

## **Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Melalui Komunitas Belajar Perspektif Filsafat Progressivisme**

**Revi Yonalia<sup>1</sup>, Desmi Narti<sup>1</sup>, Victorizal<sup>1</sup>, Suwarno Hidayat<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>SMAN 1 Bengkulu Selatan, Bengkulu, Indonesia

Corresponding author e-mail: [victorizal14@gmail.com](mailto:victorizal14@gmail.com)

Article History: Received on 2 August 2024, Revised on 29 October 2024,  
Published on 2 December 2024

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui komunitas belajar “SMANSA Berbagi” di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan dari perspektif filsafat progressivisme. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian yang diperoleh adalah: (1) strategi pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan adalah pengembangan diri melalui komunitas belajar “SMANSA Berbagi”. Hal tersebut dilakukan dengan cara berbagi ilmu, pengalaman, dan praktik terbaik dalam proses pembelajaran. Kegiatan ini sejalan dengan prinsip filsafat progressivisme yang menekankan pentingnya pembelajaran aktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengalaman nyata; (2) Kepala sekolah selalu melakukan koordinasi dan kolaborasi dalam pelaksanaan pengembangan diri; (3) kriteria penilaian kinerja berdasarkan rencana hasil kerja (RHK) yang disusun oleh masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan di PMM; (4) Strategi kepala sekolah dan komite dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu dengan menyusun rencana pengembangan sekolah dan ikut serta melakukan monitoring serta memberikan masukan terhadap pelaksanaan program sekolah dalam rangka mencapai peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi sekolah untuk terus mendukung dan mengembangkan komunitas belajar seperti ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Filsafat Progressivisme, Kinerja Pendidik, Komunitas Pembelajar, Pembelajaran Aktif, Tenaga Kependidikan

**Abstract:** This study aims to analyze the strategy for improving the performance of educators and education personnel through the “SMANSA Berbagi” learning community at SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan from the perspective of the philosophy of progressivism. The research method used is qualitative with a case study approach. Data collection was carried out through observation, in-depth interviews, and documentation studies. The results of the study obtained were: (1) the strategy to develop educators and education personnel is self-development through the “SMANSA Berbagi” learning community. It was done by sharing knowledge, experiences, and best practices in the learning process. This activity is in line with the principles of the philosophy of progressivism which emphasizes the importance of

*active, collaborative, and real-experience-oriented learning; (2) The principal always coordinates and collaborates in implementing self-development; (3) performance assessment criteria based on the work result plan (RHK) prepared by each educator and education personnel in PMM; (4) the principal and committee's strategy to improve the quality of education, by preparing school development plans and participating in monitoring and providing input on the implementation of school programs in order to achieve improvements in the quality of education. This study provides recommendations for schools to continue to support and develop learning communities like this as an effort to improve the quality of education sustainably.*

**Keywords:** *Active Learning, Education Personnel, Educator Performance, Learning Community, Progressivism Philosophy*

## **A. Pendahuluan**

Bangsa yang maju adalah bangsa yang dapat membuktikan kemajuannya dalam hal pendidikan. Di era globalisasi seperti sekarang kita harus memiliki pendidikan yang bermutu, karena persaingan di era globalisasi sekarang kita harus mampu berkompetisi dalam segala aspek kehidupan semakin sulit untuk dapat dihindari. Konsekuensinya, lembaga pendidikan di Indonesia dituntut dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi (Wiyani, 2018). Sistem pendidikan harus dapat menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaruan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Pendidikan mempunyai peran penting yang strategis untuk menjamin kelangsungan hidup suatu bangsa (Nababan, 2022).

Filsafat progresivisme telah menyumbangkan hal besar di dunia pendidikan pada abad ke-20, yang meletakkan dasar kemerdekaan dan kebebasan kepada anak didik baik secara fisik maupun cara berpikir, agar peserta didik dapat mengembangkan bakat dan kemampuan yang terpendam dalam dirinya, untuk mengatasi rintangan didepannya (Kristiawan, 2016). Pendidikan dapat meningkatkan dan mengembangkan kepribadiannya serta kemampuan dan keterampilannya. Pendidikan adalah usaha sadar dan disengaja serta bertanggung jawab untuk mendewasakan anak yang belum dewasa dan berlangsung terus-menerus. Keberadaan sekolah sebagai institusi penyelenggara pendidikan formal, bermain peran strategis dalam keberhasilan sistem Pendidikan Nasional. Sistem Pendidikan Nasional akan berjalan dengan baik jika didahului dengan perencanaan program yang baik. Perencanaan strategis sekolah sudah tepat dilakukan di masing-masing instansi terkait terutama sekolah. Sekolah sebagai kebijakan berasal dari kebijakan pemerintah, maka kepala sekolah sebagai petugas profesional diperlukan untuk dapat merumuskan, melaksanakan dan mengevaluasi kebijakan pendidikan dengan

pemangku kepentingan dalam upaya untuk pencapaian peningkatan mutu Pendidikan (Valentiara & Surabaya, 2024).

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Seiring dengan perkembangan zaman serta tuntutan profesi tenaga pendidik dan kependidikan agar lebih profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenjang tingkat pendidikan yang telah menjadi komitmen bersama dalam memajukan pendidikan nasional. Maka peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan harus diimplementasikan dan diwujudkan dalam sebuah proses yang sistematis dan terintegrasi dalam suatu bentuk pengelolaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang dimulai dengan proses perencanaan perekrutan hingga pemberhentian (Suntama Putra, Afriza, 2023).

Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan keefektifitasan manajemen dalam mencapai tujuan. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mengerti dan memahami strategi pokok organisasi serta pengelolaan mutu pendidikan, yang berkaitan dengan kegiatan pokok yang nantinya akan dijalankan oleh setiap guru yang ada pada sekolah tersebut, mengingat bahwa kepala sekolah menjadi mesin penggerak bagi sumber daya sekolah, dalam hal ini para guru perlu digerakkan dan diarahkan agar suasana kerja dapat terjalin dengan positif dan produktif, karena guru merupakan basis input yang mempunyai pengaruh besar dalam proses belajar mengajar (Sabilulhaq et al., 2021). Komponen yang berperan penting dalam pengembangan profesionalisme guru adalah kepala sekolah, adapun guru juga mempunyai peran strategis untuk membentuk pengetahuan, keterampilan, maupun karakter siswa agar efektif, sehingga kompetensi guru yang dimiliki lebih variatif dan berinovasi dalam mengimplementasikan strategi pengembangan profesionalisme guru (Lisvian Sari et al., 2022).

Dalam era pendidikan yang terus berkembang, peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan menjadi aspek krusial dalam memastikan mutu dan relevansi pendidikan. SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan telah memperlihatkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pendidikan melalui inisiatif komunitas belajar yang bernama "SMANSA Berbagi". Strategi perencanaan yang terarah dan terukur menjadi pondasi utama dalam memperkuat kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks ini. Peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan bukanlah upaya yang dapat diambil secara sepihak, namun melalui kolaborasi aktif antara berbagai pihak, termasuk pihak sekolah, pengelola pendidikan, siswa, dan masyarakat sekitar. Dengan adanya komunitas belajar "SMANSA Berbagi", upaya kolaboratif ini menjadi lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Pendekatan strategis dalam perencanaan menjadi kunci dalam memastikan bahwa setiap langkah yang diambil memiliki arah yang jelas dan tujuan yang terukur. Melalui pendekatan ini, SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan dapat mengidentifikasi kebutuhan, mengembangkan program-program yang relevan, dan mengevaluasi hasil secara sistematis. Dalam konteks ini, upaya perencanaan strategis tidak hanya mencakup pengembangan kurikulum dan metode pengajaran yang inovatif, tetapi juga melibatkan pengembangan keterampilan kepemimpinan, manajemen waktu, dan kolaborasi antar pendidik. Selain itu, penerapan teknologi informasi dan komunikasi juga menjadi salah satu fokus utama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran.

Dengan demikian, melalui strategi perencanaan yang terukur dan berkelanjutan, SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan melalui komunitas belajar “SMANSA Berbeda” berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta memberikan kontribusi yang positif terhadap kemajuan pendidikan di wilayahnya. Dalam wawancara beberapa tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan Strategi dalam meningkatkan kinerja pendidik terdapat beberapa evaluasi yang dilakukan setiap 1 bulan dan 6 bulan sekali sebagai bahan pengembangan kinerja pendidik atau tenaga kependidikan. Terdapat juga beberapa program pengembangan diri tenaga pendidik yang selalu di laksanakan setiap 1 bulan sekali.

Hasil penelitian yang ingin didapat adalah (1) Mengetahui strategi yang dilakukan oleh SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan agar dapat mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan. (2) Untuk mengetahui mengolah tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif. (3) Untuk mengetahui kriteria penilaian tersendiri untuk kinerja pada guru SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan (4) Untuk mengetahui strategi kepala sekolah bekerja sama dengan komite untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

## **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada artikel ini yaitu menggunakan metode kualitatif yang ditujukan untuk memahami fenomena sosial dari perspektif partisipan, partisipan merupakan orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran dan persepsinya dengan melakukan kegiatan wawancara, observasi, dan studi literatur (Priyambodo, 2023) Tujuan Wawancara dalam penelitian ini untuk menggali informasi yang berkaitan dengan strategi perencanaan dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan sedangkan observasi sendiri bertujuan untuk mengamati secara langsung kondisi yang ada pada SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan, bagaimana lingkungan pembelajarannya, metode pembelajaran dan lain sebagainya. Selanjutnya untuk studi literatur bertujuan untuk mencari informasi tambahan melalui jurnal, e-book dan sebagainya mengenai judul yang telah diangkat.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan telah melaksanakan serangkaian strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan sekolah. Strategi- strategi tersebut dirancang dengan tujuan utama untuk memperbaiki mutu pendidikan dan meningkatkan profesionalisme serta efektivitas para pendidik.

#### *Strategi Pengembangan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan*

Pada awal tahun pelajaran di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan selalu ada program pengembangan diri bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang dapat memberikan kesempatan bagi guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi diri. Guru sebagai pendidik menjadi figur yang sentral, kinerja guru merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian guru dan pihak terkait, guru harus memiliki kinerja yang baik, baik buruknya kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa, sebab guru merupakan figur sentral dalam melayani pendidikan siswa di sekolah, dari guru ilmu pengetahuan mengalir ke diri siswa, dan dari kinerja guru pula kepribadian dan prestasi siswa terbentuk (Muspawi, 2021).

Begitu pula dengan tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam administrasi sekolah dan peserta didik. Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apa bila merujuk kepada Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah "Anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan" seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didaya gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien. Yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran, penjaga dan anggota kebersihan sekolah (Suntama Putra, Afriza, 2023).

Untuk menghadapi tantangan persaingan global guru sangat diharapkan mempunyai kepribadian yang utuh, berbudi luhur, jujur, dewasa, beriman, bermoral, disiplin, tanggung jawab, berwawasan luas, dan lain-lain (Nur, 2019). Semua hal tersebut dapat dilakukan dengan pengembangan diri. Kegiatan pengembangan diri harus mengutamakan kebutuhan guru untuk pencapaian

standar dan peningkatan kompetensi profesi, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan layanan pembelajaran. Kebutuhan tersebut mencakup kompetensi menyelidiki dan memahami konteks di tempat guru mengajar, penguasaan materi dan kurikulum, penguasaan metode pembelajaran, kompetensi melakukan evaluasi peserta didik dan pembelajaran, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), atau pun kompetensi lain yang relevan (Sutikno, 2018). Pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi diri tersebut dapat berupa workshop yang diadakan bersama teman sejawat. Berdasarkan Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, kegiatan pengembangan diri dilakukan dengan 2 macam cara yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat), dan kegiatan kolektif guru. Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi dan meningkatkan keprofesionalan untuk memiliki kompetensi di atas standar dan dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan ini dapat berupa kursus, pelatihan, penataran, maupun berbagai bentuk diklat yang lain. Guru dapat mengikuti kegiatan diklat fungsional atas dasar penugasan, baik oleh kepala sekolah/madrasah, atau institusi yang lain seperti Dinas Pendidikan, atau organisasi profesi seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), atau karena inisiatif guru itu sendiri.

Di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan pengembangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan workshop pada komunitas belajar. Ada komunitas belajar yang telah didaftarkan di website Platform Merdeka Mengajar (PMM) Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi dengan nama komunitas belajar "SMANSA Berbagi" sesuai dengan tuntutan dari pemerintah. Komunitas belajar ini di *launching* pada bulan Oktober 2023. Dengan peluncuran komunitas belajar SMANSA berbagi ini menandai langkah penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dan juga meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan. Platform merdeka mengajar merupakan wadah yang tepat untuk meningkatkan kompetensi, inovasi, dan kreativitas guru sekolah (Aulia et al., 2023). Ini mencerminkan kesungguhan sekolah dalam memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks kepemimpinan sekolah, strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat penting dalam memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme guru dan kinerja tenaga kependidikan (Putri & Nugroho, 2016).

#### *Cara Mengelola Tenaga Pendidik dan Kependidikan Secara Efektif*

Setelah adanya program pengembangan diri dari kurikulum, ada juga program koordinasi yang berkala setiap satu bulan sekali. Dalam kegiatan koordinasi akan membahas tentang evaluasi dari program pembelajaran guru yang telah dilakukan, apakah dari program tersebut perlu dikembangkan atau perlu di benahi, maka pihak sekolah akan membantu mengembangkan/membenahi hal tersebut. Adapun cara mengevaluasi dalam kegiatan tersebut dengan kepala sekolah menanyakan kepada

kurikulum kendala yang terjadi, hambatan yang terjadi, dan sebagainya pada saat rapat koordinasi. Di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan juga terdapat Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang merupakan wadah untuk berkoordinasi dan merencanakan kegiatan yang akan dilakukan dalam pembelajaran. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan secara efektif, pengembangan diri dari kurikulum merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Program pengembangan diri ini menjadi landasan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui penyempurnaan program pembelajaran yang dapat diimplementasikan oleh guru. Selain itu, program koordinasi secara berkala menjadi strategi efektif untuk memastikan evaluasi berkelanjutan terhadap program pembelajaran (Priyambodo, 2023). Koordinasi ini dapat dijadikan strategi kepala sekolah dan pendidik bersama-sama mengevaluasi efektivitas program pembelajaran yang telah dijalankan. Melalui rapat koordinasi ini diharapkan hambatan yang muncul dalam pelaksanaan pembelajaran dapat diidentifikasi dan dapat diatasi secara optimal (Oktavia, 2019).

Pihak sekolah dapat memberikan bantuan dan dukungan untuk memperbaiki dan mengembangkan program pembelajaran. Selain program koordinasi, keberadaan MGMP juga menjadi sarana penting dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan (Vienty & Ajepri, 2022). MGMP yang terintegrasi dalam komunitas belajar SMANSA berbagi memberikan platform bagi pendidik untuk berkolaborasi, berbagi pengalaman praktek baik, dan merencanakan kegiatan yang relevan dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan. Strategi yang dapat dilakukan oleh para guru di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan diantaranya, melaksanakan pelatihan mandiri yang dipantau oleh Kombel SMANSA Berbagi, guru diharapkan mampu memenuhi target capaian untuk mengikuti pelatihan mandiri baik di PMM maupun pelatihan mandiri lainnya. Dengan demikian, melalui berbagai koordinasi dan kolaborasi, kepala sekolah dapat secara efektif memberikan penilaian terhadap pendidik dan tenaga kependidikan.

#### *Kriteria Penilaian Untuk Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan*

Pemahaman kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dan tenaga kependidikan akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam merencanakan pelaksanaan pembelajaran di sekolah (Oktavia, 2019). Dalam menganalisis peningkatan kinerja guru setelah mengikuti komunitas belajar menggunakan platform Merdeka Mengajar, terdapat beberapa aspek penting yang perlu dipertimbangkan, pemahaman guru terhadap kurikulum dan metode pengajaran terbaru. Melalui komunitas belajar, guru mendapatkan pengetahuan terkini tentang kurikulum dan metode pengajaran yang efektif, dapat berbagi pengalaman dan belajar dari praktik terbaik yang dilakukan oleh guru lain dalam komunitas tersebut, hal ini memungkinkan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dan menyesuaikan strategi pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.

Pengembangan Keterampilan Teknologi dan Sumber Daya Digital melalui Platform Merdeka Mengajar memberikan akses kepada guru untuk mempelajari teknologi dan sumber daya digital yang relevan dengan pembelajaran. Guru dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pengajaran, seperti penggunaan multimedia, aplikasi pembelajaran, atau platform e-learning, hal ini memungkinkan guru untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa, guru melakukan kolaborasi dan pertukaran ide, komunitas belajar menyediakan forum bagi guru untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan berdiskusi tentang praktik terbaik dalam pengajaran. Guru dapat belajar dari pengalaman dan strategi yang dilakukan oleh rekan-rekan mereka dalam menghadapi tantangan di kelas dan menjadikan kolaborasi ini mendorong kreativitas, inovasi, dan pemecahan masalah dalam praktik pengajaran. Pengaruh globalisasi juga tidak dapat dicegah lagi. Itulah tantangan bagi pendidikan Indonesia yang makin terpuruk dan makin kompleks. Tantangan ini menuntut sistem pendidikan kita perlu diperbaharui agar tidak ketinggalan zaman dan dapat bersaing dengan negara lain (Nur, 2019).

Selain itu komunitas belajar SMANSA Berbagi dapat menumbuhkan Motivasi dan dukungan profesional, komunitas belajar memberikan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru untuk terus mengembangkan diri secara profesional. Tenaga pendidik dan kependidikan dapat saling memberi umpan balik, saran, dan dukungan dalam mengatasi tantangan yang dihadapi di kelas, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen guru dalam menjalankan tugas mereka. Dengan mengikuti komunitas belajar juga dapat mempengaruhi peningkatan kualitas pembelajaran siswa di sekolah, dengan pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya yang diperoleh dari komunitas belajar, guru dapat merancang dan menerapkan strategi pembelajaran yang lebih efektif, hal ini dapat berdampak positif pada kualitas pembelajaran siswa, seperti peningkatan pemahaman konsep, partisipasi di kelas, dan hasil belajar. Secara keseluruhan, komunitas belajar menggunakan platform Merdeka Mengajar berpotensi meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan profesional, kolaborasi, dan akses terhadap sumber daya terkini. Namun, penting untuk melakukan evaluasi yang teratur dan mengumpulkan umpan balik dari guru dan siswa untuk mengukur dampak nyata dari inisiatif ini.

Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah memegang peran yang krusial karena hal ini memungkinkan terciptanya lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi dan kinerja guru (Priyambodo, 2023). Sejalan dengan itu progresivisme menolak corak pendidikan yang otoriter terjadi di masa lalu dan sekarang. Pendidikan yang otoriter diasumsikan bisa menghambat diri dalam mencapai tujuan yang baik, karena kurang menghargai kemampuan manusia dalam proses pendidikan, didunia pendidikan semua ibarat motor penggerak sebagai proses untuk mencapai kemajuan atau "progres". Dengan demikian ide-ide, teori-teori, cita-cita tidaklah cukup hanya diakui sebagai sesuatu yang ada (being), tetapi

harus dicari artinya bagi suatu kemajuan (muhammad kristiawan, 2016). Menyikapi hal tersebut, pentingnya evaluasi kinerja guru menjadi sangat relevan. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan memberikan landasan bagi penilaian kinerja yang berkelanjutan dan berkualitas. Di samping itu, penilaian kinerja guru juga merupakan bagian integral dari proses pengembangan profesionalisme guru, dalam konteks strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru (Vienty & Ajepri, 2022).

Dalam implementasinya, penilaian kinerja guru di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan sudah terintegrasi ke aplikasi PMM (Platform Merdeka Mengajar), untuk bulan Januari guru-guru yang mengakses PMM untuk kepentingan RHK (Rencana hasil kerja) baru mencapai 25% atau sebanyak 15 guru dari 58 guru, kemudian ketua komunitas mengadakan sosialisasi Kombel dibulan Maret 2024 dengan tema "Optimalisasi PMM di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan", setelah diadakan sosialisasi terdapat peningkatan jumlah guru yang mengakses PMM yakni sebesar 75% atau meningkat sebanyak 44 guru dari 58 yang aktif mengikuti kegiatan Kombel di PMM, selanjutnya Kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru dalam PMM pada kegiatan Kolaborasi peningkatan mutu pendidikan dalam satuan pendidikan SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan. Guru-guru diharapkan untuk memenuhi kriteria penilaian kinerja yang telah di susun dalam RHK di PMM, setelah kegiatan ini terdapat 60% guru yang sudah melakukan tahap observasi kinerja oleh kepala sekolah, 39% guru sudah mencapai tahap tindak lanjut RHK pada PMM oleh kepala sekolah, namun masih terdapat 4% guru (2 guru dari 58 guru) yang belum mengakses PMM disebabkan masih kurangnya kesadaran akan pentingnya Kombel dalam meningkatkan kinerja guru sehingga hal ini menjadi perhatian khusus terhadap pencapaian kinerja guru SMA Negeri 1 Bengkulu selatan dalam pemanfaatan Kombel sebagai media penilaian kinerja guru di sekolah (Data Kurikulum 2024). secara sistematis memasukkan rencana hasil kerja (RHK) yang mencakup berbagai kegiatan pendidikan, mulai dari webinar, Pelatihan mandiri melalui PMM, berbagi praktik baik melalui Komunitas belajar "SMANSA Berbagi" secara signifikan dapat memberikan manfaat terhadap peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan. Makin baik kepemimpinan kepala sekolah maka makin baik pula kinerja seorang guru. Demikian pula sebaliknya makin buruk kepemimpinan kepala sekolah maka makin rendah kinerja seorang guru (Mahfud, 2020).

#### *Strategi Kepala Sekolah Bekerja Sama Dengan Komite Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan*

Kepala Sekolah sebagai pimpinan satuan pendidikan yang mempunyai jabatan tertinggi di sekolah, harus mampu memotivasi guru untuk memahami visi misi sekolah yang akan dicapai, harus memberi kesempatan kepada guru untuk saling berpendapat dan berkolaborasi, disamping itu kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja dan menciptakan suasana lingkungan sekolah yang positif. Ketika tujuan yang ingin dicapai atau hasil evaluasi sudah diketahui maka

akan di koordinasikan terlebih dahulu dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf dan Bapak/Ibu guru. Sebagai ujung tombak pendidikan di sebuah lembaga, peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada administrasi dan manajemen, tetapi juga mencakup strategi yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan (Vienty & Ajepri, 2022). Pendekatan yang holistik diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Kepala sekolah perlu membangun lingkungan kerja yang inklusif, di mana gagasan dan pandangan dari semua pihak dihargai dan dipertimbangkan secara serius sebelum penetapan tujuan akhir. Pendekatan yang inklusif ini tidak hanya menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap tujuan pendidikan, tetapi juga merangsang inisiatif dan kreativitas dalam menghadapi tantangan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah harus mengarah pada pengembangan profesionalisme guru. Dengan memberi guru kesempatan untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan potensi secara mandiri, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat kesatuan dan semangat kerja kolektif (Priyambodo, 2023).

Selain itu, keberhasilan sebuah sekolah juga sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, terutama guru. Pentingnya strategi kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi dan mendukung guru dalam mengembangkan profesionalisme mereka. Manajemen sekolah membutuhkan kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur, mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan pendidikan yang dikembangkan di sekolah. Maju mundurnya suatu sekolah berada ditangan kepala sekolah, karena peran kepala sekolah sangat strategis dan menentukan bagi pengembangan sekolah terutama dalam menggerakkan dan memperdayakan komponen-komponen sekolah dan Kepala sekolah harus mengetahui secara utuh pengelolaan sekolah serta harus mempunyai target kemajuan sekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai seorang manajer pada suatu sekolah hendaknya dapat mengelola keadaan yang akan berjalan sesuai dengan program masing-masing individu, terutama guru yang akan menjadi senjata andalan dalam suatu organisasi Pendidikan (Basri et al., 2021).

Diperlukan evaluasi berkala setiap semester menjadi instrumen penting dalam mengidentifikasi kebutuhan siswa dan menyesuaikan program pembelajaran serta kegiatan ekstrakurikuler untuk memenuhi minat dan bakat mereka. Untuk itulah, filsafat progresivisme menghendaki sisi pendidikan dengan bentuk belajar “sekolah sambil berbuat” atau *learning by doing*. Dengan kata lain akal dan kecerdasan anak didik harus dikembangkan dengan baik. Perlu diketahui pula bahwa sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pemindahan pengetahuan (*transfer of knowledge*), melainkan juga berfungsi sebagai pemindahan nilai-nilai (*transfer of value*), sehingga anak menjadi terampil dan berintelektual baik secara fisik maupun psikis, Untuk itulah sekat antara sekolah dengan masyarakat harus dihilangkan (Ilun mualifah, 2017). Program kerja yang harus dilaksanakan kepala sekolah juga harus berdasar pada visi dan misi sekolah tersebut, sehingga dapat

terlaksana dengan baik. Kemudian pengelolaan yang diberikan kepala sekolah kepada semua guru juga harus dilakukan secara maksimal dengan memberikan himbauan dan penyuluhan kepada guru sehingga guru dapat meningkatkan pemahaman dan penguasaan kerja sehingga tercipta kerjasama yang baik. Meskipun dirasa secara keseluruhan sudah baik akan tetapi masih perlu adanya peningkatan kesempurnaan program kerja yang akan datang agar mutu pendidikan di sekolah semakin meningkat.

Kepala sekolah di lembaga pendidikan harus memperhatikan sikap profesionalisme guru agar mempunyai inisiatif mengembangkan potensi dan melaksanakan tugasnya secara mandiri. Dalam lembaga pendidikan, kualitas guru memiliki pengaruh terhadap komponen pendidikan lainnya, sehingga peningkatan kualitas guru merupakan program yang sangat strategis. Seiring dengan program peningkatan kualitas guru, program yang dapat dilakukan oleh sekolah bekerjasama dengan pihak komite antara lain memfasilitasi dan membiayai kegiatan pelatihan serta Penilaian Kinerja Guru melalui kegiatan kornel SMANSA berbagi, selain itu komite sekolah juga berpartisipasi dalam kegiatan pengadaan sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan yang akan dievaluasi setiap 6 bulan sekali oleh pihak komite sekolah. Selain itu komite sekolah juga memiliki peran penting dalam pemenuhan kebutuhan peserta didik dalam proses pembelajaran atau intrakurikuler maupun kegiatan ekstrakurikuler yang menunjang minat bakat mereka.

Dengan demikian, kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan komite sekolah menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan. Melalui pendekatan yang inklusif, kepemimpinan yang membangun profesionalisme, dan manajemen sumber daya manusia yang efektif, kepala sekolah dapat membentuk lingkungan pendidikan yang dinamis dan berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal bagi semua pemegang kepentingan.

Berikut ini adalah beberapa strategi yang dapat dilakukan Kepala Sekolah bekerja sama dengan Komite Sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan sebagai berikut.

1. Menyusun rencana pengembangan sekolah (RPS) yang meliputi program jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek secara partisipatif dengan melibatkan guru, tenaga administrasi, komite sekolah dan masyarakat.
2. Mengoptimalkan peran Komite Sekolah dalam memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi terkait program-program peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.
3. Menjalin komunikasi dan koordinasi yang intensif dengan Komite Sekolah dalam menyiarkan dan menyatukan pelaksanaan program-program sekolah.
4. Melibatkan Komite Sekolah dalam penyusunan kebijakan-kebijakan sekolah, seperti Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (APBS), kurikulum, serta program-program sekolah lainnya.

5. Mengoptimalkan fungsi pengawasan dan evaluasi Komite Sekolah terhadap kinerja sekolah, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik.
6. Menggalang dukungan dan partisipasi orang tua/wali murid melalui Komite Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sekolah, seperti penyediaan sarana prasarana, program ekstrakurikuler, dan lain-lain.
7. Memanfaatkan Komite Sekolah sebagai jembatan penghubung antara sekolah dengan masyarakat dan lembaga-lembaga terkait dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.
8. Melibatkan Komite Sekolah dalam mempromosikan dan meningkatkan citra sekolah di masyarakat, sehingga dapat menarik minat siswa baru yang berkualitas.
9. Mengadakan pelatihan atau workshop bersama Komite Sekolah dalam rangka meningkatkan kapasitas dan pemahaman tentang pengelolaan pendidikan yang berkualitas.
10. Membentuk tim kerja yang solid antara pihak sekolah dan Komite Sekolah dalam menyusun, melaksanakan, dan menyebarkan program-program peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan menjadi faktor penting dalam membangun pendidikan di Indonesia, karena dengan pendidikan yang bermutu, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang cerdas dan kompetitif (Al Amin et al., 2021). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) untuk mewujudkan program peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan, dimana terdapat beberapa ketentuan-ketentuan yang membahas syarat sistem pendidikan minimum yang diterapkan pada semua wilayah di Indonesia. Tujuan SNP adalah untuk menjamin mutu pendidikan nasional, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Mutu pendidikan berkelanjutan pada Suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh segenap sumber daya yang ada, serta ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dalam mengelola sumber daya di lembaga tersebut. Kepala sekolah dan jajaran kepemimpinan bertanggung jawab dalam mewujudkan mutu yang berkelanjutan (Susanti, 2021).

#### **D. Kesimpulan**

Pembaruan pendidikan untuk menjawab tantangan zaman dengan metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini memberikan pemahaman kepada kita tentang strategi perencanaan dan pengembangan kinerja pendidik di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan. Dari hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa implementasi berbagai strategi, seperti program pengembangan diri, koordinasi secara berkala, dan kolaborasi antara guru mata pelajaran, kepala sekolah, dan komite sekolah, telah memberikan kontribusi yang sangat signifikan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan. Strategi pengembangan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, terutama melalui

program pengembangan diri yang rutin diselenggarakan SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan melalui kegiatan Komunitas Belajar (Kombel) SMANSA Berbagi telah menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan potensi guru dalam komunitas pendidikan.

Selain itu, upaya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif, seperti melalui program koordinasi berkala dan kolaborasi antar kelompok komunitas guru, sangat membantu dalam mengevaluasi dan meningkatkan program pembelajaran yang berkelanjutan. Penilaian kinerja guru di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan tidak hanya menjadi instrumen untuk mengevaluasi kinerja guru, tetapi juga sebagai bagian integral dari upaya pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu pendidikan secara nasional. Walaupun ada tantangan dalam proses akses terhadap aplikasi penilaian kinerja dan masih ada guru yang kurang memiliki kesadaran terhadap pentingnya kegiatan pengembangan diri pada komunitas belajar, melalui aplikasi PMM namun tidak mengurangi pentingnya penilaian yang merupakan landasan pengembangan keberlanjutan. Kerja sama antara kepala sekolah dan komite sekolah merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dengan membangun lingkungan inklusif dan memfasilitasi partisipasi aktif dari semua pihak terkait.

Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya menjadi administrator, tetapi juga pemimpin yang mendorong kolaborasi dan pengembangan profesionalisme guru. Implementasi strategi pengembangan kinerja, pengelolaan efektif, penilaian kinerja, dan kerja sama antara kepala sekolah dan komite sekolah merupakan fondasi yang kokoh dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bengkulu Selatan referensi dalam penelitian ini memberikan landasan teoritis yang kuat untuk mendukung temuan dan analisis yang disajikan, serta memberikan arahan untuk penelitian lanjutan dalam bidang ini. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam upaya pembaruan pendidikan yang berkelanjutan dan berorientasi pada hasil.

#### **E. Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih kami berikan kepada dosen kami Dr. Muhammad Kristiawan, M.Pd. yang memberikan masukan dan dorongan semangat untuk terus berkarya. Terima kasih juga kepada kepala SMAN 1 Bengkulu Selatan dan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

#### **Daftar Pustaka**

Al Amin, Mei Indrawati, & C. Sri Hartati. (2021). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Standarisasi Tenaga Pendidik. *Jurnal Santiaji Pendidikan (JSP)*, 11(3), 180–187. <https://doi.org/10.36733/jsp.v11i3.2430>

- Aulia, D., Murni, I., & Desyandri, D. (2023). Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 800–807. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1310>
- Basri, B., Khairinal, K., & Firman, F. (2021). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Fungsi Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 11(2), 349. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v11i2.233>
- Ilu mualifah. (2017). progresivisme john dewey dan pendidikan partisipatif perspektif pendidikan islam. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 4, Issue 1).
- Kristiawan, M. (2016). *Filsafat Pendidikan, The Choice is Yours*. Valia Pustaka.
- Lisvian Sari, A. S., Cicik Pramesti, Suryanti, & Riki Suliana R.S. (2022). Sosialisasi Platform Merdeka Mengajar Sebagai Wadah Belajar Dan Berkreasi Guru. *Jurnal Penamas Adi Buana*, 6(01), 63–72. <https://doi.org/10.36456/penamas.vol6.no01.a6105>
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nababan, M. L. (2022). Urgensi Perencanaan Pendidikan Pada Lembaga Pendidikan Kristen. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(3), 172–182. <https://doi.org/10.51212/jdp.v14i3.84>
- Nur, H. (2019). Pendidikan dan Tenaga Kependidikan. *Medtek*, 1(2), Hlm 3.
- Oktavia, A. (2019). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. [Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/](http://Journal.an-Nur.Ac.Id/), 7, 9–25.
- Priyambodo, P. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 34–58.
- Putri, W. N., & Nugroho, M. A. (2016). Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 8(2), 313. <https://doi.org/10.18326/mdr.v8i2.313-340>
- Sabilulhaq, Ummami, F., Rachman, N. A., & Fadhilah, H. (2021). Pendidikan Madrasah. *Cerdika*, 1(7), 858–866.

- Suntama Putra, Afriza, T. A. (2023). Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 314–319. <https://doi.org/10.31004/jpion.v1i2.49>
- 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>
- Sutikno, A. (2018). Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Diri. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 4(2), 45–57. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v4i2.177>
- Valentiara, N. K., & Surabaya, U. N. (2024). *O f a h*. 4, 1570–1580.
- Vienty, O., & Ajepri, F. (2022). Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), h. 131.
- Wiyani, N. A. (2018). Transformasi Menuju Madrasah Bermutu Terpadu. *INSANIA : Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 16(2), 205–217. <https://doi.org/10.24090/insania.v16i2.1588>