

PERAN KEPALA SEKOLAH DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN LAYANAN PENDIDIKAN

Henrika Huring¹, Paula Riska², Libseawasa Zakipradi³, Rifni Hikmat Syarifuddin⁴,
Marsiana Kavung⁵, Yudo Dwiyono⁶, Laili Komariyah⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Mulawarman

Email : henrikahuring00@gmail.com¹, paulajuner96@gmail.com²,
asa.rays@gmail.com³, rifnihikmat5@gmail.com⁴, kavung2015@gmail.com⁵,
yudo.dwiyono@fkip.unmul.ac.id⁶, laili.komariyah@fkip.unmul.ac.id⁷

ABSTRAK: Peran kepala sekolah dan tenaga kependidikan sangat penting. Kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab atas manajemen dan pengembangan kebijakan yang memengaruhi layanan pendidikan. Tenaga kependidikan, seperti guru dan staf administrasi, juga memegang peran vital dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah. Kolaborasi antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan sangat krusial untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Namun, tantangan seperti terbatasnya sumber daya dan perubahan kurikulum cepat dapat menghambat efektivitas layanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang peran kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif dengan fokus pada studi kasus literatur. Hasil penelitian diketahui sebagai seorang pemimpin dan pengelola utama di sekolah, kepala sekolah memainkan peran yang sangat luas dan saling terhubung antara satu peran dengan lainnya dalam membangun hubungan yang produktif dengan tenaga kependidikan. Melalui peran sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator, kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi yang baik antara dirinya dengan tenaga kependidikan, sehingga tujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Tenaga Kependidikan, Layanan Pendidikan.

ABSTRACT: The role of the principal and education personnel is very important. The principal as a leader is responsible for the management and development of policies that affect education services. Education personnel, such as teachers and administrative staff, also play a vital role in the learning process and school management. Collaboration between the principal and education personnel is crucial to creating a supportive learning environment. However, challenges such as limited resources and rapid curriculum changes can hinder the effectiveness of services. This study aims to explore more deeply the role of the principal and education personnel in improving the quality of education services. The research approach is qualitative with a focus on literature case studies. The results of the study show that as a leader and main manager in a school, the principal plays a very broad and interconnected role between one role and another in building productive relationships with education personnel. Through his role as an educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator, the principal can create an atmosphere that supports good collaboration between himself

and education personnel, so that the goal of improving the quality of education services can be achieved optimally.

Keywords: *Academic Supervision, TIRTA Coaching Model.*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Untuk menindak lanjuti konsep dan aturan dari pemerintah tentang mutu pendidikan, maka dibutuhkan komponen pendidikan yang harus berjalan sesuai peranya, instansi lembaga, tenaga kependidikan, dan peserta didik (Albab, 2023).

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang akan menjadi motor penggerak kemajuan bangsa. Salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas adalah kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Layanan pendidikan yang efektif tidak hanya tergantung pada kurikulum yang diajarkan, tetapi juga pada peran penting dari kepala sekolah dan tenaga kependidikan, termasuk guru dan staf pendukung lainnya, dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa secara maksimal (Alifa, 2022).

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola dan memimpin lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas manajemen administratif, tetapi juga memiliki peran strategis dalam mengembangkan kebijakan yang mempengaruhi kualitas layanan pendidikan. Kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan pengembangan profesional tenaga kependidikan. Kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan arahan yang tepat, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi para tenaga pendidik untuk memberikan layanan terbaik kepada siswa (Hana, 2022).

Di sisi lain, tenaga kependidikan yang terdiri dari guru, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya memegang peranan penting dalam proses pendidikan sehari-hari.

Tanpa adanya tenaga kependidikan yang berkualitas dan berkomitmen, layanan pendidikan yang diberikan akan jauh dari optimal. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mendorong pengembangan kompetensi dan kesejahteraan tenaga kependidikan untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan menjadi sangat krusial, karena kolaborasi yang efektif dapat meningkatkan kualitas pengajaran, pelayanan administrasi, dan kondisi lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa (Kurniadin & Machali, 2018).

Namun, dalam praktiknya, banyak tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan layanan pendidikan. Terbatasnya sumber daya, baik berupa fasilitas maupun anggaran, menjadi salah satu hambatan utama. Selain itu, perkembangan kurikulum yang cepat dan tuntutan perubahan sosial yang terus menerus menuntut para tenaga kependidikan untuk selalu meningkatkan kualitas pengajaran dan adaptasi terhadap perkembangan tersebut. Di sinilah peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang visioner dan pendukung pengembangan tenaga kependidikan menjadi sangat penting (Muhaimin, 2021).

Fenomena yang terjadi terkait peran kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan layanan pendidikan dapat diidentifikasi dari berbagai aspek yang mempengaruhi efektivitas dan kualitas pendidikan di sekolah antara lain kurangnya kemampuan kepemimpinan, kepala sekolah yang tidak memiliki kemampuan manajerial atau kepemimpinan yang memadai dapat menghambat perbaikan kualitas pendidikan. Kepemimpinan yang lemah dapat mempengaruhi motivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Kepala sekolah yang tidak mampu merumuskan visi dan misi yang jelas serta strategi yang terukur dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan dapat membuat upaya peningkatan pendidikan menjadi tidak terarah. Dalam beberapa kasus, kepala sekolah mungkin kesulitan untuk mengambil keputusan tepat waktu atau memecahkan masalah yang dihadapi sekolah, sehingga berdampak pada kualitas layanan pendidikan. Selain itu, tenaga kependidikan, seperti staf administrasi dan tenaga pendukung lainnya, sering kali tidak mendapatkan pelatihan yang cukup untuk mendukung proses pendidikan. Kurangnya keterampilan dalam manajemen administrasi atau penggunaan teknologi pendidikan dapat mengurangi efisiensi layanan. Tenaga kependidikan yang tidak termotivasi atau tidak mendapatkan pengakuan atas kontribusinya dapat mengurangi kualitas layanan pendidikan. Motivasi yang rendah juga

dapat mempengaruhi suasana kerja dan interaksi mereka dengan siswa dan guru. Ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam menjalankan tugas administrasi atau operasional (Mutohar, 2018).

Ketika komunikasi antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya tidak berjalan lancar, sering kali terjadi ketidakpahaman dalam hal tujuan dan upaya bersama untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan dan konflik yang menghambat kemajuan. Upaya untuk meningkatkan layanan pendidikan memerlukan kolaborasi yang solid. Jika kepala sekolah tidak berhasil menciptakan tim yang kohesif antara semua elemen dalam sekolah, maka perbaikan kualitas pendidikan akan terhambat. Kepala sekolah dan tenaga pendidik lainnya mungkin belum mampu mengimplementasikan metode pembelajaran yang inovatif yang dapat menarik minat siswa dan meningkatkan pemahaman mereka. Kebijakan pendidikan yang berubah-ubah sering kali membuat kepala sekolah dan tenaga kependidikan kesulitan dalam menyesuaikan diri, yang dapat memengaruhi kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan (Nurhidayah, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang peran kepala sekolah dalam mengelola hubungan antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Fokus penelitian ini mencakup beberapa aspek, seperti kepemimpinan kepala sekolah, kebijakan yang diterapkan dalam pengembangan tenaga kependidikan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas hubungan antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran kepala sekolah dan tenaga kependidikan dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan pendidikan yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil belajar dan kesejahteraan siswa.

Dengan memahami secara mendalam peran masing-masing pihak, diharapkan dapat ditemukan model kepemimpinan yang lebih efektif, serta rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan di tingkat sekolah untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di masa depan. Hal ini penting untuk menciptakan sistem pendidikan yang lebih adaptif, relevan, dan berkualitas, guna mempersiapkan generasi penerus yang unggul dan siap menghadapi tantangan global. Oleh sebab itu dilakukan kajian terkait “Peran Kepala Sekolah dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Layanan Pendidikan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, metode penelitian konseptual digunakan untuk menggali dan menganalisis berbagai teori, konsep, dan temuan yang ada dalam literatur yang relevan dengan topik "Peran Kepala Sekolah dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Layanan Pendidikan". Metode ini berbeda dengan penelitian empiris yang melibatkan pengumpulan data primer, karena penelitian ini lebih fokus pada kajian literatur yang sudah ada, baik yang bersumber dari jurnal, buku, laporan, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif dengan fokus pada studi kasus literatur. Studi kasus literatur bertujuan untuk menganalisis teori, konsep, dan temuan-temuan dalam literatur yang ada tentang peran kepala sekolah dan tenaga kependidikan, serta dampaknya terhadap peningkatan layanan pendidikan. Data penelitian dikumpulkan melalui kajian teks kemudian dianalisis dengan teknik analisis isi. Langkah-langkahnya yaitu, Pertama, data-data yang telah terkumpul diklasifikasikan berdasarkan masalah yang dikaji. Kedua, data-data yang dikaji secara kualitatif dianalisis dengan menggunakan analisis isi. Ketiga, berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data, penulis mengambil simpulan yang dilengkapi dengan saran-saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan**

Kepala sekolah merupakan suatu komponen penting bagi berjalannya proses belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan. Sebagai kepala sekolah harus mampu memberikan kontribusi serta tanggung jawab yang maksimal bagi seluruh perangkat yang ada dalam lembaga pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran multifaset yang sangat penting dalam memimpin dan mengelola sebuah sekolah, terutama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran yang berkualitas. Dalam konteks hubungan antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin yang mengatur jalannya pendidikan, tetapi juga berperan sebagai pendidik, pengelola, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator. Berikut penjelasan rinci tentang peran kepala sekolah yang relevan dengan hubungan kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan layanan pendidikan (Chayani, 2022): Kepala Sekolah sebagai Edukator (Pendidik)

Sebagai seorang edukator, kepala sekolah tidak hanya mengelola sekolah, tetapi juga memberikan contoh dan bimbingan kepada tenaga kependidikan dalam hal pengembangan profesionalisme mereka. Kepala sekolah harus mampu menjadi model dalam hal sikap, keterampilan mengajar, serta pengetahuan pendidikan yang mutakhir. Peran dalam meningkatkan hubungan dan kualitas layanan pendidikan: (1) Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kependidikan: Kepala sekolah harus mampu memberikan pelatihan atau mendukung pengembangan profesional bagi guru dan staf lainnya, seperti melalui workshop, seminar, atau pelatihan terkait pengajaran, manajemen kelas, atau teknologi pendidikan. (2) Mentoring dan Pembinaan: Kepala sekolah dapat melakukan mentoring atau pembinaan secara langsung kepada tenaga kependidikan, memberikan arahan dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendampingi mereka dalam proses evaluasi pembelajaran.

1. Kepala Sekolah sebagai Manajer (Managerial)

Sebagai manajer, kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan semua aspek yang ada di sekolah, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM), keuangan, hingga sarana dan prasarana. Kepala sekolah harus dapat membuat keputusan yang efisien, merencanakan anggaran, serta memastikan bahwa segala sumber daya yang ada digunakan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Peran dalam meningkatkan hubungan dan kualitas layanan pendidikan: (1) Pengelolaan Sumber Daya: Kepala sekolah mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan dengan cara yang jelas dan adil, serta memastikan bahwa setiap sumber daya, baik manusia maupun material, dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. (2) Perencanaan dan Evaluasi: Kepala sekolah juga memiliki peran dalam merencanakan program-program sekolah yang berkualitas, dan memastikan bahwa program-program tersebut dievaluasi secara berkala untuk memastikan keberhasilannya.

2. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi sekolah, termasuk perencanaan akademik, pengelolaan data siswa, serta dokumentasi terkait kebijakan dan program-program sekolah. Kepala sekolah harus memastikan bahwa semua administrasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Peran dalam meningkatkan hubungan dan kualitas layanan pendidikan: (1)

Transparansi Administrasi: Kepala sekolah memastikan bahwa administrasi sekolah berjalan dengan transparan, memudahkan tenaga kependidikan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas mereka. (2) Mendukung Proses Pembelajaran: Kepala sekolah mendukung pengorganisasian jadwal pembelajaran, ujian, dan evaluasi yang tepat waktu serta sesuai dengan kebutuhan pembelajaran untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

3. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan melaksanakan tugasnya dengan baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Peran dalam meningkatkan hubungan dan kualitas layanan pendidikan: (1) Pengawasan Pembelajaran: Kepala sekolah melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran yang dijalankan oleh guru dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan. (2) Peningkatan Kinerja: Kepala sekolah juga melakukan evaluasi kinerja tenaga kependidikan, memberikan arahan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

4. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin (Leader)

Sebagai pemimpin, kepala sekolah memegang peran kunci dalam menciptakan visi dan misi yang jelas bagi sekolah, serta membangun budaya kerja yang kondusif. Kepala sekolah harus mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat bekerja dengan baik, memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan sekolah, dan meningkatkan kualitas pendidikan. Peran dalam meningkatkan hubungan dan kualitas layanan pendidikan: (1) Visi yang Jelas: Kepala sekolah harus mampu mengkomunikasikan visi dan misi pendidikan sekolah kepada seluruh tenaga kependidikan dengan jelas, sehingga mereka bisa bekerja dengan tujuan yang sama. (2) Membangun Budaya Kerja Positif: Kepala sekolah juga harus menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif, sehingga tenaga kependidikan merasa dihargai, termotivasi, dan bersemangat dalam memberikan layanan pendidikan terbaik kepada siswa.

5. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Sebagai inovator, kepala sekolah diharapkan untuk terus mencari cara-cara baru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Inovasi ini bisa berupa penerapan metode pembelajaran yang lebih efektif, penggunaan teknologi dalam pendidikan, atau pengembangan kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan siswa. Peran dalam meningkatkan hubungan dan kualitas layanan pendidikan: (1) Mendorong Penggunaan Teknologi: Kepala sekolah bisa mendorong pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, baik itu penggunaan perangkat lunak pendidikan, aplikasi pembelajaran daring, maupun alat bantu pembelajaran berbasis teknologi lainnya. (2) Penerapan Metode Pembelajaran Baru: Kepala sekolah dapat menginisiasi pembaruan dalam metode pembelajaran, misalnya dengan mengintegrasikan pembelajaran berbasis proyek (project-based learning) atau pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

6. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangkitkan semangat dan motivasi tenaga kependidikan untuk terus berinovasi dan bekerja keras dalam menjalankan tugas mereka. Tanpa motivasi yang kuat, tenaga kependidikan mungkin kehilangan semangat untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Peran dalam meningkatkan hubungan dan kualitas layanan pendidikan: (1) Memberikan Penghargaan dan Apresiasi: Kepala sekolah harus memberikan penghargaan dan apresiasi kepada tenaga kependidikan yang berkinerja baik, sehingga dapat meningkatkan rasa bangga dan kepuasan kerja mereka. (2) Membangkitkan Semangat Kerja: Kepala sekolah dapat mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar tenaga kependidikan, seperti pertemuan rutin, workshop, atau kegiatan kebersamaan, yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Proses Perekrutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan langkah dalam mencari calon pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki suatu keahlian serta kemahiran sesuai dengan perencanaan serta kebutuhan di suatu lembaga pendidikan. Kegiatan perekrutan pendidik serta tenaga kependidikan sendiri dijadikan sebagai hal yang positif

dalam proses mencari para calon pendidik maupun tenaga kependidikan. Dalam beberapa situasi, sangat memungkinkan dalam mendapatkan kesempatan yang mengutamakan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan, yang disertai suatu peninjauan secara mendalam pada saat proses seleksi khusus atau prioritas (Widodo et al., 2022).

Pendapat lain juga mengatakan bahwa proses perekrutan adalah tahapan yang diperuntukkan dalam mendapatkan beberapa orang dalam menjalankan seluruh kegiatan yang telah direncanakan. Perencanaan dalam proses rekrutmen SDM yang spesifik pada pendidik dan tenaga kependidikan tidak tetap juga harus diperhatikan karena ini termasuk sesuai yang dianggap utama yang berhubungan atas langkah dalam menentukan kebutuhan dilihat dari jumlah atau kualifikasi berdasarkan jabatan yang ditempati. Hal tersebut mampu melaksanakan kegiatan dengan baik terkait dengan masa lembaga pendidikan yang akan datang (Muniroh & Muhyadi, 2020).

Setelah melalui tahap perencanaan SDM maka tahap selanjutnya dalam proses rekrutmen dimulai dengan membuat pengumuman yang disebarakan pada sosial media online maupun offline dengan mencantumkan jadwal yang telah dibentuk oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan. Setelah tahap tersebut, langkah selanjutnya ialah kepala sekolah dapat membuat keputusan bagi seluruh calon pendaftar yang telah dipilih. Tahap tersebut merupakan proses akhir dari pelaksanaan tes dalam perekrutan. Apabila menginginkan tugas serta fungsi lebih jelas maka dapat mengikuti kegiatan yang didalamnya meliputi penempatan, penugasan, serta pengenalan (Sumbung & Sihotang, 2022).

Perekrutan memiliki tujuan umum yaitu sebagai wadah untuk mempersiapkan seluruh kandidat pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualitas serta berpotensi untuk lembaga pendidikan. selain tujuan umum yang dimiliki terdapat beberapa tujuan yang lebih jelas dalam perekrutan diantaranya ialah (1) sebagai wadah dalam usaha menetapkan kebutuhan perekrutan lembaga pendidikan baik dimasa sekarang maupun dimasa depan berdasarkan perencanaan sumber daya manusia, (2) usaha dalam peningkatan seluruh calon pendidik dan tenaga kependidikan melalui anggaran sedikit, (3) usaha dalam peningkatan presentase keberhasilan berdasarkan tahapan tes dengan cara penurunan sejumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kualitas rendah maupun tinggi (4) usaha dalam penurunan kemungkinan terjadinya para

pendidik dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri atas suatu lembaga pendidikan setelah perekrutan serta tes yang telah dilakukan, (5) usaha dalam pemenuhan tanggung jawab lembaga pendidikan di program persetujuan, punishment, dan kewajiban dalam sosial yang berhubungan dengan susunan pendidik serta tenaga kependidikan, (6) merupakan langkah dasar proses analisis serta pemenuhan pendidik dan tenaga kependidikan dengan kemampuan yang sepadan, (7) usaha untuk meningkatkan keberhasilan lembaga pendidikan serta mandiri dalam jangka pendek maupun jangka panjang, (8) sebagai bahan evaluasi dalam keefektifan mencari perekrutan yang bermacam-macam dari seluruh jenis pendidik dan tenaga kependidikan (Widodo et al., 2022).

Seleksi atau Tes yang Dilakukan dalam Proses Perekrutan

Pengertian tes atau seleksi yang salah ialah rangkaian pertanyaan atau serangkaian kewajiban berdasarkan perencanaan sebagai upaya dalam mendapatkan pengetahuan atau informasi mengenai perlengkapan pendidikan maupun psikologi tertentu serta tiap-tiap kuesioner pasti memiliki jawaban. Sedangkan pengertian tes atau seleksi yang benar ialah suatu alat ukur berdasarkan perencanaan dalam mendapatkan pengetahuan atau informasi sesuai dengan keinginan dengan cara yang tepat (Aliyyah et al., 2022).

Seleksi atau tes juga dapat diartikan sebagai kegiatan dalam mengambil suatu keputusan yang mana setiap masing-masing orang dipilih untuk menjabat suatu pekerjaan yang dilihat berdasarkan penilaian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya sebagai bentuk persyaratan (Maskur et al., 2021). Seleksi atau tes merupakan proses pemilihan yang digunakan untuk mencari seseorang dengan kategori terbaik yang sebelumnya telah melalui tahap rekrutmen. Beberapa cara yang umum dilakukan dalam tahap seleksi yaitu dengan melakukan tes atau wawancara (Zahriani % Abdul, 2020).

Tahapan pada seleksi diantaranya meliputi (1) seleksi administrasi: dalam tahapan seleksi administrasi meliputi seleksi berkas yang dicantumkan oleh para calon pendidik dan tenaga kependidikan sejalan dengan persyaratan yang sudah ditentukan, (2) tes tulis: dalam tahap ini calon pendidik dan tenaga kependidikan telah diberikan sejumlah kuesioner yang berhubungan dengan pengetahuan umum maupun pengetahuan mengenai pendidikan seperti kurikulum, kebijakan pendidikan, serta metode pembelajaran (3) seleksi praktek mengajar: tahap ini dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dengan

cara melihat suatu kemahiran calon pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan proses belajar mengajar (4) seleksi wawancara: tahap ini terdapat dua jenis yaitu wawancara pengetahuan umum serta wawancara psikologi. Wawancara pengetahuan umum dipergunakan untuk mengetahui seberapa dalam pengetahuan calon pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengetahui bidang pengetahuan umum sedangkan wawancara psikologi dipergunakan untuk mengetahui kepribadian tiap-tiap calon pendidik dan tenaga kependidikan, (5) pengumuman kelulusan: tahap pengumuman kelulusan dilakukan melalui cara menetapkan pendidik dan tenaga kependidikan yang telah sesuai dengan kriteria serta memenuhi seluruh persyaratan yang telah diberikan (Ghofur et al., 2023).

Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas

Definisi dari pelatihan merupakan upaya dalam memperbaiki kinerja yang sedang dikerjakan ataupun kinerja yang akan dikerjakan. Pelatihan sendiri berhubungan dengan keterampilan serta kemampuan yang dibutuhkan pada saat menguyapakan pekerjaan (Akilah, 2022). Sedangkan pengembangan merupakan segala upaya yang dikerjakan agar bisa memenuhi kebutuhan bagi pendidik dan tenaga kependidikan di waktu yang akan datang. Pelatihan serta pengembangan sangat bermanfaat untuk para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menghadapi pekerjaan serta tanggung jawab yang lebih berat di waktu yang akan datang. Umumnya saat ini yang melakukan pengembangan ialah pendidik rajin pada saat aktivitas Kelompok Kerja Guru (KKG) sedangkan bagi kepala sekolah dapat mengikuti aktivitas melalui Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) maupun dapat ikut serta program pengembangan maupun pelatihan yang diselenggarakan melalui pihak kabupaten misalnya kegiatan Pengembangan Profesi Berkelanjutan (PPB) (Amon et al., 2021).

Tahapan dalam pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan harus melihat dari kebutuhan serta perencanaan yang mendalam sehingga mampu membantu dalam proses pencapaian tujuan di suatu lembaga pendidikan. Tahapan yang dilakukan secara mendalam dan teliti maka akan memberikan hasil baik bagi keprofesionalan serta kualitas pendidik dan tenaga kependidikan (Mubarok, 2021). Pengembangan dalam profesionalisme pendidik dibagi menjadi beberapa yaitu (1) pengembangan intensif: pengembangan ini dikerjakan oleh kepala sekolah kepada para pendidik dengan konsisten

menurut keperluan pendidik, (2) pengembangan kooperatif: proses pengembangan yang dilakukan oleh pendidik dengan cara bekerja sama dengan para rekan-rekan dalam suatu kelompok secara sistematis (3) pengembangan mandiri: pengembangan yang dilakukan oleh diri sendiri (Mubarok, 2021).

Sistem evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Pada umumnya evaluasi ialah usaha yang dikerjakan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan pada pada suatu organisasi tersebut dicapai. Begitu pula pada konteks pendidikan. Evaluasi kinerja pendidik merupakan penilaian yang biasanya dilakukan di akhir periode yang digunakan untuk mengukur apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik maupun tenaga kependidikan itu selaras terhadap tujuan yang telah ditentukan. Sehingga saat pelaksanaannya evaluasi ini membutuhkan konsep dan sistem evaluasi dalam perangkat pelaksanaan evaluasi (Ning Zahroh, 2020).

Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas pendidikan. Sistem evaluasi yang efektif dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran, serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan. Sistem ini juga berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai efektivitas kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya dalam mendukung tujuan pendidikan. Sistem evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan memiliki beberapa tujuan utama, antara lain (Ning Zahroh, 2020):

1. **Menilai Kinerja Secara Objektif:** Evaluasi bertujuan untuk mengukur dan menilai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara objektif dan adil, berdasarkan indikator dan standar yang jelas.
2. **Peningkatan Profesionalisme:** Sistem evaluasi digunakan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, yang dapat membantu pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka.
3. **Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan:** Evaluasi bertujuan untuk mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki dalam layanan pendidikan di sekolah, serta mencari solusi untuk peningkatan kualitas pembelajaran dan manajemen pendidikan.

4. Mendukung Keputusan Manajerial: Hasil evaluasi dapat digunakan oleh kepala sekolah dan pihak berwenang untuk membuat keputusan terkait dengan pengembangan karier, pelatihan lebih lanjut, atau perbaikan manajerial di sekolah.
5. Akuntabilitas dan Transparansi: Sistem evaluasi memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan bertanggung jawab atas kinerjanya, serta menjaga transparansi dalam setiap proses evaluasi yang dilakukan.

Sistem evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui evaluasi yang terstruktur dan objektif, kepala sekolah dan pihak berwenang dapat memperoleh informasi yang berharga untuk pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Agar sistem ini efektif, perlu adanya indikator kinerja yang jelas, pelaksanaan yang transparan, dan tindak lanjut yang konstruktif guna mendorong peningkatan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan (Ning Zahroh, 2020).

KESIMPULAN

Sebagai seorang pemimpin dan pengelola utama di sekolah, kepala sekolah memainkan peran yang sangat luas dan saling terhubung antara satu peran dengan lainnya dalam membangun hubungan yang produktif dengan tenaga kependidikan. Melalui peran sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator, kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi yang baik antara dirinya dengan tenaga kependidikan, sehingga tujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Kepala sekolah yang mampu menjalankan perannya dengan baik akan membawa dampak positif bagi kualitas pembelajaran dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albab, U., Nurkhamidi, A., Tarifin, A., Hasanah, FN., dan Panaemalae, A. (2023). Kemampuan Professional Kepemimpinan Guru Pendidikan Islam Progressif. *Research Journal on Teacher Professional Development* 1(2):1-10. <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/rjtpd/article/view/17999>.

- Akilah, F. (2022). Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 657–674. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.311>
- Alifa, N.F. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru . *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 1(1):9544-9549.
- Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar the Management of Teachers At Elementary Schools. 4(2), 75–86.
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal*, 5(1), 1–12.
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal*, 5(1), 1–12.
- Chayani, I.D. (2020). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Di SMA Unggulan Amanatul Ummah Surabaya*. Tesis. Surabaya: Manajemen Pendidikan FIP Universitas Negeri Surabaya.
- Ghofur, A., Nafisah, D., Eryadini, N., Nurdiana, R., & Youhanita, E. (2023). Pendampingan Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah. *Pancasona*, 2(1), 189–198. <https://doi.org/10.36456/pancasona.v2i1.6951>
- Hana, D. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di SD Negeri 012 Samarinda Kota. *Attractive : Innovative Education Journal*, 255 - 266.
- Kurniadin, D., & Machali, I. (2018). *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Latif, A. (2020). Tantangan Guru dan Masalah Sosial Di Era Digital. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3), 3. <https://doi.org/10.58258/jisip.v4i3.1294>
- Maskur, H., Purwanto, P., & Choiriyah, S. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 715–724. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2524>
- Mubarak, N. Q., & Subhaniyah, I. (2023). Pengembangan dan Peningkatan Profesionalisasi Kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam. 4(4), 102–108.
- Mubarak, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>

- Muhaimin. (2021). *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta : Kencana Prenada Mulia Group.
- Mulyati, A. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Pendidikan. *Jurnal El-Idarah Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 2.
- Muniroh, J., & Muhyadi. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. 4(1), 1–23.
- Mutohar, P.M. (2018). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Ning Zahroh, M. (2017). Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur. *Visipena Journal*, 8(2), 3. <https://doi.org/10.46244/visipena.v8i2.403>
- Ningsih, I. (2019). Hubungan Kesejahteraan Guru dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Persatuan Guru Republik Indonesia Pekanbaru. 21.
- Nurhidayah, T. (2021). *Peran kepala sekolah sebagai manajer dalam pengelolaan sekolah (Studi Kasus di SMK PGRI 4 Bandar Lampung*. Tesis. Magister Administrasi Pendidikan Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
- Oktafiana, R., Fathiyani, & Musdalifah. (2023). Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *BASA Journal of Language & Literature*, 3(1), 6. <https://doi.org/10.33474/basa.v3i1.19706>
- Sumbung, A. B., & Sihotang, H. (2022). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4.
- Sutikno, Y., Hosan, & Irawati. (2022). Peran Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Maitreyawira*, 3(2), 5.
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTS dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, 12, 171–181. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>
- Zahriani, N., & Latif Abdul, M. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1), 1–16