
Cara Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Melalui Manajemen Pendidik di SMP Negeri 39 Surabaya

Rizka Nadilla Putri¹⁾, Dewi Candra Kartika Sari²⁾ Navaya Aurelia Kurnia Dewi³⁾, Windasari⁴⁾, Agustin Hanifa Cindy⁵⁾

^{1, 2, 3, 4, 5)}Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: rizka.23234@mhs.unesa.ac.id
dewicandra.23244@mhs.unesa.ac.id
navavaaurelia.23249@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui Kurangnya kualitas pembelajaran manajemen pendidik. pendidik masih sering memiliki jadwal bersamaan dengan kegiatan diluar belajar mengajar, karena kurangnya staf tenaga kependidikan. tujuannya mengetahui peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan serta cara efektif dalam kegiatan pembelajaran sebagai cara penilaian dan evaluasi kinerja guru antara senior dan junior dengan dibuktikan adanya kode tingkatan guru. Dalam metode penelitian ini, dua pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah observasi dan wawancara. Peneliti melihat subjek penelitian secara langsung di lingkungan sekolah, dan wawancara melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan subjek penelitian. Kedua pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang mendalam dan akurat tentang subjek penelitian. Hasil temuan terdapat penemuan seringkali guru memiliki jobdesk yang flaksibel dan penemuan cara meningkatkan kualitas penilaian dan evaluasi guru yang terdapat kode untuk pendidik yang berhak memberikan evaluasi kinerja guru disekolah tersebut menggunakan sistem adanya kode untuk mengetahui antara senior dan junior.

Kata kunci: Tenaga Pendidik, Kependidikan

Abstract

This research is to determine the lack of quality of management learning for educators. Educators still often have schedules that coincide with activities outside of teaching and learning, due to a lack of educational staff. The aim is to find out how to improve the performance of teaching and education staff as well as effective methods for learning activities as a way of assessing and evaluating the performance of teachers between senior and junior, as proven by the existence of a teacher level code. In this research method, the two approaches used to collect data are observation and interviews. Researchers see research subjects directly in the school environment, and interviews involve direct interaction between researchers and research subjects. These two approaches enable researchers to obtain in-depth and accurate information about the research subject. The findings show that teachers often have flexible job desks and the discovery of ways to improve the quality of teacher assessments and evaluations. There is a code for educators who have the right to provide evaluations of teacher performance in the school using the existing system. code to know between senior and junior.

Keywords: Educators, Education

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan 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 di Masyarakat, bangsa, dan salah satu aspek penting dalam pembangunan suatu negara (Annisa, 2022). Kualitas pembelajaran memiliki peranyang sangat vital dalam menentukan kemajuan dan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pembelajaran adalah efektivitas manajemen gurudi lingkungan pendidikan. Guru sebagai agen utama dalam

proses pembelajaran harus mampu mengelola kelas, menyampaikan materi dengan baik, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Meskipun peran guru begitu penting, namun masih banyak tantangan yang dihadapi dalam hal efektivitas manajemen guru. Beberapa masalah seperti jadwal mengajar guru yang bersamaan dengan kegiatan diluar jam mengajar, banyak guru yang mengajar beberapa mata pelajaran yang berbeda-beda, dan kurangnya kompetensi pendidik yang membuat pembelajaran menjadi kurang efektif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana manajemen guru yang efektif dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian ini berfokus pada cara-cara untuk meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, termasuk dalam hal pengembangan karir dan evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik juga dapat menemukan strategi dan metode yang efektif dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, kualitas pendidikan secara keseluruhan dapat ditingkatkan dengan memahami tantangan yang dihadapi serta faktor-faktor yang mendukung, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan melalui peran guru yang lebih efektif dalam manajemen pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi dan praktik manajemen guru yang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga dapat memberikan solusi konkret bagi pengembangan pendidikan di masa depan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan atau Teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

Teknik observasi dilakukan untuk mengamati perilaku dan aktivitas partisipan di lokasi penelitian. Dalam pengamatan tersebut, peneliti melakukan aktivitas pencatatan hal-hal yang diamati secara langsung (Waruwu, 2023). Observasi disini bermaksud untuk mempertajam penggambaran mengenai data-data yang didapat pada saat pengambilan data secara langsung atau wawancara.

Teknik wawancara merupakan teknik penggalian informasi melalui percakapan secara langsung antara peneliti dengan partisipan (Waruwu, 2023). Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan narasumber yaitu tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah yang menjadi tempat pengambilan data. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur dengan maksud menggali berbagai informasi seputar fokus masalah penelitian.

Analisis dokumen, hal ini merupakan bukti unik dalam studi kasus yang tidak ditemui dalam interview dan observasi. Sumber ini merupakan sumber data yang dapat digunakan untuk mendukung data dari observasi dan interview. Sumber datanya dapat berupa catatan administrasi, surat-menyurat, memo, agenda dan dokumen lain yang relevan (Fadli, 2021) Selain ketiga teknik tersebut, dokumentasi dapat dilengkapi dengan rekaman, gambar, foto dan lukisan. Untuk memberi pandangan atau arahan mengenai penelitian terdahulu penelitimenganalisis teori-teori terhadap penelitian terlebih dahulu melalui buku, jurnal maupun dokumen-dokumen yang didapat pada saat observasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Cara penilaian kinerja guru yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas 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 (Nur Efendi & Muh Ibnu Sholeh, 2023). Hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses pembelajaran siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru (Oktriany et al., 2018). Pada SMPN 39 Surabaya terdapat penilaian kinerja guru, yang dapat menilai yaitu guru antar guru, yang dimaksud guru antara guru ialah terdapatnya guru senior menilai guru junior yang ada dibawahnya. seperti guru yang memiliki pangkat 4c bisa menilai 4a, untuk pangkat yang paling tinggi mereka akan dinilai oleh supervisi. Bagi semua guru yang mengajar harus sesuai yang disampaikan atau guru akan memiliki lpj nya, yang nantinya akan di cek sesuai atau tidak nya yang ditetapkan oleh pemerintah. untuk cara membedakan antara guru senior dan junior dilihat dari pangkatnya, pangkat paling tinggi yaitu 4e namun tidak mungkin, karena di surabaya paling tinggi 4c dan yang ada di sekolah Smpn 39 Surabaya ada 2 guru, selebih nya memiliki pangkat 4c dan ada yang 4a, semua hasil penilaian diserahkan kepada kepala sekolah , meskipun guru memiliki pangkat tinggi yaitu senior namun tidak berhak menilai kepala sekolah, yang dapat menilai kepala sekolah yaitu pengawas dengan pangkat 4c sedangkan kepala sekolah pangkatnya 4b. Danyang berhak menilai kepala dinas adalah wali kota, wali kota dapat menilai bawahannya seperti dinas pendidikan dinas kesehatan dll, artinya semua akan dinilai wali kota.

Penilaian kinerja guru atau kepala sekolah tidak ada deadline tergantung pada pegawai, bisa 2 minggu bisa juga satu bulan, tapi kebanyakan rata rata 1 bulan setengah. Untuk datangnya pengawas tidak ada informasi sama sekali, pengawas mengabari saat sampai disekolah yang dituju, apabila kepala sekolah tidak ada maka pengawas akan menemui humas, kurikulum, sarana prasarana yang terpenting tenaga kependidikan, jadi tidak harus ke kepala sekolah. pengawas akan melihat langsung proses pembelajaran di dalam kelas. untuk datangnya pengawas hanya melihat pengawasan saja tidak dengan terpengaruhnya penilaian akreditasi sekolah. yang menilai akreditasi sekolah adalah BAN-PT, namun dengan syarat sekolah harus mengusulkan bahwasan nya sekolah tersebut sudah siap melakukan penilaian akreditasi sekolah. Saat ini Smpn 39 Surabaya untuk akreditasi akan dilakukan pada tahun 2026, namun tetap disiapkan dari sekarang, ada sejumlah 8 item yang perlu disiapkan sebelum akreditasi seperti keuangan, surat menyurat. laporan kegiatan bapak ibu guru mengajar, intinya banyak sekali dan semua itu harus sudah sesuai.

Peran manajemen pendidikan dan Tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran

Agar terciptanya pembelajaran yang efektif, maka dalam hal ini peran guru sangat menentukan. Bagaimana peran guru dalam mengkondisikan siswa, memberikan motivasi dan menjadi fasilitator bagi mereka dalam pembelajaran (Siti Nurzannah, 2022). Beberapa kemampuan yang tentunya harus dimiliki oleh seorang guru diantaranya yang berkaitan dengan kemampuan dalam mengawasi, mengembangkan kompetensi dan membina, peserta didik, baik secara personal, secara profesional, secara sosial maupun secara manajerial. (Mukarromah & Andriana, 2022) Kompetensi sosial yang dimiliki guru berupa kemampuan dalam berkomunikasi, cara bergaul dengan peserta didik sehingga mereka tidak merasa asing dengan gurunya, wali peserta didik, dan tenaga pendidik. Kemudian pada kompetensi profesional berisi tentang penguasaan materi ajar yang harus dikuasai oleh guru ketika mengajar, semua mencakup kurikulum pada mata pelajaran yang diajarkan di

sekolah tersebut . Hasil wawancara yang penulis lakukan di SMPN 39 Surabaya dapat diketahui bahwa ada beberapa guru yang merangkap atau *mendouble* untuk mengajar beberapa mata pelajaran yang ada di sekolah. Biasanya hal ini disebabkan karena kurangnya tenaga mengajar yang ada dan dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada pihak sekolah meminta guru yang dapat, bisa atau mampu mengajar mata pelajaran yang lain selain mata pelajaran yang menjadi keahliannya maka guru tersebut akan diminta untuk mengajar mata pelajaran yang lain. Seperti guru mata pelajaran bahasa Inggris yang juga mengajar mata pelajaran bahasa Jawa dan guru mata pelajaran IPS yang juga mengajar mata pelajaran seni budaya. Hal ini merupakan salah satu pemanfaatan peran guru secara maksimal, dapat dilihat guru yang diberi amanah untuk mengajar mata pelajaran yang berbeda merupakan guru yang mampu bertanggung jawab dengan apa yang telah diamanatkan pada dirinya. Guru yang mengajar mata pelajaran yang berbeda atau *double* ini tidak sembarangan dipilih tetapi juga dilihat atau diperhatikan dari kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran agar dapat tetap mengajar secara profesional. Hal tersebut juga menjadi tantangan bagi pihak tenaga kependidikan yang membuat jadwal pelajaran karena harus dengan pintar mengatur jam mengajar guru dengan jam pelajaran yang dibutuhkan oleh peserta didik sehingga tidak terjadi bentrok antara tabrakan antar jam mengajar satu pelajaran dengan pelajaran yang lain

Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan. Alasan mengapa kinerja guru menjadi faktor kritis dalam mencapai kualitas pendidikan yang baik yaitu memengaruhi 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. (Nur Efendi & Muh Ibnu Sholeh, 2023) Hasil yang saya temukan saat observasi di SMPN 39 Surabaya yaitu, guru harus bisa menjadi contoh untuk para siswa menjadi lebih baik. Salah satu hal yang dilakukan Kepala sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan guru yaitu dengan memberikan fitur absensi online yang harus diisi saat di sekolah dan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelum jam masuk sekolah. Absensi online memungkinkan sekolah untuk mencatat kehadiran guru secara akurat. Ini membantu dalam memastikan bahwa guru hadir sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Kehadiran guru secara tepat waktu memberikan dampak positif yang amat besar bagi siswa. Karena dengan hal tersebut, siswa akan menjadikan guru sebagai contoh yang baik. Namun masih terdapat guru yang semauanya sendiri mengajar dengan metode ceramah dan tidak mengikuti perkembangan pembelajaran kurikulum. pembelajar yang tidak sesuai dengan aturan akan dipanggil tersendiri dan di arahkan, yang akan memanggil guru tersebut adalah kepala sekolah, tetapi yang pertama memanggil adalah tim guru senior, pada saat kegiatan evaluasi guru tidak diperbolehkan di depan peserta didik, Lalu guru tersebut akan diberikan nasihat dan arahan, Namun pada saat sekarang guru dan peserta didik masih sama sama belajar secara model pembelajaran Kurikulum Merdeka jadi harus *step by step* sama sama tetap meningkatkan cara pembelajaran yang efektif, kuncinya harus ditanya kepada peserta didik mau minta seperti bagaimana proses belajar yang di inginkan itu merupakan salah satu kontrak belajar, jika ada masalah, guru harus bisa pendekatan kepada murid, karena untuk memudahkan efektifitas belajar. Peserta didik harus suka dulu dengan model pembelajaran, jika peserta didik dikata faham maka mereka akan dibuktikan dengan berdebat materi, jadi peserta didik aktif maka bisa dikata dia faham dengan cara pembelajarannya, Karena peserta didik otaknya dapat dimainkan tidak boleh mengikuti seperti 1+1 itu 2 tapi harus mengetahui bagaimana cara dapat nilai 2 tersebut.

Jadi anak harus diajak berfikir Bersama tidak dengan metode guru yang ceramah, dengan adanya kurikulum merdeka ini peserta didik harus diajak berfikir dan berkolaborasi, bisa

dibilang guru bukan guru tapi mereka adalah teman yang dapat diajak diskusi. Kurangnya pemahaman anak bukan karena faktor guru saja tapi juga tergantung arah mereka berfikir dimana bisa dibilang kurangnya konsentrasi, apabila terdapat peserta didik seperti itu guru harus bertindak lanjut kepada anak tersebut bisa dipanggil dan diajak mengobrol secara baik-baik, Kenyamanan belajar siswa akan terpengaruh kedalam pemahaman siswa. Keinginan guru akan jalan apabila anaknya mau.. Seperti yang dibilang oleh bapak Ki-hajar Dewantara Tut Wuri Handayani yaitu apa yang di inginkan anak akan dituruti selagi itu benar dan anak harus dituntut untuk membuat Keputusan sendiri.

Peran manajemen pendidikan dan Tenaga kependidikan yang menjadi kunci sukses pembelajaran yang berkualitas

Guru professional adalah guru yang mampu mendidik anak muridnya menjadi generasi yang mampu bersaing dan memiliki moral yang baik. Untuk mencapai pendidik yang baik maka para pendidik hendaknya mampu memiliki karakter yang baik pula. Profesionalitas guru sangat penting bagi peserta didik karena guru mempunyai tugas yang sangat berat dalam mendidik mengarahkan dan memotivasi peserta didik untuk menjadi siswa yang pandai dan bermoral. Karakteristik adalah suatu sifat yang baik yang harus dimiliki atau dikuasai oleh seorang pendidik untuk menghasilkan suatu generasi yang bermartabat dan berakhlak. (Illahi, 2020) Guru menjaga profesionalisme dengan memperhatikan beberapa aspek penting di SMPN 39 Surabaya, yaitu:

1. Penampilan: Guru harus memperhatikan penampilan diri, termasuk pakaian, riasan, dan gaya hidup yang sesuai dengan standar profesional. Penampilan yang baik dapat meningkatkan kesan positif dan menghormati rekan kerja di SMPN 39 Surabaya.
2. Hadir Tepat Waktu: Guru harus hadir tepat waktu pada jam kerja dan acara yang dijadwalkan di SMPN 39 Surabaya. Keterlambatan dapat mengganggu proses belajar dan menghambat kemajuan siswa.
3. Dapat Diandalkan: Guru harus dapat diandalkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di SMPN 39 Surabaya. Keterjaminan ini membantu siswa mempercayai guru dan menghormati profesionalisme guru.
4. Dipercaya: Guru harus dipercaya oleh siswa, orang tua, dan rekan kerja di SMPN 39 Surabaya. Keterpercayaan ini didapat melalui keseriusan, kejujuran, dan keahlian guru dalam menjalankan tugasnya.
5. Berkomunikasi Secara Profesional: Guru harus berkomunikasi secara profesional dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja di SMPN 39 Surabaya. Komunikasi yang efektif dan jelas membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kerja sama.
6. Menghormati Rekan Kerja: Guru harus menghormati rekan kerja dan memperlakukan mereka dengan hormat di SMPN 39 Surabaya. Kesadaran akan pentingnya kerja sama dan kejujuran dalam berinteraksi dengan rekan kerja dapat meningkatkan profesionalisme guru.
7. Mampu Menjaga Sikap Positif: Guru harus mampu menjaga sikap positif dan tetap optimis walaupun menghadapi tantangan di SMPN 39 Surabaya. Sikap positif ini membantu meningkatkan motivasi dan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai guru. Dengan menjaga profesionalisme seperti ini, guru di SMPN 39 Surabaya dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan kesadaran siswa terhadap pentingnya profesionalisme dalam berbagai aspek kehidupan.

Langkah Konkret untuk Meningkatkan Keterampilan Guru dengan Meningkatkan Skill dan Kompetensi Diri. Meningkatkan keterampilan guru adalah salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan

meningkatkan skil dan kompetensi diri melalui pendidikan berkelanjutan. Berikut adalah beberapa langkah konkret yang dapat diambil untuk meningkatkan keterampilan guru:

1. Mengikuti Pendidikan Berkelanjutan

Pendidikan berkelanjutan adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan keterampilan guru. Guru dapat mengikuti program pendidikan berkelanjutan yang disediakan oleh lembaga pendidikan atau organisasi pendidikan yang relevan. Program ini dapat membantu guru meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengajar, serta meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan. Guna meningkatkan kompetensi guru di Indonesia, maka arah kebijakan dan strategi pembangunan sub bidang Pendidikan diprioritaskan salah satunya adalah pelaksanaan pengembangan profesional berkelanjutan (PPB) bagi guru dalam jabatan melalui latihan berkala dan merata. Juga dilakukan penguatan kelompok kerja guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Selain itu juga diprogramkan pembinaan karir dan pengembangan profesi epala sekolah serta pengawas sekolah. Pengembangan profesional berkelajutan (PPB) bagi guru lebih dikenal dengan sebutan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru. (Kastawi & Yuliejantiningih, 2019)

2. Mengambil Kursus dan Pelatihan

Guru dapat mengambil kursus dan pelatihan yang relevan dengan mata pelajaran yang mereka ajar. Kursus dan pelatihan ini dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dalam mengajar, serta meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan. Contoh kursus dan pelatihan yang dapat diambil adalah kursus pengajaran, kursus teknologi pendidikan, dan kursus manajemen kelas.

3. Mengikuti Ujian Sertifikasi

Mengikuti ujian sertifikasi adalah salah satu cara yang dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka. Ujian sertifikasi dapat membantu guru menunjukkan kemampuan mereka dalam mengajar dan meningkatkan keterampilan mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan. Contoh ujian sertifikasi yang dapat diambil adalah ujian sertifikasi guru, ujian sertifikasi teknologi pendidikan, dan ujian sertifikasi manajemen kelas. Sertifikasi guru dan dosen berupaya memberikan kesejahteraan kepada guru dan dosen dalam bentuk tunjangan profesi yang dibiayai negara, selain memenuhi standar keterampilan minimal profesi. Dengan demikian, mereka yang berprofesi sebagai guru dapat mempunyai kehidupan yang terhormat dan layak, tunjangan profesi diperlukan sebagai syarat wajib dan jika dilihat demikian maka profesi guru termasuk golongan masyarakat berpendapatan rendah dan menurut undang-undang merupakan kelompok yang wajib mendapat bantuan. untuk meningkatkan kesejahteraan dosen dan guru besar (Judijanto et al., 2024)

4. Belajar Otodidak dengan Banyak Membaca dan Mencari Tau

Belajar otodidak dengan banyak membaca dan mencari tau adalah salah satu cara yang dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka. Guru dapat membaca buku-buku yang relevan dengan mata pelajaran yang mereka ajar, serta mencari tau tentang teknologi pendidikan dan manajemen kelas. Dengan demikian, guru dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengajar.

5. Pelatihan yang Dilakukan oleh Mgmp

Mgmp (Masyarakat Guru Mata Pelajaran) adalah salah satu organisasi yang dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka. MGMP merupakan salah satu bentuk penataran yang diselenggarakan oleh guru dan pesertanya juga guru-guru tersebut. Selain itu juga MGMP merupakan organisasi non struktur, bersifat mandiri, dan berasaskan kekeluargaan. Ketika guru diundang hanya untuk mengikuti pelaksanaan saja, maka mereka merasa hanya sebagai tamu

undangan, akan tetapi jika mereka dilibatkan pada setiap tahapan dalam kegiatan MGMP seperti perencanaan dan pengendalian, mereka akan ikut merasa memiliki. Hal ini tercermin dari prinsip kerja MGMP yaitu dari guru, oleh guru, dan untuk guru. (Najri, 2020) Mgmp dapat mengadakan pelatihan yang relevan dengan mata pelajaran yang guru ajar. Contoh pelatihan yang dapat diadakan oleh Mgmp adalah pelatihan pengajaran, pelatihan teknologi pendidikan, dan pelatihan manajemen kelas. Contoh Implementasi di SMP Negeri 39 Surabaya SMP Negeri 39 Surabaya telah mengadakan beberapa langkah konkret untuk meningkatkan keterampilan guru. Salah satu contoh adalah dengan mengadakan pelatihan yang dilakukan oleh Mgmp. Mgmp SMPN 39 Surabaya telah mengadakan pelatihan yang relevan dengan mata pelajaran yang guru ajar, seperti pelatihan pengajaran, pelatihan teknologi pendidikan, dan pelatihan manajemen kelas. Dengan demikian, guru SMPN 39 Surabaya dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam mengajar dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam kesimpulan, meningkatkan keterampilan guru adalah salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru dapat meningkatkan keterampilan mereka dengan cara mengikuti pendidikan berkelanjutan, mengambil kursus dan pelatihan, mengikuti ujian sertifikasi, belajar otodidak dengan banyak membaca dan mencari tau, serta mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh Mgmp. Contoh implementasi di SMPN 39 Surabaya telah menunjukkan bahwa langkah-langkah ini dapat membantu meningkatkan keterampilan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan..

Konflik adalah situasi yang terjadi ketika ada perbedaan pendapat atau perbedaan cara pandang diantara beberapa orang, kelompok atau organisasi. Konflik merupakan sikap saling mempertahankan diri sekurang-kurangnya diantara dua kelompok, yang memiliki tujuan dan pandangan berbeda, dalam upaya mencapai satu tujuan sehingga mereka berada dalam posisi oposisi, bukan Kerjasama (Inom Nasution, 2010). Konflik yang ditata dan dikendalikan dengan baik dapat menguntungkan organisasi sebagai suatu kesatuan. Dalam menata konflik dalam organisasi diperlukan keterbukaan, kesabaran serta kesadaran semua pihak yang terlibat maupun yang berkepentingan dengan konflik yang terjadi dalam organisasi (Padjadjaran, 2022)

Kepala sekolah dituntut dapat menyikapi serta mengatasi konflik melalui manajemen sebagai alat untuk mencapai tujuan dari satuan pendidikan. Sehingga kepala sekolah tidak boleh membiarkan begitu saja konflik yang terjadi ataupun malah menghindarinya, tetapi ia harus menghadapinya melalui manajemen konflik yang merupakan tataran manajemen baru yang dapat mendinamisasikan organisasi sekolah untuk mencapai tujuan Pendidikan (Inom Nasution, 2010)

kepala sekolah bersama tenaga kependidikan dapat mengendalikan konflik dan memanfaatkannya untuk kemajuan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berwibawa, jujur, dan transparan. Itulah modal yang baik untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, menciptakan rasa saling percaya, budaya malu, serta budaya kerja berbasis kreativitas dan spiritual. (Inom Nasution, 2010)

Pengelolaan konflik dilakukan melalui konsultasi, intervensi pihak ketiga, konfrontasi, negosiasi dan kompromi.

1. Pertimbangan/musyawarah Negosiasi dilakukan agar pihak-pihak yang berkonflik menemukan solusi terbaik untuk masalah yang dihadapi, dan bukan untuk mencapai keuntungan sepihak. Intinya setiap orang mendapatkan apa yang diinginkannya sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Prosedurnya adalah sebagai berikut: (1) Identifikasi masalah dengan mengumpulkan informasi dari pihak-pihak yang berkonflik atau mereka yang mengetahui tentang konflik tersebut. (2) Pertemuan kedua pihak dalam forum diskusi yang dimoderatori manajemen. (3) Manajer memantau pelaksanaan hasil negosiasi.

2. Campur tangan pihak ketiga Intervensi pihak ketiga diperlukan ketika pihak yang berkonflik tidak ingin bernegosiasi atau menemui jalan buntu (Saladin, 2017). Heine dan Kerk mengatakan bahwa “agar perselisihan antar anggota tidak mengarah pada stagnasi dalam meta-organisasi, diperlukan arsitektur organisasi yang menyelesaikan perselisihan internal melalui paksaan eksternal”.
3. Konfrontasi Konfrontasi dilakukan dengan cara mempertemukan pihak-pihak yang berkonflik untuk mendapatkan pandangannya secara langsung dalam rapat/sidement, dengan pemimpin bertindak sebagai fasilitator. Cara ini dapat digunakan sebagai penyelesaian konflik yang rasional dan harus menerima pendapat dan pendirian pihak lain berdasarkan alasan yang lebih rasional dan benar.
4. Negosiasi Negosiasi adalah pengelolaan konflik melalui pertukaran kesepakatan dengan tujuan memajukan kepentingan kedua belah pihak yang berkonflik. Tujuan dari proses negosiasi bukanlah untuk meminta pihak lawan untuk mengabaikan suatu isu yang penting bagi kelompok.
5. Kompromi Pendekatan kompromi digunakan untuk menyelesaikan konflik dengan mencari jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak lawan. Menerapkan kompromi membutuhkan sikap bahwa pihak lain ingin mengetahui dan memahami situasi pihak lain. Tidak ada pihak yang menang atau kalah, masing-masing membuat konsesi atau konsesi. Kedua belah pihak mendapatkan apa yang mereka inginkan, tetapi tidak sepenuhnya, dan kalah, tetapi tidak sepenuhnya (Fauzi, 2023).

Semua cara tersebut efektif jika digunakan dalam kondisi tertentu dan dengan langkah yang tepat. Manajemen konflik yang baik memungkinkan organisasi berfungsi dengan lancar seperti yang diinginkan. (Fauzi, 2023)

Menurut Pak Hamdi selaku waka humas yang kami wawancarai salah satu kunci sukses Pendidikan yang berkualitas adalah bagaimana guru dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Beberapa cara yang dapat digunakan adalah: menerima masukan secara lapang dada, memuji yang pantas dipuji, berkomunikasi dgn jelas. Jika guru mempunyai masalah dgn sesama guru hal yang bisa dilakukan adalah dgn bercerita dgn sesama guru yang dipercaya dan dimasukkan nilai-nilai agama. Salah satu hal yang dapat membantu guru dalam menjalankan tanggung jawab dan mengurangi beban moral, sehingga kinerja guru dalam bekerja tetap maksimal adalah dengan menjaga tingkat kepuasan relasi, terutama di dengan rekan sekerja dalam organisasi atau instansi tempat guru tersebut mengajar. Dukungan sosial yang berasal dari relasi dengan rekan sekerja mampu membantu guru mendapatkan saran, umpan balik dan kekuatan secara emosional untuk mengurangi timbulnya stres kerja, perasaan tertekan dan ketidakpuasan dari pekerjaan guru tersebut (Muruf, 2017)

Salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan relasi, terutama dengan rekan sekerja adalah komunikasi interpersonal yang terjalin di dalam organisasi atau instansi tempat guru tersebut mengajar. Hubungan atau relasi yang terjalin akan semakin berarti dan semakin memuaskan. Saat individu merasa dimengerti dan dihargai oleh rekannya melalui komunikasi yang memuaskan, maka individu tersebut akan mulai membuka diri untuk menjalin relasi, bertahan dalam relasi tersebut dan akhirnya mengalami pengalaman relasi yang memuaskan (Muruf, 2017). Hubungan antara rekan kerja terjalin dengan baik, karena setiap ada kesulitan dalam bekerja rekan kerja memberikan bantuan secara langsung. Tugas yang diberikan kepada seluruh karyawan dapat terselesaikan dengan baik karena dukungan dari rekan kerja, semua rekan kerja bertanggungjawab pada hasil kerjanya dan selalu memberikan nasehat, dukungan dan bantuan apabila rekan kerja lain mendapat kesulitan saat bekerja (Kanada, 2021).

Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, perlu untuk kita memperhatikan guru apakah sudah benar-benar siap untuk mengajar. Salah satu faktor yang harus diperhatikan agar guru bisa memberikan ilmu kepada siswa secara baik yaitu dengan menjaga agar pendidik tersebut terhindar dari stress tekanan kerja. Tekanan kerja di kalangan guru terdiri dari beberapa kategori yaitu tidak dapat mengatasi masalah pengajaran, menghadapi murid yang agresif, penekanan kepada pembelajaran murid-murid dan hubunganguru dengan warga sekolah (Syed Salim et al., 2010).

Menurut Pak Hamdi selaku guru dan waka humas smpn 39 Surabaya, ada beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi tekanan dalam pekerjaan. Hal yang pertama dilakukan yaitu mengutamakan prioritas, guru harus bisa tetap profesional melakukan tugasnya menjadi pendidik yang baik, dengan tidak mengajar dengan penuh emosi dan mengesampingkan hal-hal diluar pembelajaran . Kedua, masalah diluar sekolah tidak boleh dibawa ke pembelajaran yang akhirnya menyebabkan siswa menjadi sasaran. Guru merupakan pendidik dan identifikasi bagi para murid yang di didiknya serta lingkungannya. Oleh sebab itu, tentunya menjadi seorang guru harus memiliki standar serta kualitas tertentu yang harus dipenuhi. Sebagai seorang guru, wajib untuk memiliki rasa tanggung jawab yang dapat dijadikan contoh bagi peserta didik(Yestiani & Zahwa, 2020). Jika guru membawa masalah pribadi ke dalam kelas, atmosfer kelas bisa menjadi tegang dan tidak kondusif untuk belajar. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan motivasi siswa. Untuk itu, peran guru sangat berperan dalam pembelajaran. Ketiga, guru tidak boleh takut untuk meminta bantuan. Guru tidak boleh takut untuk meminta bantuan sesama guru karena beberapa alasan penting yang berkaitan dengan kesejahteraan mental. Menghadapi tantangan pengajaran sendirian bisa sangat stres. Dengan meminta bantuan, beban kerja dapat dibagi, dan guru dapat merasa lebih didukung dan kurang terbebani. Ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Guru di sekolah harus dipastikan agar tetap berada di jalur professional. Pengertian guru profesional menurut para ahli adalah semua orang yang mempunyai kewenangan serta bertanggung jawab tentang pendidikan anak didiknya, baik secara individual atau klasikal, di sekolah atau di luar sekolah(Hamid, 2017). Menurut informan yang kami wawancarai, ada tiga cara yang biasanya dilakukan di smpn 39 untuk memastikan agar guru tetap berada di jalan professional. Pertama dengan melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dorongan dan dukungan kepada guru agar melanjutkan pendidikan lebih tinggi dapat meningkatkan kualitasnya dalam mengajar(Setiyadi & Rosalina, 2021). Guru yang berkualitas dalam mengajar bisa dikatakan sudah menjadi guru yang professional. Kedua, guru dapat mengikuti pelatihan untuk menunjang kualitas mereka. Pelatihan membantu guru memperbarui pengetahuan mereka tentang kurikulum terbaru, metodologi pengajaran, dan teknologi pendidikan. Dengan pengetahuan yang up-to-date, guru dapat mengajarkan materi dengan lebih efektif dan relevan. Ketiga, guru harus aktif melakukan penelitian. Contohnya, guru menganalisis kenapa siswa yang diajar sering mengantuk, apakah faktor siswa sendiri ataukah faktor pengajaran yang kurang menyenangkan. Dengan melakukan penelitian tersebut, guru menjadi tahu apa langkah yang harus dilakukan selanjutnya.

KESIMPULAN

Pada penelitian yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 39 Surabaya yang membahas tentang cara meningkatkan kualitas pembelajaran melalui manajemen pendidik. Manajemen pendidik sangat penting karena memiliki dampak yang signifikan pada efektivitas dan efisiensi sistem pendidikan. Kami menyimpulkan bahwa peran guru

sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran siswa. Guru harus bisa menjadi contoh bagi siswasiswinya dalam arah yang positif, bahkan guru bisa dikata bukanlah seorang guru saja namun bisa menjadi orang tua dan bisa menjadi teman belajar saat di sekolah. Cara penilaian kinerja guru pada Smp Negeri 39 Surabaya cukup baik karena penilaian tersebut dapat dilakukan dengan penilaian sesama guru tetapi beda tingkat dengan adanya cara penilaian tersebut guru akan lebih profesional dalam melakukan apapun. Guru di SMPN 39 Surabaya dapat di evaluasi dengan cara tersebut untuk meningkatkan kualitas guru di sekolah tersebut.

REFERENSI

- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fauzi, I. (2023). Manajemen konflik dan cara penyelesaian konflik dalam organisasi sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108–115. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>
- Inom Nasution. (2010). Manajemen konflik di sekolah. *Visipena Journal*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.46244/visipena.v1i1.22>
- Illahi, N. (2020). Peranan guru profesional dalam peningkatan prestasi siswa dan mutu pendidikand di era milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1–20. <https://doi.org/10.36769/asy.v21i1.94>
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26>
- Judijanto, L., Reza, H. K., Susanti, M., Indonesia, I. J., Lap, J., Utara, B., Baru, P., Besar, K. S., & Pusat, K. J. (2024). *Peningkatan partisipasi guru pada pendidikan dasar melalui sertifikasi guru*. 06(03), 18121–18130.
- Kanada, R. (2021). *Analisis Kepuasan Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir Rahmat Mulyadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Rabial Kanada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang*.
- Kastawi, N. S., & Yuliejantiningasih, Y. (2019). Pengembangan keprofesian berkelanjutan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 157–168. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p157-168>
- Mukarromah, A., & Andriana, M. (2022). Peranan Guru dalam Mengembangkan Media Pembelajaran. *JSER: Journal of Science and Education Research*, 1(1), 43–50.
- Muruf, Y. D. (2017). Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Relasi Dengan Rekan Kerja Pada Guru. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 18(1), 92. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v18i1.351>
- Najri, P. (2020). MGMP Dalam Meningkatkan Keprofesionalan Guru Mata Pelajaran. *AKTUALITA jurnal penelitian sosial dan keagamaan*, 10(1), 130–144. www.ejournal.annadwahkualatungkal.ac.id
- Nur Efendi, & Muh Ibnu Sholeh. (2023). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>

- Oktriany, W. H., Sulasmono, B. S., & Iriani, A. (2018). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi Dengan Model Charlotte Danielson. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 24–36. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p24-36>
- Padjadjaran, U. (2022). *MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI: KONFLIK KEPERCAYAAN DALAM ORGANISASI GEREJA BFA BANDUNG Mahardika 1 , Eni Maryani 2 , Edwin Rizal 3*. 6(1), 86–93.
- Siti Nurzannah. (2022). Peran Guru Dalam Pembelajaran. *ALACRITY : Journal Of Education*, 2(3), 26–34. <http://lppipublishing.com/index.php/alacrity>
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Syed Salim, S. S., Nasir, R., Salim, S. S. S., & Nasir, R. (2010). Kesan Kecerdasan Emosi ke atas Tekanan Kerja dan Niat Berhenti Kerja Profesyen Perguruan. *Jurnal e-Bangi*, 5(1), 53–68.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* , 7(1), 2896–2910.
- Yestiani, D. K., & Zahwa, N. (2020). Peran Guru dalam Pembelajaran pada Siswa Sekolah Dasar. *Fondatia*, 4(1), 41–47. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v4i1.515>
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26>