

MANAJEMEN PENGENDALIAN KINERJA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN PADA SMPN 59 SURABAYA

Kharisma Ayu Pramesti ^{*1}

Universitas Negeri Surabaya (UNESA), Indonesia
kharismaayu.23302@mhs.unesa.ac.id

Noviana Rahmadhani Putri

Universitas Negeri Surabaya (UNESA), Indonesia
novianarahmadhani.23293@mhs.unesa.ac.id

Windasari

Universitas Negeri Surabaya (UNESA), Indonesia
windasari@unesa.ac.id

Agustin Hanivia Cindy

Universitas Negeri Surabaya (UNESA), Indonesia
agustincindy@unesa.ac.id

Abstract

This article aims to find out about; 1) the process of controlling the performance of educators whether it has been running well and the obstacles faced by educators in improving the quality of learning; 2) knowing whether the quality of learning is in accordance with predetermined standards; 3) knowing whether the performance of educators is able to improve the quality of learning at school well. The subject of this research is educators at SMPN 59 Surabaya which is one of the driving schools. This research uses a qualitative approach and the research method used is descriptive analysis. The data collection techniques used were interviews, observation and documentation at SMPN 59 Surabaya. The results showed that; 1) the control of teachers at SMPN 59 Surabaya has been running well so that the quality of learning also goes well; 2) in controlling the performance of educators to improve the quality of learning at SMPN 59 Surabaya there is a learning community that functions for teachers sharing for smooth learning; 3) The obstacles faced by educators are that there are still some educators who do not fully understand the current technological developments used for the learning process.

Keywords: Control Management, Educator Performance, Learning Quality.

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui tentang; 1) proses pengendalian kinerja pendidik apakah sudah berjalan dengan baik serta kendala yang dihadapi pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran; 2) mengetahui apakah mutu pembelajaran sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan; 3) mengetahui apakah kinerja pendidik mampu meningkatkan mutu pembelajaran disekolah

¹ Korespondensi Penulis

dengan baik. Subjek penelitian ini adalah pendidik di SMPN 59 Surabaya yang merupakan salah satu sekolah penggerak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi di SMPN 59 Surabaya. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) pengendalian guru di SMPN 59 Surabaya sudah berjalan dengan baik sehingga kualitas pembelajaran juga berjalan dengan baik; 2) dalam pengendalian kinerja pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMPN 59 Surabaya terdapat komunitas belajar yang berfungsi untuk para guru sharing untuk kelancaran pembelajaran; 3) Kendala-kendala yang dihadapi pendidik adalah masih terdapat beberapa pendidik yang belum sepenuhnya memahami tentang perkembangan teknologi saat ini yang digunakan untuk proses pembelajaran.

Kata Kunci: Manajemen Pengendalian, Kinerja Pendidik, Mutu Pembelajaran.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani pendidikan dan berusaha terus untuk peningkatan mutu pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu mengadakan perubahan kearah yang lebih baik dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara (Widiansyah 2019). Pendidikan merupakan aset paling penting bagi suatu negara untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas; sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas ini dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan negara (Zohriah et al. 2023). Dengan demikian, pendidikan yang unggul dan berkualitas merupakan hasil dari suksesnya sistem politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Kualitas pendidikan menentukan mutu pendidikan. Dua faktor yang sangat memengaruhi keberhasilan siswa dan pendidikan adalah ketersediaan dan dukungan dari siswa, guru, sarana dan prasarana, dan kualitas pembelajaran. Untuk memastikan bahwa kualitas pendidikan tetap sama, Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) menetapkan delapan standar nasional pendidikan yang harus dipenuhi oleh semua lembaga pendidikan. Delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) mengatur pendidikan. SNP mencakup standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian Pendidikan (Indraswati and Widodo 2021).

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penting dalam berhasilnya pembelajaran disebuah lembaga pendidikan. Untuk mencapai perkembangan siswa yang optimal, kemampuan guru sebagai pendidik sangat penting. Sumber daya manusia yang baik telah terbukti dapat menciptakan landasan yang kokoh untuk pertumbuhan suatu negara, seperti yang dapat dilihat dalam sejarah negara-negara yang memprioritaskan Pendidikan (Murtafiah 2022). Untuk itu, reformasi

pendidikan harus dilakukan secara mendasar, konsisten, dan metodis. Peran lembaga pendidikan, terutama tenaga pendidik, sangat penting untuk pembangunan bangsa. Dalam pendidikan, guru adalah tokoh penting. Sebagai tokoh publik dalam dunia pendidikan, guru harus tampil secara profesional saat menjalankan pekerjaan mereka dan menjadi contoh (David Priyo Susilo, Kalis Stevanus 2023). Seorang pendidik harus selalu mengupayakan peningkatan kompetensi diri (profesionalitas). Sebagai profesional, pendidik harus dapat memperlengkapi diri dengan kemampuan yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka.

Peningkatan kualitas dan sumber daya pendidikan bukanlah tugas yang mudah. Alternatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah peningkatan manajemen pendidikan. Pengelolaan sumber daya (tenaga kependidikan) juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan (Syarif et al. 2018). Otonomi daerah memberi lembaga pendidikan lebih banyak otonomi daripada lembaga lainnya. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan dan merancang program yang mendukung kemajuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), guru adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, disebut "guru" pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, dan "dosen" pada jenjang pendidikan tinggi. Guru adalah seorang yang digugu dan ditiru karena dipercaya dan diyakini apa yang mereka sampaikan. Karena itu, mereka memiliki peran yang sama. Guru adalah inti dari pendidikan, terutama dalam hal proses belajar-mengajar. Selain sumber daya dan infrastruktur yang ada, guru merupakan komponen penting dalam pendidikan. Tidak banyak orang yang menyadari bahwa guru telah memainkan peran yang sangat penting dalam membangun bangsa ini. Orang-orang besar negara ini lahir dari guru, yang telah membawa perubahan besar pada bangsa Indonesia hingga saat ini. Mereka memberikan pendidikan melalui cinta, karena cinta adalah energi terkuat yang memiliki kemampuan untuk mengubah segalanya. Karena mereka mengajar dengan tulus, pekerjaan yang berat sekalipun akan terasa ringan. Guru yang hebat hanya dapat menghasilkan siswa yang hebat, tetapi guru yang biasa akan menghasilkan siswa yang biasa.

Guru merupakan salah satu peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena mereka secara langsung berhadapan dengan siswa selama proses belajar mengajar (Teti Berliani 2017). Menurut Imron, peran pendidik adalah sebagai (1) figur inovatif; (2) berfungsi sebagai mediator yang memungkinkan kondisi yang baik dari aspek subjek peserta didik untuk transfer pengetahuan; (3) bertanggung jawab atas hasil pembelajaran subjek, yaitu peserta didik; (4) diminta untuk menjadi contoh bagi peserta didik; (5) bertanggung jawab secara profesional untuk meningkatkan kemampuan mereka; dan (6) menjaga kode etik profesional. Oleh karena itu, kualitas pendidik sangat penting untuk proses pembelajaran. Tenaga pendidik diharapkan memiliki kemampuan untuk menerapkan pembelajaran sehingga meningkatkan kualitas

kelulusan dari segi kognitif, afektif, dan psikomotorik serta memberikan kemampuan untuk bersaing di dunia kerja (Ayubi, Syahmuntaqy, and Prayoga 2020). Pendidik dapat menciptakan sesuatu yang baru, berinovasi, dan meningkatkan kinerja. Namun, ada beberapa hal yang menghalangi mereka dari memaksimalkan berbagai potensi. Oleh karena itu, diperlukan bantuan dan pembinaan yang sistematis dan berkesinambungan untuk guru di sekolah.

Sistem pengendalian manajemen mutu tentunya juga memainkan peran yang signifikan dalam pengelolaan pendidikan di institusi pendidikan unggulan. Untuk menjaga kualitas pendidikan, sistem pengendalian manajemen harus diterapkan terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (Amar Tarmizi 2022). Ini terutama penting saat pengurus memutuskan untuk mengubah organisasi mereka untuk memenuhi tuntutan zaman modern dan budaya lembaga yang mendorong pergerakan organisasi. Semua lembaga pendidikan di Indonesia harus memajemen kinerja guru. Semua pihak yang bertanggung jawab atas pengelolaan guru harus melakukannya dengan cara yang sesuai dengan tujuan dan maksud pendidikan. Seorang pendidik harus dipilih dan ditempatkan dengan mempertimbangkan kemampuan akademiknya, minat dan bakat mengajar, tetapi hal ini tidak terjadi di banyak sekolah. Akibatnya, guru tidak ditempatkan di lingkungan kerja yang ideal.

Penelitian yang dilakukan oleh Khuroidah & Maunah (2022) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sangat penting untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan. Reputasi institusi pendidikan akan dipengaruhi oleh baik atau buruknya perilaku guru dan karyawan. Selain itu, tentu harus didukung oleh manajemen berkualitas tinggi dan diterapkan dengan strategi yang menarik, dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut dari sistem manajemen sumber daya manusia yang optimal. Dengan demikian, mereka dapat meningkatkan keunggulan bersaing dalam lembaga pendidikan seiring dengan perkembangan zaman yang semakin ketat (Asnik Khuroidah and Binti Maunah 2022). Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Baharun (2016) menunjukkan bahwa lembaga yang memiliki keunggulan bersaing dalam setting pendidikan harus melakukan tiga langkah manajemen kinerja: perencanaan, pembinaan, dan penilaian kinerja. Sekolah yang serius dalam manajemen kinerja akan menjadi merek dagang sekolah yang berdedikasi untuk kualitas pendidikan (Hasan Baharun 2016).

Kinerja guru erat kaitannya dengan kemampuan guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Akibatnya, kurikulum pembelajaran yang efektif sangat penting. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di SMPN 59 Surabaya yang berkaitan dengan manajemen pengendalian kinerja pendidik, dapat ditemukan bahwa kepala sekolah beserta jajarannya yang mencakup staff humas sudah memiliki prosedur dan program yang dapat dilakukan untuk proses pengendalian kinerja pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Oleh karena itu, penulis

merumuskan masalah penelitian ini adalah bagaimana proses pengendalian kinerja pendidik sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran pada SMPN 59 Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 59 Surabaya dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah. Penelitian kualitatif menggunakan berbagai jenis studi kualitatif dalam mengumpulkan data (seperti observasi, wawancara, dokumentasi, narasi, publikasi teks, dan lain-lain). Observasi adalah penyeleksian dan pencatatan perilaku manusia dalam lingkungannya. Observasi digunakan untuk menghasilkan penjelasan yang sangat mendalam mengenai organisasi dan peristiwa, untuk mendapatkan informasi yang tidak dapat diperoleh dengan cara lain, dan untuk melakukan penelitian di saat metode-metode lain tidak memadai (Walidin, Saifullah, and Tabrani 2016). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2018).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan humas SMPN 59 Surabaya. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengamatan tentang bagaimana pendidik dalam melakukan pembelajaran. Serta dokumentasi yang dilakukan adalah pengumpulan data dan mempelajari data-data tentang peningkatan mutu pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran pada SMPN 59 Surabaya

Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di berbagai bidang, salah satunya di bidang pendidikan. Hal ini karena sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam pembangunan negara, dan untuk mencapai tujuan ini, pemerintah harus menyiapkan semua sumber daya dan sarana yang diperlukan untuk mendukung tujuan tersebut. Salah satu sumber daya yang diperlukan adalah melalui peningkatan kualitas pendidik (guru). Pada lembaga pendidikan guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana S1 atau D4 yang relevan dan memiliki kemampuan untuk mengajar. Hal itu sesuai dengan pernyataan bahwa guru adalah guru profesional yang bertanggung jawab untuk mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa dan pendidikan anak usia dini di jalur formal, dasar, dan menengah. Jika seorang guru memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar atau norma tertentu dan memerlukan pendidikan profesional, mereka dianggap sebagai profesional (Dudung 2018). Untuk mencapai tujuan pembelajaran, guru yang profesional dan berkompoten diperlukan. Guru yang profesional memiliki wawasan yang luas dan berbagai kemampuan yang menunjang pekerjaan mereka. Pada SMPN 59 Surabaya, seorang guru juga harus memiliki kompetensi-kompetensi untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai pendidik, yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 Tahun 2007 yaitu kompetensi professional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi pedagogik (Hanifuddin jamin 2018).

Untuk meningkatkan standar mutu pendidikan di SMPN 59 Surabaya perlu diadakan Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah diatur dalam Permen Diknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Dimensi kompetensi supervisi kepala sekolah yang meliputi: (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Disamping itu, supervisi yang dilakukan oleh pengawas diatur dalam Permen Diknas Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. Dimensi kompetensi pengawas sekolah/madrasah meliputi: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi supervisi manajerial, (3) kompetensi supervisi akademik, (4) kompetensi evaluasi pendidikan, (5) kompetensi penelitian pengembangan, dan (6) kompetensisosial. Berdasarkan Permen Diknas nomor 12 tahun 2007 dan Permen Diknas nomor 13 tahun 2007, bahwa kepala sekolah dan pengawas sekolah/madrasah memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan profesionalitas guru (Nanda 2019). Sisem monitor supervisi dilakukan secara administrative terhadap guru dan tenaga kependidikan meliputi perangkat ajar, daftar nilai, daftar hadir dilakukan kepala seekolah. Supervisi pembelajaran juga dilakukan untuk guru bagaimana cara guru mengajar, respon guru terhadap siswa respon siswa terhadap guru dilakukan satu tahun dua kali persemester.

Sesuai dengan Buku Panduan Supervisi Akademik (Susanto and Nusyirwan 2019) kegiatan umpan balik di dimanfaatkan untuk perkembangan keterampilan mengajar guru, meningkatkan profesionalisme guru. Umpan balik diberikan sedemikian rupa sehingga guru dapat memahami temuan, mengubah perilaku yang teridentifikasi dan mempraktekkan panduan yang diberikan. Untuk melakukan umpan balik, kepala sekolah menggunakan instrumen berbentuk wawancara di samping melaksanakan supervisi kepada guru, kepala sekolah sendiri diharapkan mampu melakukan umpan balik dan evaluasi agar nampak jelas hasil dari pelaksanaan supervisi akademik. Dengan adanya umpan balikdalam pelaksanaan supervisi akademik, kepala sekolah akan

memberikan program perbaikan kepada guru agar guru dapat memperbaiki kekurangannya saat pelaksanaan supervisi akademik selanjutnya (Novianti 2015). Umpan balik dilakukan setelah supervisi, guru dipanggil kemudian di evaluasi dan diberi umpan balik yang sudah tersistem melalui platform merdeka mengajar, untuk kedisiplinan terdapat monitoring kehadiran dibawah naungan Pemerintah Kota Surabaya.

Strategi mengembangkan kompetensi pendidik di SMPN 59 Surabaya melalui program kerja yang telah dibuat seperti pelatihan modul dan pelatihan yang memingkatkan keterampilan guru. SMP 59 sebagai salah satu smp penggerak yang harus melakukan desiminasi menyebarkan informasi kepada yang lain melalui workshop untuk lebih update perkembangan pendidikan. Pengembangan keterampilan guru merupakan bagian dari manajemen pengembangan sumber daya manusia dan merupakan kebutuhan mendasar baik dalam organisasi formal maupun informal. Ini merupakan investasi organisasi dan akan berdampak pada pembangunan sumber daya manusia bangsa (Fauzi, Giyoto, and Muharrom 2021). Guru yang memiliki kompetensi adalah guru yang memiliki pengetahuan yang luas dari subject matter (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki konsep teoritis mampu memilih metode dalam proses belajar mengajar sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung sebagaimana mestinya dan setiap siswa mampu menerima pembelajaran dengan baik sesuai dengan kapasitasnya masing-masing (Dagong and Arsana 2019).

Kepala sekolah sudah melakukan tugas dan fungsinya dengan baik khususnya dalam memberikan penghargaan, hal tersebut diwujudkan dengan kepala sekolah selalu mendukung dan menghargai setiap prestasi yang dihasilkan guru, dengan demikian para guru akan terangsang untuk meningkatkan kinerjanya (Rizal and Bakhri 2023). Pada SMPN 59 Surabaya terdapat usaha-usaha yang dilakukan untuk menghargai kinerja guru dilakukan oleh siswa saat hari guru dilakukan dengan cara siswa memberikan penghargaan kepada guru-guru yang inovatif dan memotivasi. Penghargaan yang diberikan kepada kepala sekolah untuk guru biasanya menjadi ranah kepala sekolah.

Semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi maka perlu ditingkatkan lagi profesionalisme dari seorang guru. Untuk meningkatkan profesionalisme guru maka guru dituntut untuk melakukan proses pembelajaran yang lebih inovatif kepada peserta didik. Kompetensi profesional meliputi sebagai berikut, 1) menguasai struktur dan materi kurikulum bidang studi; 2) menguasai substansi bidang studi dan metodologi keilmuannya; 3) menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran; 4) mengorganisasikan materi kurikulum bidang studi; dan 5) meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas (Kristiawan and Rahmat 2018). Pada SMPN 59 Surabaya untuk meningkatkan profesional guru dilakukan dengan cara terlibat

dalam perkembangan profesional dalam meningkatkan keterampilan siswa dan juga sudah terdapat beberapa guru sudah terlibat dalam program-program pengembangan diri yang dilakukan oleh kementerian misalkan pada program guru penggerak dalam program pengembangan keprofesionalan guru melakukan didalam Pendidikan Profesi Guru (PPG). Untuk memonitor pembelajaran siswa dapat dilihat melalui daftar nilai dan melalui diskusi-diskusi secara kondisional.

Pada SMPN 59 Surabaya, pendidik didorong untuk terlibat aktif dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Disamping itu, tentunya ada sebuah program yang dapat mendukung para pendidik untuk mengimplementasikan pengetahuan serta keterampilan mereka dalam hal mengajar. Program tersebut adalah komunitas belajar (Kombel). Komunitas Belajar adalah sebuah program yang bertujuan menjadi wadah bagi para pendidik di SMPN 59 Surabaya untuk berbagi informasi, pengalaman, serta menangani beberapa masalah yang ada pada sekolah. Dengan program tersebut, diharapkan dapat mengatasi tantangan dan saling membantu antar pendidik satu sama lain agar tujuan pembelajaran yang berkualitas dapat tercapai.

Meneliti dan mengawasi semua kinerja tenaga kependidikan adalah bagian dari pengendalian, yang juga disebut sebagai pengawasan. Pengawasan dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi institusi pendidikan, dan dilakukan dengan seluruh civitas akademika dan siswa sesuai dengan peraturan dan deskripsi kerja masing-masing. Pengawasan dilakukan secara vertikal dan horizontal, artinya atasan dapat memberikan kritik kepada bawahannya dan bawahannya dapat memberikan kritik kepada atasannya. Oleh karena itu, pengawasan diperlukan untuk memastikan kegiatan organisasi berjalan lancar. Untuk mencegah penyimpangan, kebocoran, dan pemborosan, serta pemborosan waktu, dana, daya, dan sarana, pendidikan dilakukan sesuai dengan kebijaksanaan peraturan dan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pengawas. Kinerja digunakan untuk mengawasi produktifitas kerja sumber daya manusia yang berfokus pada produksi barang, jasa, dan pelayanan. Dengan cara yang sama, menunjukkan kinerja yang membanggakan juga merupakan imbalan intrinsik. Kinerja berikutnya akan menunjukkan hal ini. Untuk mencapai kinerja profesional, seseorang harus belajar kesukarelaan, berkembang, bekerja sama dengan orang lain, dan berpartisipasi secara penuh. Pada SMPN 59 Surabaya konsistensi dalam melakukan monitoring dan pengawasan kepada pendidik terjadwalkan dengan terstruktur sehingga pembelajaran disana juga berjalan dengan efektif sesuai julukan sekolah mereka yaitu sekolah penggerak.

Tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Pendidik yang tidak kompeten sangat berpengaruh pada siswa dan masa depannya. Agar generasi penerus bangsa dapat menjadi sumber daya manusia unggul di masa depan, mutu pendidikan Indonesia harus ditingkatkan. Melakukan manajemen pengendalian kinerja pendidik adalah penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Ini dapat dicapai dengan berbagai cara, seperti mengikuti pelatihan keahlian pada bidang tertentu dan mengikuti berbagai forum kajian keilmuan.

KESIMPULAN

Manajemen pengendalian kinerja pendidik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran karena memastikan bahwa guru memiliki arah yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengidentifikasi dan menangani masalah dengan cepat sehingga pembelajaran berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan pengendalian kinerja yang baik, institusi pendidikan dapat memastikan bahwa standar yang ditetapkan tercapai dan bahwa semua siswa memiliki lingkungan belajar yang ideal. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pemerintah Indonesia, khususnya di SMPN 59 Surabaya, berkomitmen untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi, pelatihan, dan pengembangan komunitas belajar. Pengawas dan kepala sekolah memiliki peran penting dalam memastikan bahwa guru bekerja dengan baik dan profesional. Selain itu, pengendalian kinerja diperlukan untuk memastikan bahwa pembelajaran berlangsung dengan baik. Tujuan dari semua usaha ini adalah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang dapat membantu mempercepat pembangunan negara ke arah yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amar Tarmizi, Suwandi. 2022. "Filosofi Manajemen Pengendalian Pendidikan 1." *Ittihad* VI (1): 2.
- Asnik Khuroidah, and Binti Maunah. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing) Pada Lembaga Pendidikan Islam (LPI)." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 4 (2): 156–67. <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.2.156-167>.
- Ayubi, Ujang Yosep, Much. Tsulutsallaily Syahmuntaqy, and Ari Prayoga. 2020. "Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik." *Manazhim* 2 (2): 118–30. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v2i2.706>.
- Dagong, and Arsana. 2019. "Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Smp Negeri 3 Kwandang." *Jurnal Kependidikan Islam* 9 (4).
- David Priyo Susilo, Kalis Stevanus, Tantri Yulia. 2023. "Kinerja Pendidik Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran" 5 (2): 1–14.
- Dudung, Agus. 2018. "Kompetensi Profesional Guru." *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)* 5 (1): 9–19. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>.
- Fauzi, Nur, Giyoto Giyoto, and Fauzi Muharrom. 2021. "Analisis Manajemen Dalam Pengembangan Kompetensi Pendidik Madrasah Tsanawiyah." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7 (1): 433. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2250>.
- Hanifuddin jamin. 2018. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru." *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 10: 19–36.
- Hasan Baharun. 2016. "Manajemen Kinerja Jurnal I Lmu Tarbiyah ' At - Tajdid ', Vol . 5 No . 2 , Juli 2016." *Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage*

- Pada Lembaga Pendidikan Islam* 5 (2): 243–62.
- Indraswati, Dyah, and Arif Widodo. 2021. "Implementasi Manajemen Pengendalian Mutu Di Sekolah." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 5 (2): 104–13.
- Kristiawan, and Rahmat. 2018. "Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran." *Kajian Ilmu Pendidikan* 3 (2): 373–90.
- Murtafiah, Nurul Hidayati. 2022. "Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4 (6): 4614–18.
- Nanda. 2019. "Supervisi Pendidikan Dalam Mewujudkan Tujuan Nasional Pendidikan Dan Meningkatkan Mutu Pembelajaran." <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/z462s>.
- Novianti, Herna. 2015. "Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Manajer Pendidikan* 9 (2): 350–58.
- Rizal, and Bakhri. 2023. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Kinerja Guru Di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang." *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5 (2): 50–63. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.644>.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV.ALFA BETA.
- Susanto, and Nusyirwan. 2019. *Buku Ajar Supervisi Akademik*.
- Syarif, H Abdullah, H Abdullah, Syarif Stai, and Hubbulwathan Duri. 2018. "Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pendidik Dalam Dunia Pendidikan." *Jurnal Pendidikan-ISSN* 10 (1): 2597–2940.
- Teti Berliani, Rina Wahyuni. 2017. "Implementasi Supervisi Oleh Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru." *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 1 (1): 282.
- Walidin, Saifullah, and Tabrani. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*. Vol. 5. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508> <http://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348> <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915> <https://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>.
- Widiansyah, Apriyanti. 2019. "Pengendalian Mutu : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Fungsi Pengendalian Dalam Dunia Pendidikan. Cakrawala." *Jurnal Humaniora* 19 (1): 22.
- Zohriah, Anis, Hikmatul Faujiah, Adnan Adnan, and Muhammad Shofwan Mawally Nafis Badri. 2023. "Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam." *Jurnal Dirosah Islamiyah* 5 (3): 704–13. <https://doi.org/10.47467/jdi.v5i3.4081>.