

**MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH TEMPEL REJO CURUP**

Tulus Mesyratul Maulia<sup>1</sup>, Idi Warsah<sup>2</sup>, Syaiful Bahri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Pascasarjana Magister

Institut Agama Islam Negeri Curup,

tulusmesyratulmaulia@gmail.com<sup>1</sup>, idiwarsah@iaincurup.ac.id<sup>2</sup>,

syaiful@iaincurup.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the management of improving the performance of educators and educational personnel at SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup. The study employed a qualitative approach using field research as the research design. Data were collected through observations, in-depth interviews with the principal, teachers, and educational personnel, as well as documentation. The data were analyzed using the stages of data reduction, data display, and conclusion drawing, while the credibility of the findings was ensured through source and technique triangulation. The findings reveal that the improvement of educators' and educational personnel's performance was implemented through the application of management functions, including planning, organizing, actuating, and controlling. At the planning stage, the principal designed competency development programs through training, Subject Teacher Consultation Forums (Musyawarah Guru Mata Pelajaran [MGMP]), academic supervision, and regular professional development activities. The organizing stage involved assigning duties and responsibilities according to the competencies of educators and educational personnel. The implementation stage was carried out through professional development programs, training, periodic performance evaluations, and motivational initiatives for all school members. Meanwhile, the controlling stage consisted of supervision, monitoring, and continuous performance evaluation. The study also identified several challenges, including the limited number of educators, inadequate welfare, limited supporting facilities, and low work discipline among some educational personnel. These challenges were addressed through continuous professional development, improved communication, motivation enhancement, optimization of available resources, and collaborative efforts among all school members. The findings indicate that the consistent implementation of management functions contributes to improving the professionalism of educators and educational personnel, thereby supporting the enhancement of the quality of educational services.*

**Keywords:** *Educational management; educators' performance; educational personnel; school principal; performance improvement*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Pada tahap perencanaan, kepala sekolah menyusun program peningkatan kompetensi melalui pelatihan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), supervisi akademik, serta pembinaan rutin. Tahap pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas sesuai kompetensi masing-masing tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pelaksanaan program diwujudkan melalui kegiatan pembinaan profesional, pelatihan, evaluasi berkala, serta pemberian motivasi kepada seluruh warga sekolah. Pengawasan dilakukan melalui supervisi, monitoring, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Penelitian juga menemukan beberapa kendala, yaitu keterbatasan jumlah tenaga pendidik, rendahnya kesejahteraan, keterbatasan sarana pendukung, serta rendahnya disiplin sebagian tenaga kependidikan. Berbagai kendala tersebut diatasi melalui pembinaan berkelanjutan, peningkatan komunikasi, pemberian motivasi, optimalisasi sumber daya yang tersedia, dan kerja sama seluruh warga sekolah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi manajemen secara konsisten mampu meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan.

**Kata Kunci:** Manajemen pendidikan, kinerja pendidik, tenaga kependidikan

### **A. Pendahuluan**

Peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu tantangan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber

daya manusia melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen secara efektif. Pendidik berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan bertanggung jawab memberikan layanan administrasi dan teknis yang mendukung kelancaran

penyelenggaraan pendidikan. Sinergi antara kedua unsur tersebut menjadi faktor penting dalam mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang efektif.

Manajemen pendidikan memberikan kerangka kerja bagi kepala sekolah dalam mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah. George R. Terry menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi ditentukan oleh pelaksanaan fungsi manajemen yang meliputi planning, organizing, actuating, dan controlling. Dalam konteks pendidikan, fungsi-fungsi tersebut menjadi dasar bagi kepala sekolah dalam menyusun program peningkatan kompetensi, mengorganisasikan tugas sesuai bidang keahlian, menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan bersama, serta melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkelanjutan. Mulyasa juga menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai manajer pendidikan yang bertanggung jawab membina, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi pendidik maupun tenaga kependidikan agar mampu

melaksanakan tugas secara profesional.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan, supervisi akademik, pengembangan keprofesian berkelanjutan, serta penguatan kompetensi sumber daya manusia. Namun demikian, implementasi berbagai program tersebut belum sepenuhnya memberikan hasil yang optimal. Berbagai lembaga pendidikan masih menghadapi kendala berupa keterbatasan sumber daya manusia, rendahnya disiplin kerja, belum optimalnya pelaksanaan tugas sesuai fungsi masing-masing, serta terbatasnya dukungan sarana dan prasarana. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada efektivitas manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah.

SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup merupakan salah satu sekolah yang terus berupaya meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusianya. Berdasarkan hasil observasi awal, sekolah telah melaksanakan berbagai

program peningkatan kinerja melalui kegiatan pelatihan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), supervisi akademik, pembinaan rutin, dan evaluasi kinerja. Meskipun demikian, pelaksanaan program tersebut masih menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan jumlah pendidik, rendahnya kesejahteraan sebagian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta belum optimalnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi kepala sekolah dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen secara efektif untuk meningkatkan kinerja seluruh sumber daya manusia di sekolah.

Penelitian mengenai peningkatan kinerja guru telah banyak dilakukan dengan menitikberatkan pada kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, maupun pengembangan kompetensi guru. Akan tetapi, penelitian yang mengkaji manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara terpadu masih relatif terbatas, khususnya pada satuan pendidikan Muhammadiyah. Padahal, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan dua komponen yang saling melengkapi dalam mendukung

keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih komprehensif dengan menganalisis penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara bersamaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, mendeskripsikan implementasi fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan kepala sekolah, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi kendala beserta solusi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam serta menjadi referensi bagi kepala sekolah dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research)

untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara komprehensif berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan melalui interaksi langsung dengan informan penelitian.

Penelitian dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memahami secara mendalam pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja di sekolah. Informan terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, serta pihak lain yang terlibat dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja.

Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati pelaksanaan kegiatan manajemen di sekolah, wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa program kerja, struktur organisasi, dokumen supervisi, laporan kegiatan, dan arsip sekolah.

Analisis data dilakukan secara interaktif menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member checking guna memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi.

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

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama, yaitu: (1) manajemen peningkatan kinerja pendidik, (2) manajemen peningkatan kinerja tenaga kependidikan, dan (3) faktor penghambat beserta solusi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup. Ketiga temuan tersebut diperoleh melalui observasi,

wawancara mendalam, dan studi dokumentasi yang selanjutnya dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña.

Table 1. Ringkasan Hasil Penelitian

| <b>Aspek</b>     | <b>Temuan Penelitian</b>                                                                                                 |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Perencanaan      | Kepala sekolah menyusun program peningkatan kompetensi melalui pelatihan, MGMP, supervisi akademik, dan pembinaan rutin. |
| Pengorganisasian | Pembagian tugas disesuaikan dengan kompetensi, tanggung jawab, dan kebutuhan sekolah.                                    |
| Pelaksanaan      | Program dilaksanakan melalui                                                                                             |

|            |                                                                                                                            |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | pelatihan, pendampingan, evaluasi berkala, serta pemberian motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan.               |
| Pengawasan | Kepala sekolah melakukan supervisi, monitoring, evaluasi kinerja, serta tindak lanjut hasil evaluasi.                      |
| Kendala    | Keterbatasan jumlah pendidik, rendahnya kesejahteraan, keterbatasan sarana, dan kedisiplinan sebagian tenaga kependidikan. |
| Solusi     | Pembinaan berkelanjutan, peningkatan                                                                                       |

|  |                                                                                       |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------|
|  | komunikasi, optimalisasi sumber daya, dan penguatan kerja sama seluruh warga sekolah. |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------|

### **Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara sistematis dalam meningkatkan kinerja pendidik. Tahap perencanaan dilakukan melalui penyusunan program pengembangan kompetensi guru yang mencakup pelatihan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), supervisi akademik, serta pembinaan profesional secara berkala. Program tersebut disusun berdasarkan kebutuhan guru dan arah pengembangan sekolah sehingga pelaksanaannya lebih terarah.

Pada tahap pengorganisasian, kepala sekolah membagi tugas sesuai kompetensi, pengalaman, dan bidang keahlian masing-masing guru. Pembagian tugas tersebut bertujuan menciptakan efektivitas kerja sekaligus meningkatkan tanggung

jawab setiap pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Pelaksanaan program dilakukan melalui kegiatan pelatihan, pembinaan, supervisi akademik, pemberian motivasi, serta evaluasi berkala terhadap proses pembelajaran. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional sebagai upaya meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Pengawasan dilaksanakan melalui supervisi kelas, monitoring administrasi pembelajaran, serta evaluasi terhadap capaian kinerja guru. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar penyusunan program pembinaan berikutnya sehingga proses peningkatan kinerja berlangsung secara berkesinambungan.

Temuan tersebut sejalan dengan teori George R. Terry yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh penerapan fungsi planning, organizing, actuating, dan controlling. Seluruh fungsi tersebut telah diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengelola peningkatan kinerja

pendidik. Selain itu, temuan ini juga mendukung pendapat Mulyasa yang menyatakan bahwa kepala sekolah berperan sebagai manajer pendidikan yang bertanggung jawab membina dan mengembangkan profesionalisme guru melalui supervisi, pelatihan, serta evaluasi yang berkelanjutan.

### **Manajemen Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga kependidikan dilakukan melalui pengelolaan administrasi yang terencana, pembagian tugas yang jelas, pembinaan disiplin kerja, serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas administratif. Kepala sekolah memberikan arahan secara rutin kepada tenaga kependidikan agar pelayanan administrasi mampu mendukung efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Pelaksanaan pembinaan dilakukan melalui rapat koordinasi, pendampingan dalam penyelesaian administrasi sekolah, serta pemberian motivasi untuk meningkatkan tanggung jawab kerja. Evaluasi dilakukan secara berkala guna memastikan setiap tenaga kependidikan menjalankan tugas

sesuai dengan standar operasional sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung teori Sedarmayanti yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan mengembangkan kompetensi, meningkatkan produktivitas, dan mengoptimalkan kinerja melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, peningkatan kinerja tenaga kependidikan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas manajemen yang diterapkan kepala sekolah.

### **Faktor Penghambat dan Solusi**

Penelitian menemukan beberapa faktor yang menghambat peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu keterbatasan jumlah pendidik, rendahnya kesejahteraan, keterbatasan sarana pendukung, serta belum optimalnya kedisiplinan sebagian tenaga kependidikan. Kondisi tersebut berdampak terhadap pelaksanaan tugas, efektivitas pelayanan administrasi, dan pencapaian program pengembangan sumber daya manusia.

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, kepala sekolah menerapkan beberapa strategi, antara lain meningkatkan pembinaan dan supervisi, memperkuat komunikasi antarpersonel, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, serta mendorong partisipasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan pengembangan kompetensi. Upaya tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian permasalahan tidak hanya dilakukan melalui pendekatan administratif, tetapi juga melalui pendekatan pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusia.

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan Wibowo bahwa peningkatan kinerja merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan melalui pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, evaluasi, dan perbaikan sistem kerja organisasi. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sangat ditentukan oleh konsistensi penerapan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan kepala sekolah.

#### **D. Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup telah dilaksanakan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Kepala sekolah menyusun berbagai program pengembangan kompetensi melalui pelatihan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), supervisi akademik, pembinaan rutin, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Implementasi fungsi-fungsi manajemen tersebut mampu meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja masih menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan jumlah pendidik, rendahnya kesejahteraan, keterbatasan sarana pendukung, serta belum optimalnya kedisiplinan sebagian tenaga kependidikan. Untuk

mengatasi kendala tersebut, kepala sekolah menerapkan strategi berupa pembinaan yang berkelanjutan, penguatan komunikasi dan koordinasi, optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang tersedia, serta pemberian motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Strategi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh efektivitas manajemen yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen secara konsisten dapat menjadi strategi dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji manajemen peningkatan kinerja pada jenjang dan karakteristik sekolah yang berbeda atau menggunakan pendekatan mixed methods agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di bidang pendidikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bafadal, I. (2008). Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barkah, J., & Sarwandianto, A. (2023). Manajemen pengembangan kompetensi guru sebagai determinan kinerja guru. *Journal on Education*, 5(3), 6023–6031.
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan kompetensi pegawai aparatur sipil negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup melalui metode pendidikan dan pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(2), 120–128.
- Fattah, N. (2012). Landasan manajemen pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fayol, H. (2011). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing.
- Hikmy, A. (2023). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 11 Kampung Surian Kota Sawahlunto. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 13(1), 54–61.
- Khoirinindyah, K., Safitri, S., & Rindaningsih, I. (2023). Exploring the nexus:

- Benchmarking and educational institution performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(4), 1237–1247.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, M., Komariyah, L., & Mulawarman, W. G. (2023). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era Kurikulum Merdeka. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 3(Special Issue), 183–194.
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syahren, M., & Rindaningsih, I. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan. *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(2), 2862–2874.
- Terry, G. R. (2000). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.