru dalam Manajemen Pendidikan

Evaluasi kinerja guru merupakan komponen penting dalam manajemen pendidikan untuk memastikan kualitas pengajaran dan meningkatkan kinerja guru. Evaluasi kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai metode dan proses yang sistematis. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam evaluasi kinerja guru dalam manajemen pendidikan: Penetapan Kriteria Evaluasi: Evaluasi kinerja guru perlu didasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur. Kriteria evaluasi harus mencakup aspek-aspek penting dalam pengajaran, seperti kompetensi akademik, keterampilan pengajaran, keterlibatan dengan siswa, manajemen kelas, penilaian dan umpan balik, kolaborasi dengan rekan kerja, dan pengembangan profesional (Muspawi 2021). Penetapan kriteria yang jelas membantu memastikan bahwa evaluasi dilakukan secara obyektif dan adil. Pengumpulan Data: Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam evaluasi kinerja guru. Data dapat dikumpulkan melalui berbagai cara, seperti observasi kelas, penilaian kinerja, analisis hasil belajar siswa, umpan balik dari siswa dan rekan kerja, dan portofolio pengajaran (Telaumbanua dkk. 2023). Pengumpulan data yang komprehensif memberikan gambaran yang lengkap tentang kinerja guru dan memberikan dasar yang kuat untuk evaluasi. Observasi Kelas: Observasi langsung dalam kelas memberikan wawasan tentang praktik pengajaran guru. Observasi dapat dilakukan oleh kepala sekolah, koordinator, atau pengawas pendidikan yang berkualitas. Observasi dapat dilakukan secara terjadwal atau tidak terjadwal, dan dapat menggunakan instrumen evaluasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Minsih, Rusnilawati, dan Mujahid 2019). Observasi harus dilakukan dengan objektivitas dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru untuk perbaikan. Analisis Hasil Belajar Siswa: Hasil belajar siswa adalah indikator penting dalam evaluasi kinerja guru. Data hasil belajar siswa dapat digunakan untuk memantau kemajuan siswa, mengukur pencapaian tujuan pembelajaran, dan mengevaluasi dampak pengajaran guru. Analisis hasil belajar siswa dapat melibatkan penggunaan tes, ujian, proyek, dan tugas lainnya. Data ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam evaluasi kinerja guru. Umpan Balik Konstruktif: Umpan balik yang konstruktif merupakan bagian penting dari evaluasi kinerja guru. Umpan balik yang diberikan kepada guru harus spesifik, jelas, dan berfokus pada upaya perbaikan. Umpan balik dapat melibatkan diskusi individual dengan guru, pertemuan tim, atau sesi pembinaan. Umpan balik yang efektif membantu

guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran mereka serta memberikan panduan untuk pengembangan profesional. Perencanaan Pengembangan: Evaluasi kinerja guru harus menghasilkan rencana pengembangan yang efektif. Hasil evaluasi harus digunakan untuk merencanakan program pelatihan dan pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pengembangan guru. Rencana pengembangan harus mencakup tindakan konkret, sumber daya yang diperlukan, dan jadwal pelaksanaan. Proses Evaluasi yang Berkelanjutan: Evaluasi kinerja guru harus dilakukan secara berkelanjutan dan terjadwal. Evaluasi tidak hanya dilakukan sekali, tetapi harus menjadi bagian dari siklus manajemen pendidikan yang terus-menerus. Evaluasi berkala memungkinkan pemantauan kinerja guru seiring waktu dan memberikan kesempatan bagi guru untuk menunjukkan perkembangan dan perbaikan dalam pengajaran mereka.

Melalui evaluasi kinerja guru yang komprehensif dan terencana, manajemen pendidikan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan merencanakan pengembangan yang diperlukan. Evaluasi yang efektif memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kinerja guru, memfasilitasi pertumbuhan profesional, dan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

Pendekatan dan Metode Implementasi Manajemen Pendidikan

Pendekatan dan metode implementasi manajemen pendidikan dapat beragam, tergantung pada konteks dan tujuan pendidikan yang diinginkan. Berikut adalah beberapa pendekatan dan metode umum yang digunakan dalam implementasi manajemen pendidikan: Pendekatan Partisipatif: Pendekatan partisipatif melibatkan partisipasi aktif dan kolaborasi dari semua stakeholder yang terlibat dalam pendidikan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat (Margiati dan Puspaningtyas 2021). Pendekatan ini mendorong diskusi terbuka, pemecahan masalah bersama, dan pengambilan keputusan kolektif. Partisipasi dari semua pihak memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan, harapan, dan tantangan yang dihadapi, sehingga memperkuat komitmen dan keterlibatan semua pihak dalam perbaikan pendidikan. Pendekatan Berbasis Bukti: Pendekatan berbasis bukti dalam implementasi manajemen pendidikan menggunakan data dan bukti yang kuat sebagai dasar pengambilan keputusan. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan dan analisis data, termasuk data hasil belajar siswa, penilaian kinerja guru, dan data lain yang relevan. Data dan bukti yang dikumpulkan digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan, mengukur kemajuan, dan menginformasikan perbaikan yang diperlukan (Nugraha 2023). Pendekatan berbasis bukti memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambil didasarkan pada informasi yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan Berkelanjutan: Pendekatan berkelanjutan dalam implementasi manajemen pendidikan menekankan pentingnya kontinuitas dan kesinambungan dalam perbaikan pendidikan. Pendekatan ini melibatkan perencanaan jangka panjang dan perhatian terhadap proses jangka panjang, bukan hanya pencapaian jangka pendek. Perubahan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan membantu membangun budaya perbaikan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Pendekatan Kolaboratif: Pendekatan kolaboratif melibatkan kerjasama dan keterlibatan yang erat antara semua pihak yang terlibat dalam pendidikan. Pendekatan ini mendorong kerjasama antara guru, staf sekolah, kepala sekolah, orang tua, masyarakat, dan mitra eksternal lainnya (Nurafni, Saguni, dan Hasnah 2022). Kolaborasi memungkinkan berbagi pengetahuan, sumber daya, dan pengalaman yang dapat meningkatkan pengajaran dan pembelajaran secara keseluruhan. Pendekatan Berorientasi pada Tujuan: Pendekatan berorientasi pada tujuan dalam implementasi manajemen pendidikan menekankan penetapan tujuan yang jelas dan penggunaan indikator pengukuran untuk mengukur pencapaian tujuan tersebut (U. Abdullah Mumin 2018). Pendekatan ini memastikan bahwa semua tindakan dan keputusan yang diambil terkait dengan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pengukuran dan pemantauan yang terus-menerus, pendekatan ini memungkinkan penyesuaian dan peningkatan berkelanjutan. Pendekatan Berbasis Tim: Pendekatan berbasis tim melibatkan kolaborasi

dan kerjasama antara tim manajemen pendidikan, kepala sekolah, koordinator, dan staf pendidikan lainnya. Pendekatan ini memfasilitasi pertukaran ide, perencanaan bersama, dan tindakan yang terkoordinasi. Tim bekerja bersama untuk merancang dan melaksanakan strategi, memastikan pemantauan yang berkelanjutan, dan memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru.

Pendekatan dan metode implementasi manajemen pendidikan yang efektif akan bervariasi tergantung pada kebutuhan dan konteks pendidikan yang spesifik. Penting untuk memilih dan mengadaptasi pendekatan yang paling sesuai dengan tujuan dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan.

Evaluasi Hasil Implementasi

Evaluasi hasil implementasi dalam manajemen pendidikan merupakan langkah penting untuk mengevaluasi keberhasilan dan efektivitas implementasi program atau strategi pendidikan. Evaluasi hasil implementasi memberikan wawasan tentang dampak, keberhasilan, dan tantangan yang dihadapi selama proses implementasi. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam evaluasi hasil implementasi dalam manajemen pendidikan: Penilaian terhadap Tujuan: Evaluasi hasil implementasi melibatkan penilaian terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sholeh 2023b). Tujuan tersebut dapat berupa peningkatan kinerja guru, hasil belajar siswa, partisipasi orang tua, atau aspek lain yang relevan dengan program atau strategi pendidikan yang diimplementasikan. Evaluasi harus membandingkan pencapaian tujuan dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Analisis Data dan Informasi: Evaluasi hasil implementasi melibatkan analisis data dan informasi yang relevan. Data dapat berupa hasil tes siswa, penilaian kinerja guru, umpan balik dari stakeholder, atau data lain yang terkait dengan tujuan implementasi. Analisis data membantu mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan yang dihadapi selama implementasi, serta memahami dampak dari program atau strategi yang diadopsi. Umpan Balik dari Stakeholder: Evaluasi harus melibatkan umpan balik dari berbagai stakeholder yang terlibat dalam implementasi, seperti guru, siswa, orang tua, kepala sekolah, dan masyarakat. Umpan balik tersebut dapat diperoleh melalui survei, wawancara, atau diskusi kelompok (Sholeh 2023). Pendapat dan persepsi stakeholder memberikan perspektif yang berharga tentang keberhasilan dan kekurangan implementasi yang mungkin tidak terlihat dari data saja. Identifikasi Keberhasilan dan Tantangan: Evaluasi harus mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan yang dihadapi selama implementasi. Keberhasilan dapat mencakup pencapaian tujuan yang diinginkan, peningkatan kinerja guru, partisipasi aktif stakeholder, atau dampak positif lainnya. Tantangan dapat berupa kendala dalam implementasi, hambatan yang dihadapi, atau kelemahan dalam strategi yang digunakan. Identifikasi ini membantu dalam pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hasil implementasi (Seftiani 2019). Rekomendasi Perbaikan: Evaluasi hasil implementasi harus menghasilkan rekomendasi perbaikan untuk langkah selanjutnya. Rekomendasi tersebut dapat berupa perbaikan dalam strategi pendidikan, peningkatan dukungan dan sumber daya, atau perubahan yang diperlukan dalam pendekatan atau metode implementasi. Rekomendasi perbaikan harus disusun dengan tujuan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan keberhasilan implementasi di masa depan. Pelaporan dan Komunikasi: Hasil evaluasi harus dilaporkan dan dikomunikasikan kepada semua stakeholder terkait. Pelaporan harus jelas, transparan, dan disampaikan dengan cara yang mudah dipahami. Komunikasi yang efektif tentang hasil evaluasi membantu membangun kepercayaan, melibatkan semua pihak yang terkait, dan mendukung upaya perbaikan dan pengambilan keputusan berdasarkan temuan evaluasi (Achadah 2019). Evaluasi hasil implementasi dalam manajemen pendidikan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dampak dan keberhasilan program atau strategi pendidikan yang diimplementasikan. Dengan menganalisis data, memperoleh umpan balik dari stakeholder, mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan, serta menyusun rekomendasi perbaikan, evaluasi dapat menjadi alat penting dalam meningkatkan kualitas implementasi dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Dampak Peningkatan Kinerja Guru terhadap Pembelajaran

Peningkatan kinerja guru memiliki dampak yang signifikan terhadap pembelajaran siswa. Berikut adalah beberapa dampak penting dari peningkatan kinerja guru terhadap pembelajaran:

Peningkatan Kualitas Pengajaran: Kinerja guru yang meningkat berarti guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik dalam merencanakan, menyampaikan, dan mengevaluasi pembelajaran. Guru yang efektif mampu menciptakan lingkungan belajar yang memotivasi dan menantang bagi siswa. Pengajaran yang berkualitas meningkatkan keterlibatan siswa, meningkatkan pemahaman mereka, dan membantu mereka mencapai tujuan pembelajaran.

Peningkatan Prestasi Akademik: Guru yang kompeten dan berkualitas memiliki dampak positif pada prestasi akademik siswa (Amalda dan Prasajo 2018). Dengan pengajaran yang efektif, guru dapat membantu siswa memahami materi pelajaran, mengembangkan keterampilan kritis, dan meningkatkan penguasaan konsep. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa dan pencapaian akademik mereka.

Motivasi dan Keterlibatan Siswa: Guru yang berkualitas mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan memotivasi (Anwar dkk. 2021). Mereka menggunakan strategi pengajaran yang bervariasi, menerapkan pendekatan yang relevan dengan kebutuhan siswa, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Guru yang berkinerja tinggi mampu memotivasi siswa untuk belajar, mendorong partisipasi aktif, dan membangun minat serta keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Peningkatan Keterampilan Hidup: Selain meningkatkan pencapaian akademik, guru yang efektif juga membantu siswa mengembangkan keterampilan hidup yang penting (Rosmawati dkk. 2020). Mereka mendorong keterampilan berpikir kritis, komunikasi efektif, kerjasama, kemandirian, dan pemecahan masalah. Kinerja guru yang baik membantu siswa mempersiapkan diri untuk kehidupan di luar sekolah dan sukses dalam karir mereka di masa depan.

Peningkatan Rasa Percaya Diri dan Motivasi Siswa: Guru yang peduli dan berdedikasi memainkan peran penting dalam membangun rasa percaya diri dan motivasi siswa. Dengan memberikan dukungan, penghargaan, dan umpan balik yang positif, guru dapat membantu siswa mengatasi ketakutan dan keraguan, serta membangun keyakinan dalam kemampuan mereka (Hamzah, A., 2021). Siswa yang termotivasi memiliki sikap yang positif terhadap pembelajaran, giat berpartisipasi, dan berusaha mencapai tingkat prestasi yang lebih tinggi.

Peningkatan Iklim Sekolah yang Positif: Peningkatan kinerja guru juga berdampak pada iklim sekolah secara keseluruhan (Riana, Nina, dan Rindu 2022). Guru yang berkinerja tinggi berperan sebagai model peran yang positif dan inspiratif bagi siswa. Mereka membantu menciptakan budaya belajar yang inklusif, mendukung, dan kolaboratif di sekolah. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru berkontribusi pada penciptaan iklim sekolah yang positif, di mana siswa merasa aman, didukung, dan termotivasi untuk belajar. Peningkatan kinerja guru memiliki dampak yang luas terhadap pembelajaran siswa. Guru yang berkualitas dan berkinerja tinggi membantu meningkatkan kualitas pengajaran, prestasi akademik, motivasi siswa, keterampilan hidup, serta menciptakan iklim sekolah yang positif. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan dan peningkatan kinerja guru menjadi sangat penting dalam mencapai pendidikan berkualitas.

4. CONCLUSION

Manajemen pendidikan yang efektif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap pembelajaran siswa. Dalam konteks penelitian ini, strategi dan implementasi yang baik dalam meningkatkan kinerja guru membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran, hasil belajar siswa, motivasi siswa, keterampilan hidup, dan iklim sekolah secara keseluruhan. Dalam proses implementasi, berbagai pendekatan yang digunakan, seperti pendekatan partisipatif, berbasis bukti, berkelanjutan, kolaboratif, berorientasi pada tujuan, dan berbasis tim, memiliki peran penting dalam mencapai kesuksesan.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya manajemen pendidikan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan pembelajaran siswa, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini berfokus pada aspek manajemen pendidikan yang berhubungan dengan kinerja guru, sehingga mungkin belum mencakup semua aspek manajemen pendidikan. Kedua, studi kasus yang digunakan mungkin tidak mewakili seluruh keragaman sekolah dan konteks pendidikan. Ketiga, perlu perhatian lebih lanjut terhadap faktor-faktor luar yang dapat memengaruhi implementasi manajemen pendidikan, seperti kebijakan pemerintah, perubahan sosial, dan aspek-aspek ekonomi. Terakhir, hasil penelitian ini mungkin terbatas pada konteks geografis dan budaya tertentu, sehingga perlu perhatian khusus dalam menggeneralisasi temuan ke konteks yang berbeda.

Meskipun terdapat keterbatasan, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen pendidikan yang efektif dalam mencapai peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional guru, kolaborasi antara semua pemangku kepentingan, dukungan administratif yang kuat, dan pemantauan serta evaluasi yang berkelanjutan, sistem pendidikan dapat mencapai hasil yang lebih baik untuk semua pihak yang terlibat. Langkah-langkah ini dapat menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan dalam pendidikan yang memiliki dampak positif pada siswa dan masyarakat secara keseluruhan.

REFERENCES

- Achadah, alif. 2019. "evaluasi dalam pendidikan sebagai alat ukur hasil belajar." *An-nuha : jurnal kajian islam, pendidikan, budaya dan sosial* 6(1):97–114. Doi: 10.36835/annuha.v6i1.296.
- Ahmad, laode ismail. 2017. "konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya." *Idaarah: jurnal manajemen pendidikan* 1(1). Doi: 10.24252/idaarah.v1i1.4133.
- Akilah, fahmiah. 2019. "manajemen perencanaan sumber daya manusia di bidang pendidikan : manifestasi dan implementasi." *Didaktika* 11(1):81. Doi: 10.30863/didaktika.v11i1.156.
- Alhabsyi, firdiansyah, sagaf s. Pettalongi, dan wandi wandi. 2022. "peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru." *Jurnal integrasi manajemen pendidikan* 1(1):11-19.
- Amalda, nastiti, dan lantip diat prasojo. 2018. "pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa." *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan* 6(1):11. Doi: 10.21831/amp.v6i1.7515.
- Anwar, husni, yusra defawati, mrs. Demina, dan sufyarma marsidin. 2021. "analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja individu (guru)." *Jira: jurnal inovasi dan riset akademik* 2(7):1087–95. Doi: 10.47387/jira.v2i7.157.
- Awwaliyah, robiatul. 2019. "pendekatan pengelolaan kurikulum dalam menciptakan sekolah unggul." *Insania : jurnal pemikiran alternatif kependidikan* 24(1):35–52. Doi: 10.24090/insania.v24i1.2219.
- Buchari, agustini. 2018. "peran guru dalam pengelolaan pembelajaran." *Jurnal ilmiah iqra'* 12(2):106. Doi: 10.30984/jii.v12i2.897.
- Daga, agustinus tanggu. 2021. "makna merdeka belajar dan penguatan peran guru di sekolah dasar." *Jurnal educatio fkip unma* 7(3):1075–90. Doi: 10.31949/educatio.v7i3.1279.
- Daheri, mirzon, petrus jacob pattiasina, nanda saputra, nana meily nurdiansyah, dan lailatul uzlifah. 2023. "pengaruh reward dan punishment terhadap profesionalisme guru." *Munaddhomah: jurnal manajemen pendidikan islam* 3(4):388–97. Doi: 10.31538/munaddhomah.v3i4.304.

- Fahana, jefree. 2018. "perencanaan strategis sistem informasi untuk pengelolaan guru sekolah muhammadiyah." *Jurnal ilmiah teknik elektro komputer dan informatika* 4(1):51. Doi: 10.26555/jiteki.v4i1.9929.
- Faqrurrowzi, lendra, dan taufika hidayati. 2023. "penyelenggaraan manajemen keuangan pendidikan, antara transparansi dan tepat guna." *Serunai: jurnal ilmiah ilmu pendidikan* 9(1):88-96.
- Fatmawati, erna. 2020. "korelasi budaya kerja dan team work terhadap kinerja guru sma negeri kecamatan pinang raya bengkulu utara." *Manajer pendidikan: jurnal ilmiah manajemen pendidikan program pascasarjana* 14(2):20-26. Doi: 10.33369/mapen.v14i2.11377.
- Hamzah, a., abdullah, m. F. 2021. "hubungan pemberian penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan di lembaga pendidikan islam." *Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi akuntansi* 4(1):54-60.
- Irawan, dede. 2022. "pengalaman strategi guru yang digunakan dalam pengajaran 'reading comprehension' di smk swasta indramayu." *Edu cendikia: jurnal ilmiah kependidikan* 1(3):178-83. Doi: 10.47709/educendikia.v1i3.1312.
- Kamaludin, kamaludin, sri setyaningsih, dan adie e. Yusuf. 2019. "peningkatan efektivitas manajemen pembelajaran guru melalui pengembangan budaya kerja dan komitmen organisasi." *Jurnal manajemen pendidikan* 7(1):731-39. Doi: 10.33751/jmp.v7i1.958.
- Lumban gaol, nasib tua, dan paningkat siburian. 2018. "peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru." *Kelola: jurnal manajemen pendidikan* 5(1):66-73. Doi: 10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p66-73.
- Manora, hecksa. 2019. "peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Edification journal* 1(1):119-25. Doi: 10.37092/ej.v1i1.88.
- Margiati, dirta putri, dan nicky dwi puspaningtyas. 2021. "implementasi manajemen pendidikan sekolah dasar negri 1 sidodadi." *Journal of arts and education* 1(1). Doi: 10.33365/jae.v1i1.28.
- Maulida, utami. 2022. "pengembangan modul ajar berbasis kurikulum merdeka." *Tarbawi: jurnal pemikiran dan pendidikan islam*, 5(2).
- Miles, matthew b., dan a. Michael huberman. 1994. *Qualitative data analysis*. California: sage.
- Minsih, minsih, rusnilawati rusnilawati, dan imam mujahid. 2019. "kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun sekolah berkualitas di sekolah dasar." *Profesi pendidikan dasar* 1(1):29-40. Doi: 10.23917/ppd.v1i1.8467.
- Muspawi, mohamad. 2021. "strategi peningkatan kinerja guru." *Jurnal ilmiah universitas batanghari jambi* 21(1):101. Doi: 10.33087/jiubj.v21i1.1265.
- Nugraha, rahmad agung. 2023. "penerapan strategi berbasis bukti untuk meningkatkan kesejahteraan siswa." *In proceedings of annual guidance and counseling academic forum* (pp. 66-72).
- Nurafni, kamsia, fatimah saguni, dan sitti hasnah. 2022. "pengaruh kinerja komite sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pembelajaran pendidikan agama islam." *Jurnal integrasi manajemen pendidikan* 1(1):44-68. Doi: 10.24239/jimpi.v1i1.901.
- Nuzli, muhammad, pitonah ismiah, dan sri wahyuni. 2022. "upaya pemanfaatan fasilitas teknologi pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama islam." *Jurnal pendidikan dan teknologi indonesia* 2(3):101-8. Doi: 10.52436/1.jpti.140.

- Parinsi, mario tulenan, alfrina mewengkang, dan tessa rantung. 2021. "perancangan sistem informasi sekolah di sekolah menengah kejuruan." *Edutik: jurnal pendidikan teknologi informasi dan komunikasi* 1(3):227-240.
- Pratama, loviga denny, dan wahyu lestari. 2020. "pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pedagogik guru matematika." *Jurnal cendekia : jurnal pendidikan matematika* 4(1):278–85. Doi: 10.31004/cendekia.v4i1.207.
- Pujiyanti, nunik, dan suwito eko pramono. 2023. "strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks budaya organisasi di perguruan tinggi yang berglobalisasi." *In prosiding seminar nasional pascasarjana (prosnampas)* 6(1):573.
- Putri, ayu dwi kesuma, dan nani imaniyati. 2017. "pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru." *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran* 2(2):93. Doi: 10.17509/jpm.v2i2.8109.
- Rafiuddin, ach. 2023. "kreativitas guru dalam pengembangan bahan ajar pai di madrasah aliyah miftahut thullab gedangan kedungdung sampang madura." *Abilah: journal of social community* 8(1).
- Riana, anna, nina nina, dan rindu rindu. 2022. "beban kerja, dukungan rekan kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja terhadap tingkat stres kerja perawat." *Jurnal ilmu kesehatan masyarakat* 11(2):160–69.
- Rosmawati, rosmawati, nur ahyani, dan missriani missriani. 2020. "pengaruh disiplin dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru." *Journal of education research* 1(3):200–205. Doi: 10.37985/jer.v1i3.22.
- Seftiani, indah. 2019. "alat evaluasi pembelajaran interaktif kahoot pada mata pelajaran bahasa indonesia di era revolusi industri 4.0." *In seminar nasional pendidikan bahasa dan sastra* (pp. 284-291).
- Sholeh, muh ibnu. 2023a. "hubungan perguruan tinggi dengan market dan bisnis dalam menjamin mutu lulusan." *Ijema : indonesian journal of educational management and administration* 2(2):54-68.
- Sholeh, muh ibnu. 2023b. "strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam indonesia." *Idealita: jurnal pendidikan dan soisal keagamaan* 3(1):91–116.
- Syaifudin, ahmad, dan sri widiastuti. 2015. "evaluasi pendidikan inklusif bagi anak berkebutuhan khusus (abk) di provinsi jawa tengah." *Jurnal penelitian pendidikan* 32(2).
- Tanjung, rahman, hanafiah hanafiah, opan arifudin, dan dedi mulyadi. 2021. "kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar." *Jiip - jurnal ilmiah ilmu pendidikan* 4(4):291–96. Doi: 10.54371/jiip.v4i4.272.
- Telaumbanua, magdalena susanti, doni berkat tabah hulu, nesti surya astuti zebua, tutiarny naibaho, dan ruth mayasari simanjuntak. 2023. "evaluasi dan penilaian pada pembelajaran matematika." *Journal on education*, 06(01).
- Trisnawati, endang, h. M. Chiar, dan hj masluyah suib. 2016. "implementasi kebijakan pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kualifikasi pendidikan guru kabupaten sambas." *Jurnal pendidikan dan pembelajaran khatulistiwa (jppk)* 5(11).
- Triyono, triyono, rahmi dwi febriani, hafiz hidayat, dan besti nora dwi putri. 2019. "pelatihan penggunaan teknologi informasi kepada guru bimbingan dan konseling." *Wahana dedikasi : jurnal pkm ilmu kependidikan* 2(1):71. Doi: 10.31851/dedikasi.v2i1.2829.

- Turisia, anita, suhartono suhartono, dan rais hidayat. 2021. "pengaruh manajemen kepala sekolah dan kinerja guru terhadap minat belajar siswa di sekolah dasar." *Edukatif: jurnal ilmu pendidikan* 3(4):1985–96. Doi: 10.31004/edukatif.v3i4.1044.
- Turmidzi, imam. 2022. "implementasi perencanaan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah." *Tarbawi: jurnal pemikiran dan pendidikan islam* 5(2).
- U. Abdullah mumin. 2018. "pendidikan toleransi perspektif pendidikan agama islam (telaah muatan pendekatan pembelajaran di sekolah)." *Al-afkar, journal for islamic studies*, 2(1):15-26. Doi: 10.5281/zenodo.3554805.
- Ulfah, maria, dan ahmad noviansah. 2020. "supervisi coaching: peningkatan kinerja mengajar guru." 2(2).
- Utamy, rahmah, syarwani ahmad, dan syaiful eddy. 2020. "implementasi manajemen sumber daya manusia." *Journal of education research* 1(3):225–36. Doi: 10.37985/jer.v1i3.26.
- Wahyudin, dadang. 2020. "pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan beban kerja guru terhadap kinerja guru." *An-nidhom: jurnal manajemen pendidikan islam* 5(2):135–48.
- Wibawani, dian tri, bambang budi wiyono, dan djum djum noor benty. 2019. "kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan." *Jurnal administrasi dan manajemen pendidikan* 2(4):181–87. Doi: 10.17977/um027v2i42019p181.
- Wijiutami, cahyaningtyas tri, wahjoedi wahjoedi, dan ery try djatmika r. W. W. 2020. "pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru sekolah dasar." *Jurnal pendidikan: teori, penelitian, dan pengembangan* 5(5):666. Doi: 10.17977/jptpp.v5i5.13521.
- Zed, mestika. 2014. *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: yayasan pustaka obor indonesia.