
Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan melalui Pelatihan dan Pengembangan di SMA Negeri 13 Surabaya

Falfa Dwika Webiatama¹⁾, Muhammad Surya Afrizal Nurdin²⁾, Windasari³⁾, Agustin Hanivia Cindy⁴⁾

^{1,2,3,4)}Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email falfadwika.23265@mhs.unesa.ac.id
muhammadsuryasurya.23278@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Peningkatan kinerja tenaga kependidikan merupakan tantangan yang penting dan relevan dalam pendidikan modern. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keterampilan dan pengetahuan tenaga kependidikan menjadi kunci untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini mengkaji bagaimana pelatihan dan pengembangan di SMAN 13 Surabaya dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja tenaga kependidikan. Melalui pendekatan model induktif partisipatif, penelitian ini mengidentifikasi faktor apa saja yang menjadi alasan utama SMAN 13 Surabaya melakukan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Hasil penelitian di SMAN 13 Surabaya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan terfokus pada kebutuhan spesifik dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional tenaga kependidikan. Selain itu, pengembangan kompetensi soft skill dan keterampilan berpikir kritis juga menjadi penting untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini menyarankan bahwa pelatihan dan pengembangan yang terpadu dan berkelanjutan adalah kunci untuk mencapai peningkatan kinerja tenaga kependidikan yang signifikan.

Kata kunci: Tenaga Kependidikan, Pendidikan, Pelatihan dan pengembangan

Abstract

Improving the performance of educational staff is an important and relevant challenge in modern education. In the era of globalization and increasingly fierce competition, the skills and knowledge of educational staff are the key to achieving better educational goals. Training and development is an effective way to improve the performance of educational staff. This research examines how training and development at SMAN 13 Surabaya can improve the professionalism and performance of education staff. Through a participatory inductive model approach, this research identifies what factors are the main reasons why SMAN 13 Surabaya carries out training and development in improving the performance of education staff. The results of research at SMAN 13 Surabaya show that training and development that is structured and focused on specific needs can improve the skills, knowledge and professional attitudes of education staff. Apart from that, developing soft skill competencies and critical thinking skills is also important to improve the performance of education staff. This research suggests that integrated and sustainable training and development is the key to achieving significant improvements in the performance of education personnel.

Keywords: Educational Personnel, Education, Training and development

PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan, tenaga kependidikan memegang peran yang sangat penting dan diduga sebagai kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari fakta yakni di antara semua sumber daya yang ada dalam suatu institusi pendidikan, tenaga kependidikan adalah satu-satunya yang mempunyai kemampuan untuk memahami, merasakan, dan menerapkan pengetahuan, serta memiliki kemampuan, keterampilan, dan daya tulis. Potensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan ini sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Meski teknologi, informasi, dan media menjadi semakin penting, tanpa tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan dan

pengetahuan, tujuan organisasi pendidikan akan sulit dicapai. Oleh karena itu, pentingnya peran tenaga kependidikan dalam organisasi pendidikan tidak dapat dianggap sebelah mata (Nurussalami, 2022).

Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan melalui berbagai fungsi administrasi, tata laksana, peningkatan, pengawasan, dan pelayanan teknis. Tugas-tugasnya meliputi administrasi data siswa, pengawasan terhadap pelaksanaan pembelajaran, pengembangan kurikulum, pengelolaan fasilitas dan infrastruktur pendidikan, serta memberikan dukungan sistem yang diperlukan dalam prosedur pendidikan (Muttaqien et al., 2023).

Pelatihan merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Ini mencakup pelatihan fungsional, peningkatan keterampilan TI, dan pelatihan struktural atau jabatan. Meskipun strategi ini sudah cukup optimal, namun masih perlu ditingkatkan untuk memastikan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dan komitmen serta mempunyai kreativitas yang baik dalam bertugas (Fatmawada, 2016). Pengembangan tenaga kependidikan bukanlah tugas yang ringan, lantaran melibatkan tantangan yang tidak hanya terkait dengan masalah teknis, tetapi juga mencakup berbagai isu yang sangat kompleks dan rumit, terbilang perancangan, investasi, juga kemampuan dan daya guna dalam penyelenggaraan pendidikan. Pengembangan tenaga kependidikan memerlukan pengelolaan yang berkualitas, yang merupakan kunci dalam membangun pendidikan yang berkualitas (Harun, 2013).

Salah satu hambatan dalam pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan adalah kurangnya sumber daya, termasuk waktu, uang, dan fasilitas yang memadai. Hal ini dapat menghambat tersedianya pelatihan yang berkualitas tinggi dan akses yang merata bagi semua tenaga kependidikan. Tujuan dari peningkatan tenaga kependidikan yang berpengaruh secara umum adalah untuk: a) memperluas pengetahuan; b) memperkuat keterampilan; dan c) mengubah perilaku (Indiarto, 2023).

Perkembangan suatu institusi, khususnya lembaga pendidikan, sangat bergantung pada kemampuannya untuk merespons perubahan lingkungan, pembaruan ilmu pengetahuan, dan kemajuan teknologi. Lembaga pendidikan mempunyai kewajiban untuk melakukan pembinaan pada semua pegawainya, bukan hanya tenaga kependidikan. Ini mencakup dukungan administrasi manajemen dan tenaga pendidik yang berperan dalam pelaksanaan pengelolaan yang telah ditentukan untuk memajukan lembaga-lembaga tersebut. Melalui pengembangan sumber daya manusia dan lembaga. Lembaga pendidikan dapat meningkatkan keahlian setiap individu yang terlibat dalam proses perjalanan lembaga pendidikan (Fadhli, 2020).

Pelatihan dan pengembangan program yang mengintegrasikan faktor – faktor yang terkandung dalam idiom, seperti pengelolaan melalui keikutsertaan, di mana tugas-tugas yang melekat pada pelaksanaan agenda yang didelegasikan, memberikan manfaat yang signifikan. Konferensi Guru Mata Pelajaran (MGMP) juga diharapkan bisa membagikan bimbingan, saran, dan tinjauan tentang agenda pelatihan yang dikembangkan dan dijalankan, baik yang dilakukan secara internal maupun eksternal, melalui forum dan kegiatan pelatihan serta peningkatan. Pelatihan dan pengembangan untuk guru dan staf sekolah lainnya mengimplikasikan proses mencari tahu kebutuhan mereka, memberikan kepercayaan diri mereka untuk melakukan tugas tersebut, melahirkan lingkungan yang maksimal untuk menggali ilmu, menegaskan bahwa penataran dilakukan dengan betul, mengambil mekanisme yang cocok untuk digunakan, dan mengkaji efektivitasnya (Hartati & Murtafiah, 2022).

Kemampuan berpikir tingkat tinggi sangat terkait dengan kemampuan berpikir yang sesuai dengan ranah kognitif, afektif, dan psikomotor, yang semuanya berfungsi sebagai satu kesatuan dalam metode belajar dan mengajar. Kemampuan ini juga digunakan untuk

menggambarkan beragam metode tingkat tinggi menurut ketinggian taksonomi Bloom. Kemampuan berpikir tingkat tinggi sangat terkait atas kemampuan berpikir yang sesuai dengan domain kognitif, afektif, dan psikomotor, yang semuanya berfungsi sebagai satu kesatuan dalam proses belajar dan mengajar (Dito & Pujiastuti, 2021).

Memiliki tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya memungkinkan mereka untuk membagikan partisipasi yang berguna untuk keberlangsungan dan kesuksesan sekolah. Kualitas pendidikan juga bisa diukur bagaimana sekolah melalui tenaga pendidik dapat menjalankan peran sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih yang sinkron dengan persyaratan silabus yang sudah disetujui secara formal dalam konteks lokal maupun nasional (Haholongan et al., 2019). Saat ini, tenaga pendidik yang menjadi fokus utama adalah tenaga pendidik dengan posisi sebagai guru. Guru adalah salah satu tenaga pendidik yang populer karena interaksi langsung mereka dengan siswa atau peserta didik. Kinerja guru, yang menjadi perhatian utama dalam meningkatkan kualitas SDM atau manusia, telah menjadi isu sentral dalam konteks pendidikan nasional (Ardianta & Arifin, 2022). Terjadi banyak masalah pada pendidikan di bangsa ini. Itulah keresahan para praktisi pendidikan di Indonesia menggiring tentang profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Muwardi, 2023).

Peningkatan kapabilitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi pendidikan yang sepadan dengan tolak ukur yang telah disepakati adalah hal penting. Pedoman efektivitas dan efisien, ketepatan rencana, transparansi arah dan tugas yang dipahami oleh semua elemen organisasi pendidikan. Hal ini dapat menjadi kekuatan dan kunci keberhasilan pemimpin dalam memajukan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Susanti, 2021). Tujuan dari pelatihan dan peningkatan adalah untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, baik dalam aspek sikap, pengetahuan, dan perilaku. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kependidikan dalam menampung transformasi yang mungkin timbul, sehingga mereka dapat mengatasi kendala yang mungkin ada pada pekerjaan di bidang pendidikan (Bariqi, 2018).

Penelitian dilakukan untuk mengamati tentang upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui penatihan dan pengembangan di SMAN 13 Surabaya, penelitian dilakukan agar mengetahui dampak dari pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan aya apa saja yang dilakukan sekolah bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kualitatif yakni prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif (Farida, 2008). Deskripsi kualitatif merupakan terminologi yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menuturkan suatu studi kasus yang berbentuk tulisan maupun ucapan (Nurmalasari & Erdiantoro, 2020). Pengkajian ini dilaksanakan di SMAN 13 Surabaya yang berlokasi di Jl. Raya Menganti, Lidah Kulon, Kec Lakarsantri, Surabaya, pada tanggal 6 Maret 2024. Subjek penelitian adalah staf TU. Teknik akumulasi data menggunakan instrumen studi kasus yang meliputi wawanrembuk, pengamatan, dan dokumentasi, serta dilengkapi dengan data pembantu seperti jurnal, buku, dan artikel terkait topik penelitian. Peneliti akan mengumpulkan informasi data secara sistematis dari wawancara dan catatan lain yang relevan dengan penelitian ini, untuk memudahkan pemahaman dan manfaat penelitian kepada masyarakat lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dan pengembangan bagi pendidik atau tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran sangatlah penting. Tujuannya adalah untuk mengimplementasikan proses pembelajaran yang baik dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan dalam mendukung pembelajaran dan perkembangan siswa. Di SMAN 13 Surabaya, sekolah tidak

menyediakan program pelatihan dan pengembangan, karena rata-rata program tersebut diselenggarakan oleh pihak eksternal seperti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), Badan Kepegawaian Daerah (BKD), dan lainnya. Sekolah memperoleh informasi mengenai pelatihan dan pengembangan bagi pendidik dan kependidikan dari cabang dinas pendidikan. Lalu sekolah, menyebarkan informasi tersebut melalui berbagai saluran, termasuk pertemuan staf atau pengumuman melalui web sekolah maupun grup media sosial sekolah. Kegiatan pelatihan dan pengembangan umumnya diselenggarakan dalam bentuk webinar online maupun offline, dengan mayoritas dilakukan secara daring(online).

Program pelatihan dan pengembangan bagi pendidik atau tenaga kependidikan di SMAN 13 Surabaya merupakan program yang diikuti oleh pendidik atau tenaga kependidikan tergantung pada jenis kebutuhan yang dibutuhkan oleh pendidik atau tenaga kependidikan. Namun, secara umum program pelatihan dan pengembangan sangat dianjurkan untuk pendidik dan kependidikan agar pendidik dapat terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka dalam mendukung proses pendidikan. Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa keikutsertaan program pelatihan dan pengembangan tidak diwajibkan secara hukum. Tetapi, banyak institusi pendidikan atau organisasi pendidikan mendorong atau memerlukan pendidik atau tenaga kependidikan untuk mengikuti program-program tersebut sebagai bagian dari upaya mereka untuk meningkatkan mutu pendidikan. SMAN 13 Surabaya memastikan pelatihan dan pengembangan relevan dengan kebutuhannya melalui analisis kebutuhan secara menyeluruh. Ini melibatkan survei, wawancara, atau evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi area di mana pendidik atau tenaga kependidikan memerlukan peningkatan keterampilan atau pengetahuan.

Dalam konteks pelatihan dan pengembangan, teknologi memiliki peran penting dalam mendukung keberlangsungan program tersebut. Teknologi memungkinkan akses mudah terhadap berbagai sumber daya pendidikan dalam format digital, seperti e-book, artikel jurnal, video pembelajaran, dan platform daring. Dengan teknologi ini, pendidik atau tenaga kependidikan dapat mengakses materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan minat mereka. Namun, selama pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, beberapa hambatan yang dihadapi salah satunya adalah jika webinar atau pelatihan dilaksanakan secara online. Keterbatasan keterampilan dan akses yang terbatas menjadi hambatan utama, terutama bagi pendidik yang belum terbiasa dengan platform pembelajaran online atau alat-alat digital lainnya. Terbatasnya akses ke perangkat keras dan koneksi internet yang tidak stabil juga menjadi hambatan serius bagi beberapa tenaga kependidikan, mengurangi efektivitas pelatihan secara online.

Jenis-jenis pelatihan dan pengembangan bagi pendidik atau kependidikan pada umumnya yaitu pelatihan kepemimpinan (leadership), pelatihan public speaking, pelatihan ice breaking untuk pembelajaran, workshop profesionalisme guru, pelatihan pengembangan kurikulum, pelatihan pembuatan media pembelajaran, dan lain sebagainya. Sekolah mengukur efektivitas pelatihan dan pengembangan dengan memantau bagaimana tenaga kependidikan mengimplementasikan ilmu yang diperoleh dalam kegiatan pembelajaran kepada siswa. Hal ini juga bisa melalui observasi kelas, pemantauan kinerja, dan evaluasi kinerja secara menyeluruh.

Sekolah mendorong tenaga kependidikan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan melalui program pelatihan dan pengembangan secara berkala. Ini dapat mencakup pelatihan tentang metode pengajaran baru, teknologi pendidikan, manajemen kelas, atau peningkatan profesional lainnya. Meskipun demikian, SMAN 13 Surabaya belum memberikan penghargaan atau apresiasi khusus bagi tenaga

kependidikan yang menunjukkan peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Sekolah juga aktif melibatkan tenaga kependidikan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan melalui rapat koordinasi atau pertemuan staf yang berfokus pada perencanaan pelatihan dan pengembangan. Dalam konteks ini, staf atau tenaga kependidikan dapat berbagi pemikiran dan ide tentang jenis pelatihan yang mereka anggap penting, serta memberikan masukan tentang cara penyelenggaraan yang efektif untuk masa depan sekolah. Dengan melibatkan staf secara langsung, sekolah dapat memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan adalah faktor yang berguna untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan perkembangan siswa. Meskipun SMAN 13 Surabaya tidak menyelenggarakan program pelatihan secara internal, mereka memastikan agar informasi mengenai training dan elaborasi diakses oleh pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai saluran komunikasi. Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung pelatihan dan pengembangan, namun masih ada hambatan seperti keterbatasan keterampilan teknologi dan akses yang terbatas terutama dalam pelatihan daring. Jenis-jenis pelatihan yang umumnya diselenggarakan meliputi kepemimpinan, public speaking, pengembangan kurikulum, dan lainnya. Meskipun keikutsertaan dalam pelatihan dan pengembangan tidak diwajibkan secara hukum, banyak institusi pendidikan mendorong partisipasi sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. SMAN 13 Surabaya memastikan relevansi pelatihan dengan menganalisis kebutuhan secara menyeluruh. Sekolah mendorong penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan secara berkala, meskipun belum memberikan penghargaan khusus bagi peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan. Terlibatnya tenaga kependidikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan membantu memastikan program yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

REFERENSI

- Ardianta, S., & Arifin, Z. (2022). Strategies for Utilizing Fiction Literature as an Antidote to Radical Islamic Understanding among Students of UIN KHAS Jember. *Amorti: Jurnal Studi Islam Interdisipliner*, 122–130. <https://doi.org/10.59944/amorti.v1i2.40>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Dito, S. B., & Pujiastuti, H. (2021). Dampak Revolusi Industri 4.0 Pada Sektor Pendidikan: Kajian Literatur Mengenai Digital Learning Pada Pendidikan Dasar dan Menengah. *Jurnal Sains Dan Edukasi Sains*, 4(2), 59–65. <https://doi.org/10.24246/juses.v4i2p59-65>
- Fadhli, K. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus pada Yayasan Yalatif Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 4(2), 35–50.
- Farida, N. (2008). dalam Penelitian Pendidikan Bahasa. *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Bahasa*, 1(1), 305.
- Fatmawada. (2016). Pengembangan Kompetensi tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Makasar. *Jurnal Office*, 2(2), 109–114.

- Haholongan, R., Maronrong, R., Effendi, S., & Krisnando, K. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Integrated Bisnis Simulator (IBS) pada Guru SMK di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 5(1). <https://doi.org/10.21107/pangabdhi.v5i1.5158>
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam*. 5, 86–102.
- Harun, A. (2013). Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(2), 167–176. <https://doi.org/10.32939/islamika.v13i2.4>
- Indiarto, T. B. (2023). Peran dan Tantangan Tenaga Pendidik dalam Pembelajaran di Era Digital. *Proceedings Series of Educational Studies*, 413–424.
<http://dx.doi.org/10.17977/um083.7909%0Ahttp://conference.um.ac.id/index.php/pses/article/viewFile/7909/2355>
- Muttaqien, I. Z., Maryati, M., & Permana, H. (2023). Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 6798–6811. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2919>
- Muwardi. (2023). *Strategi pengembangan kinerja tenaga kependidikan*. 5(1), 157–167.
- Nurmalasari, Y., & Erdiantoro, R. (2020). Perencanaan Dan Keputusan Karier: Konsep Krusial Dalam Layanan BK Karier. *Quanta*, 4(1), 44–51. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>
- Nurussalami. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Intelektualita Prodi MPI*, 11(1), 125–138.
- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33–48. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i1.254>