

**MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN PADA SMP MUHAMMADIYAH 2 TEMPEL REJO
CURUP**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam (S2)



OLEH

**TULUS MESYRATUL MAULIA
24861026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP TAHUN 2026**

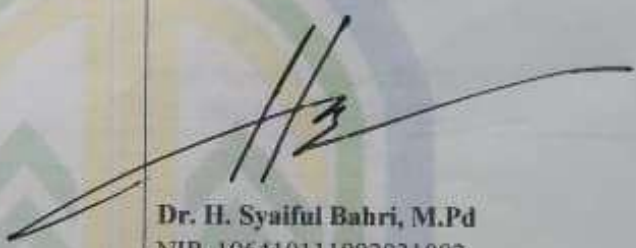


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jl. Dr. Ak. Gani 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: <http://www.iaincurup.ac.id> email: admin@iaincurup.ac.id

PERSETUJUAN KOMISI
PEMBIMBING TESIS

Nama : Tulus Mesyratul Maulia
NIM : 24861026
Judul Proposal : "Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup"

Pembimbing I  Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I NIP. 197504152005011009	Pembimbing II  Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd NIP. 196410111992031002
Curup, 19 Agustus 2026 Mengetahui, Penanggung Jawab Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)   Dr. Epa Kristina, M.Pd. NIP 19921020 2025052002	

IAIN CURUP



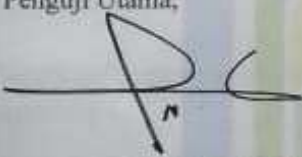
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Dr. Ak. Gani No 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax. (0732) 21010 Curup 39113
Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: admin@iaincurup.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

No: 682/In.34/PCS/PP.00.9/08/2026

Tesis yang berjudul "Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup" Yang ditulis oleh Tulus Mesyratul Maulia, NIM 24861026, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah di uji dan di nyatakan LULUS pada 12 Agustus 2026 serta sudah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji dalam sidang ujian tesis.

Ketua Sidang,  Dr. Leffi Noviyenty, M.Pd NIP. 197611062003122004	Sekretaris,  Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd NIP. 196410111992031002
Penguji Utama,  Dr. Abdul Sahib, S.Pd.I., M.Pd NIP. 197205202003121001	Tanggal 19 / 2026 Agustus
Penguji I,  Prof. Dr. H. Idi Warsah, M.Pd.I NIP. 197504152005011009	Tanggal 27 / 2026 Agustus
Mengetahui: Rektor IAIN Curup  Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I NIP. 197504152005011009	Curup, 19 Agustus 2026 Direktur Pascasarjana IAIN Curup  Prof. Dr. Hendra Harmi, M.Pd NIP. 197511082003121001



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tulus Mesyratul Maulia
NIM : 24861026
Tempat dan Tanggal Lahir : Talang Seleman, 03 Juni 2002
Pekerjaan : Mahasiswa Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Curup

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, benar-benar karya asli saya, kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila dikemudian terapat di dalamnya kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan seperlunya.

Rejang Lebong, Juli 2026
Saya yang menyatakan


Tulus Mesyratul Maulia

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Worohmatullahi Waboraktuh

Alhamdulillahirrobbil'alamiin, Segala puji dan syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah swt., karena atas taufik dan hidayah-Nyalah, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup.” ini dapat diselesaikan dengan berbagai kekurangan dan keterbatasan.

Salawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad saw, beserta keluarga, sahabat-sahabat Beliau serta para pengikutnya, yang telah berjuang sampai akhir hayatnya, membawa umatnya menjadi insani yang Islami seperti yang kita rasakan saat ini.

Dengan penyusunan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan, saran dan informasi yang penulis sangat butuhkan, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd, selaku rektor Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Ibu Dr. Eka Apriani, M. Pd selaku wakil rektor I Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
3. Bapak Dr. Sakut Anshori, S.pd.I., M. Hum. selaku wakil rektor II Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
4. Bapak Dr. Sagiman, M.kom selaku wakil rektor III Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
5. Bapak Prof. Dr. Hendra Harmi, M. pd selaku Direktur Pascasarjana Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
6. Ibu Dr. Leffi Noviyenty, M.Pd selaku Wakil Direktur Pascasarjana Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

7. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd, selaku pembimbing I yang selalu memberikan arahan, motivasi, masukan dan petunjuk dalam penulisan tesis ini.
8. Bapa Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd. selaku pembimbing II yang selalu memberikan arahan, motivasi, masukan dan petunjuk dalam penulisan tesis ini.
9. Seluruh Civitas Akademika IAIN Curup dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian tesis ini.

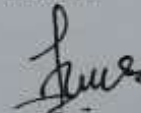
Namun penulis mengakui masih banyak kekurangan didalam penyusunan tesis ini, oleh karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan penulis. Untuk itu penulis dengan sangat menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Ya Robbal'alamiin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Curup 2 Juli 2026

Peneliti



Tulus Mesyratul Maulia

NIM 24861026

ABSTRAK

Tulus Mesyratul Maulia NIM. 24861026 “MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 2 TEMPEL REJO CURUP”.

Manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aspek penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala yang memengaruhi efektivitas peningkatan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen peningkatan kinerja pendidik, manajemen peningkatan kinerja tenaga kependidikan, serta faktor kendala dan solusi dalam manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, serta triangulasi untuk menguji keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui penerapan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Program tersebut diwujudkan melalui penyusunan program kerja, pembagian tugas sesuai kompetensi, pembinaan, pelatihan, MGMP, supervisi, monitoring, dan evaluasi. Kendala yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu, beban kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, serta sarana dan prasarana. Solusi dilakukan melalui pembinaan berkelanjutan, penguatan koordinasi, supervisi, optimalisasi MGMP, dan pengembangan kompetensi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan fungsi manajemen secara terpadu mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pendidik serta tenaga kependidikan, Peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, supervisi, monitoring, dan evaluasi secara berkelanjutan, Kendala dalam peningkatan kinerja diatasi melalui penguatan koordinasi, supervisi, MGMP, dan pengembangan kompetensi. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis terpadu penerapan fungsi POAC yang dikaitkan dengan faktor kendala dan solusi dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: Manajemen Peningkatan Kinerja, Pendidik, Dan Tenaga Kependidikan, SMP Muhammadiyah

ABSTRACT

Tulus Mesyratul Maulia Student ID: 24861026 **"MANAGEMENT OF IMPROVING THE PERFORMANCE OF EDUCATORS AND EDUCATION PERSONNEL AT SMP MUHAMMADIYAH 2 TEMPEL REJO CURUP"**

The management of improving the performance of educators and education personnel is an essential aspect of enhancing the quality of education. However, its implementation still encounters various challenges that affect the effectiveness of improving the competence and professionalism of human resources in schools. This study aims to describe the management of improving educators' performance, the management of improving education personnel's performance, and the challenges and solutions in the management of improving the performance of educators and education personnel at SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup.

This study employed a qualitative approach using a case study design. The research participants consisted of the principal, educators, and education personnel. Data were collected through observation, interviews, and documentation, and were analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was ensured through triangulation techniques.

The findings indicate that improving the performance of educators and education personnel was carried out through the implementation of management functions consisting of planning, organizing, actuating, and controlling (POAC). These functions were implemented through the preparation of work programs, task allocation based on competencies, coaching, training, Subject Teacher Consultation Meetings (MGMP), supervision, monitoring, and evaluation. The challenges encountered included limited time, heavy workloads, limited opportunities to participate in training, and inadequate facilities and infrastructure. The solutions implemented included continuous coaching, strengthening coordination, enhancing supervision, optimizing MGMP activities, and developing professional competencies. The study concludes that the integrated implementation of management functions effectively improves the competence and professionalism of educators and education personnel. The improvement of the performance of educators and education personnel is carried out through continuous coaching, training, supervision, monitoring, and evaluation. Obstacles to performance improvement are addressed through strengthened coordination, supervision, MGMP activities, and competency development. The novelty of this research lies in its integrated analysis of the implementation of the POAC management functions in relation to the challenges and solutions for improving the performance of educators and education personnel.

Keywords: Performance Improvement Management, Educators, Education Personnel, Muhammadiyah Junior High School.

MOTTO

“Tumbuh dalam diam, bersinar pada waktunya. Sebab setiap proses memiliki musimnya sendiri”

“Bloom quietly, The world doesn’t need to hear your roots growing”

(Tulus Mesyratul Maulia)

PERSEMBAHAN

Puji serta sujud syukurku atas kehadiran-mu Ya Allah SWT. Atas segala rahmat dan karunia-mu yang telah membeberikanku kekuatan, kesabaran kepadaku dalam proses mengerjakan tesis ini. Dengan mengharapkan ridho dari Allah SWT. Tesis ini ku persembahkan untuk:

1. Karya sederhana ini kupersembahkan kepada dua orang yang paling berjasa dalam hidupku, Ayahanda tercinta Suadi dan Ibunda tersayang Susilawati. Terima kasih atas cinta, kasih sayang, doa yang tak pernah putus, serta setiap pengorbanan yang telah kalian berikan tanpa mengenal lelah. Kalian mungkin tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, tetapi kalian telah memberikan pendidikan terbaik tentang kehidupan, ketulusan, kerja keras, dan keikhlasan hingga aku mampu berdiri di titik ini. Gelar ini bukan hanya milikku, tetapi juga milik Abah dan Umak. Semoga pencapaian ini menjadi langkah awal untuk membalas sebagian kecil dari segala perjuangan dan pengorbanan kalian. Terima kasih karena selalu menjadi tempat pulang, sumber kekuatan, dan alasan penulis untuk terus berjuang. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, serta umur yang penuh manfaat kepada Ayah dan Ibu. Aamiin.
2. Untuk adikku tercinta, Cintami Setia Warokah, dan Sadam Datamil Husain, terima kasih telah menjadi sumber semangat dan kebahagiaanku. Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang selalu kalian berikan hingga akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Teruntuk Pembimbing ku bapak Prof. H. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I dan bapak Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd yang telah membimbing dan meberikan motivasi, arahan dalam proses penyelesaian tesis ini.
4. Teruntuk teman seperjuangankku MPI Lokal B angkatan 2024, Winda Sari Dewi, Ike Fransiska, Rosea Furgeri, Weni Widia, Lembayu Sutra, Lusi Silvia, Eka Finanstie, Fauzi Jeksen, Ali Nur, Agi Supriyadi, Galle Ageng, Terima kasih telah memberiku

semangat dalam menyelesaikan Tesis ini. dan Terkhusus untuk cahabat penulis yakni Nurmayani terima kasih untuk segala hal yang pernah jadi tinta di halaman hidupku.

5. Teruntuk keluargaku di rantauan Ayunda Tri Wati, Yeni Pasmawati, Ririn Dwi Aryanti dan guru-guru di Tk Tunas Melati serta anak-anak asrama hafsa yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Kepada seseorang yang tidak dapat penulis sebutkan namanya, yang pernah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini. Dengan tulus mendampingi, menguatkan, dan memberikan kasih sayang disaat penulis merasa lelah dan ragu, kehadirannya telah menjadi alasan untuk tetap bertahan dan melangkah maju. Meskipun takdir tidak mengizinkan untuk menemani hingga akhir penyusunan tesis ini, setiap doa, dukungan, dan kenangan yang ditinggalkan telah menjadi jejak yang menguatkan serta akan selalu hidup dalam setiap pencapaian penulis.
7. Terakhir, saya berterima kasih kepada satu sosok gadis yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi dengan impian besar, terima kasih kepada peneliti tesis ini yaitu diriku sendiri, Tulus Mesyratul Maulia, anak perempuan pertama dan harapan orang tuanya, terima kasih telah bekerja keras dan bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan yang setiap pagi di sambut dengan kekhawatiran, namun tetap di jalani dan berhasil dilalui. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski banyak hal yang terjadi diluar prediksi, terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah karena kondisi, terima kasih kepada raga yang terus melangkah meski lelah menghadapi tekanan tapi tetap diperjuangkan teruslah belajar mensyukuri nikmat yang tuhan berikan, dan ribuan terima kasih diucapkan kepada diri sendiri karena sudah mampu mempertanggung jawabkan semua kepercayaan yang sudah diberikan termasuk menyelesaikan tesis ini sampai selesai dengan jerih payah sendiri.
8. Almamater Institut Agama Islam Negeri Curup

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK.....	iii
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABLE.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Pertanyaan Penelitian	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. Manajemen Pendidikan	12
a. Definisi Manajemen Pendidikan	12
b. Manajemen Menurut Para Ahli	17
B. Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	19
a. Pengertian Peningkatan Kinerja	19
b. Peningkatan Kinerja Menurut Para Ahli	24
c. Pengertian Pendidik dan Tenaga Kependidikan	27
d. Tugas dan Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	34
e. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Menurut Para Ahli	36
C. Faktor Kendala dan Solusi Manajemen Peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan	40
D. Penelitian Relevan	48

BAB II METODE PENELITIAN	58
A. Jenis Penelitian	58
B. Lokasi Penelitian	59
C. Subjek Penelitian	59
D. Teknik Pengumpulan data	60
E. Jenis Sumber data	65
F. Teknis Analisis data.....	67
G. Uji Keabsahan data.....	69
BAB IV DESKRIPSI LOKASI,TEMUAN PENELITIAN DAN ANALISIS	
HASIL PENELITIAN	71
A. Deskripsi Lokasi	71
1. Profil SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup	71
2. Letak Geografis SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup	75
3. Keadaan Guru dan siswa/siswi SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup	75
4. Sarana dan Prasarana	77
5. Profil Informan	80
B. Temuan Penelitian dan Hasil Penelitian	82
1. Deskripsi umum hasil penelitian	82
2. Paparan data dan analisis	82
C. Pembahasan	110
BAB V PENUTUP	125
A. Kesimpulan	125
B. Implikasi Penelitian	126
C. Saran	128
D. Kata Penutup.....	129
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN	137
CURRICULUM VITAE	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Pendidik memiliki peran strategis dalam melaksanakan proses pembelajaran, membentuk karakter peserta didik, serta mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan. Sementara itu, tenaga kependidikan berperan dalam mendukung kelancaran administrasi, pelayanan, pengelolaan sarana prasarana, dan tata kelola lembaga pendidikan agar seluruh proses pendidikan dapat berjalan secara optimal. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.¹

Oleh sebab itu, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan serta daya saing lembaga pendidikan di tengah perkembangan zaman yang semakin kompleks. Dalam praktiknya, peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan masih menjadi tantangan besar bagi banyak lembaga pendidikan, khususnya sekolah berbasis Islam. Berbagai permasalahan masih ditemukan, seperti rendahnya disiplin kerja, kurang optimalnya

¹ Lina Syafarina dkk., *Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, t.t.

kompetensi profesional, lemahnya komitmen terhadap tugas, serta belum maksimalnya penghayatan nilai-nilai Islam dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, terdapat pula permasalahan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dan karakter, pembinaan yang belum dilakukan secara berkelanjutan, hingga penilaian kinerja yang masih berfokus pada aspek administratif dan belum menyentuh aspek spiritual maupun akhlak kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tidak hanya membutuhkan pendekatan manajerial modern, tetapi juga memerlukan penguatan nilai-nilai keislaman sebagai landasan dalam membangun budaya kerja yang profesional dan berintegritas.

Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen sumber daya manusia tidak hanya bertujuan meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga membentuk sumber daya manusia yang memiliki amanah, tanggung jawab, disiplin, kejujuran, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Nilai-nilai tersebut menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga mampu membangun karakter Islami bagi seluruh warga sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di sekolah Islam harus dilakukan secara terencana melalui proses rekrutmen, pembinaan, serta penilaian kinerja yang berorientasi pada keseimbangan antara kompetensi profesional dan nilai spiritual keislaman. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, lembaga

pendidikan Islam diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara menyeluruh sehingga tujuan pendidikan Islam dapat tercapai secara optimal.

Sekolah merupakan sebuah organisasi pendidikan yang memiliki sistem kerja dan struktur yang tersusun secara terencana, di mana setiap unsur di dalamnya saling berkaitan dan saling memengaruhi. Kompleksitas tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan kegiatan sekolah tidak dapat berjalan secara optimal tanpa adanya koordinasi dan kerja sama yang baik antara seluruh pihak yang terlibat, seperti pimpinan sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, serta pemangku kepentingan lainnya ².

Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah memiliki tugas pokok dan fungsi utama dalam menyediakan serta mengelola lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan kondusif bagi perkembangan siswa. Selain berperan dalam proses transfer ilmu pengetahuan melalui kegiatan pembelajaran, sekolah juga memiliki tanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai moral, membentuk sikap positif, serta mengembangkan keterampilan sosial peserta didik. Dengan demikian, sekolah berperan penting dalam mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh, baik dari aspek akademik, sosial, maupun kepribadian. Evaluasi terhadap kemajuan pendidikan tidak semata-mata ditentukan oleh terpenuhinya sarana dan prasarana pendidikan maupun besarnya dukungan terhadap pelaksanaan proses pembelajaran.

² Abdul Rahmat, *TUJUAN SOSIOLOGI PENDIDIKAN*, t.t.

Lebih dari itu, perkembangan pendidikan juga dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga pendidikan tersebut. Hal ini berbeda dengan penilaian terhadap hasil dari suatu sistem pendidikan yang umumnya diukur berdasarkan efektivitas proses pembelajaran serta mutu lulusan yang dihasilkan.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya berfokus pada capaian akademik peserta didik, tetapi juga mencakup aspek pengelolaan dan pengembangan tenaga pendidik, khususnya guru. Oleh karena itu, pengembangan karier guru menjadi salah satu aspek penting yang perlu memperoleh perhatian secara serius dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan berbagai upaya strategis, seperti peningkatan kinerja guru, penguatan kompetensi profesional, serta penataan dan kesiapan administrasi pendidikan yang baik. Dengan demikian, peningkatan kualitas dan efektivitas peran guru menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Sardiman mengemukakan bahwa pencapaian kinerja guru yang maksimal menuntut adanya penguasaan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, serta sikap dan perilaku yang positif³. Dalam perannya sebagai inovator, guru diharapkan memiliki komitmen yang kuat untuk terlibat secara aktif dalam berbagai upaya pembaruan yang diarahkan pada peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Selain itu, guru juga berperan sebagai pengembang yang dituntut untuk tidak bersikap pasif atau statis, melainkan terus melakukan pengembangan diri melalui pembaruan

³ A.M. Sardiman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

pengetahuan dan wawasan yang akan disampaikan kepada peserta didik agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pendidik dituntut mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara profesional, memiliki kompetensi yang baik, serta mampu membentuk karakter peserta didik sesuai tujuan pendidikan. Selain itu, tenaga kependidikan juga memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran administrasi, pelayanan, dan pengelolaan sekolah sehingga seluruh kegiatan pendidikan dapat berjalan dengan baik. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah.

Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, seperti rendahnya disiplin kerja, kurang optimalnya tanggung jawab terhadap tugas, lemahnya kompetensi profesional. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa kendala, antara lain keterbatasan waktu akibat padatnya beban kerja, terbatasnya kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi sekolah dalam mewujudkan peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal.

Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara menyeluruh. Pengelolaan tersebut dapat dilakukan melalui proses rekrutmen yang selektif, pembinaan yang berkelanjutan, serta penilaian kinerja yang tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai Islam seperti amanah, disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran. Dengan demikian, pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan mampu menjalankan tugasnya secara profesional sekaligus memiliki integritas moral sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penilaian terhadap kualitas suatu lembaga pendidikan umumnya dilihat dari mutu lulusan yang dihasilkan.

Mutu sendiri dapat diartikan sebagai nilai atau kualitas yang melekat pada suatu produk atau layanan. Dalam konteks pendidikan, mutu sekolah memiliki peran yang sangat penting terhadap keberlangsungan dan keberhasilan proses pendidikan. Pencapaian mutu tersebut menuntut adanya tujuan yang jelas serta perencanaan yang matang dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Dengan demikian, upaya untuk mencapai dan mempertahankan mutu sekolah sangat bergantung pada kemampuan manajerial seluruh warga sekolah serta dukungan sumber daya manusia yang dikelola secara optimal.

Dalam upaya mewujudkan pendidikan yang bermutu, diperlukan sinergi dan kerja sama yang erat antara pemerintah dan guru dalam mengoptimalkan peran serta kinerja masing-masing. Berbagai langkah strategis dapat dilakukan, antara lain melalui penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan

kinerja guru, serta kegiatan penelitian yang mendukung pengembangan karier tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup, permasalahan sumber daya manusia masih menjadi kendala yang cukup serius dalam penyelenggaraan pendidikan. Jumlah tenaga pendidik di sekolah ini sebanyak delapan orang, namun tidak seluruhnya berstatus sebagai guru tetap. Sebagian guru berperan hanya untuk memenuhi kebutuhan jam mengajar agar sertifikasi dapat dicairkan, sehingga kehadiran mereka di sekolah umumnya terbatas pada saat pelaksanaan pembelajaran saja. Kondisi tersebut berdampak pada kurang optimalnya keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti perencanaan pembelajaran, pengembangan sekolah, serta pembinaan peserta didik secara berkelanjutan.

Selain itu, tenaga kependidikan juga menunjukkan tingkat kehadiran yang relatif rendah dan jarang berada di sekolah. Hal ini mengakibatkan pelayanan administrasi serta pengelolaan manajemen sekolah tidak berjalan secara efektif. Rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi salah satu faktor penyebab dalam meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas proses pembelajaran dan pencapaian mutu sekolah secara keseluruhan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa permasalahan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan masih menjadi tantangan dalam penyelenggaraan pendidikan di

sekolah. Rendahnya keterlibatan guru dan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan sekolah mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada efektivitas proses pembelajaran dan pelayanan administrasi, tetapi juga memengaruhi upaya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik melalui proses rekrutmen, pembinaan, serta penilaian kinerja yang mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, profesionalitas, dan komitmen kerja pendidik maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya, kajian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian lebih berfokus pada aspek manajerial secara umum, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi kinerja guru. Penelitian-penelitian tersebut umumnya membahas strategi peningkatan mutu tenaga pendidik dari sisi administratif dan profesional, sementara kajian yang secara khusus mengkaji pengelolaan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara terpadu dalam konteks sekolah masih relatif terbatas. Selain itu, tenaga kependidikan sering kali belum menjadi fokus utama dalam penelitian, padahal keberadaannya memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Di sisi lain, kondisi yang ditemukan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup menunjukkan adanya berbagai permasalahan terkait kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, seperti rendahnya keterlibatan dalam kegiatan sekolah, kurang optimalnya disiplin kerja, serta belum efektifnya pengelolaan administrasi sekolah. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal pengelolaan sumber daya manusia dengan realitas yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, penelitian mengenai manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia diterapkan dalam meningkatkan kualitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

Dari uraian yang dikelola diatas, maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian dengan mengusut judul ***“Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Kinerja Kependidikan di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup”***.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis memfokuskan masalah dalam penelitian ini mengenai *Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Kinerja Kependidikan Di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo CURUP*.

C. Pertanyaan Penelitian

Agar Penelitian Memiliki Tujuan dan pembahasan yang jelas, maka akan dirumuskan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo CURUP?
2. Bagaimana Manajemen Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo CURUP?
3. Apa faktor dan Solusi yang menjadi kendala dalam pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup?

D. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah diatas maka penulis juga memiliki tujuan dari apa yang telah dirumuskan dan ada beberapa tujuannya ialah:

1. Untuk Mengetahui Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo CURUP
2. Untuk Mengetahui pelaksanaan apa saja pada Manajemen Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo CURUP
3. faktor-faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup

E. Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoretis

Secara teoritis yakni dapat menambah pengetahuan pengalaman dan wawasan, khususnya mengetahui gambaran pengetahuan tentang Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Kinerja Kependidikan di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo CURUP.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Lembaga Pendidikan

Menjadi acuan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk rekrutmen yang mempertimbangkan kompetensi dan integritas.

2) Membantu menyusun program pembinaan profesional dan spiritual secara seimbang sehingga kualitas pendidik dan tenaga kependidikan meningkat secara menyeluruh.

c. Bagi Guru

Guru memiliki acuan untuk melakukan refleksi diri dalam meningkatkan integritas dan kompetensi mengajar. Melalui penilaian serta pembinaan yang adil dan berlandaskan nilai-nilai Islam, guru diharapkan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Pendidikan

a. Definisi Manajemen Pendidikan

Manajemen adalah sesuatu yang dilaksanakan oleh manajer. Manajemen sendiri melibatkan sebuah bentuk koordinasi dan pengawasan untuk pekerjaan orang lain. Menurut Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah pengorganisasian, perencanaan, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.⁴

Pengertian manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya, manajemen berfungsi untuk mengoordinasikan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi sehingga setiap kegiatan dapat berjalan secara terarah, sistematis, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan yang tepat, seluruh sumber daya organisasi dapat dioptimalkan guna mendukung pelaksanaan kegiatan secara terencana, terarah, dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen juga

⁴ Griffin R.W (2016). *Management 12th*. Cengage Learning

berperan dalam mengoordinasikan berbagai aktivitas organisasi, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, serta memastikan setiap kegiatan berlangsung secara sistematis untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Henry *management is the coordination of all resources through the processes of planning, organizing, directing, and controlling in order to attain stated objectives.*⁵

M. Ngalim Purwanto mengutip dari Arifin Abdurachman mengartikan manajemen sebagai kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana.⁶ Pengertian lain mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.⁷ Ramayulis menyatakan bahwa hakikat manajemen adalah al-tadbir (manajemen). Kata ini merupakan deviasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Alqur'an seperti firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya : Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (QS. as-Sajadah :5). Dari isi kandungan di atas dapatlah

⁵ Henry L. Sisk, *Principles of Management* (Brighton, England: South-Western Publishing Company, 1969), hlm. 10.

⁶ Ngalim Purwanto, *Manajemen Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Felichia, 2007), hlm 7

⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), hlm

diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah telah dijadikan khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang melibatkan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien melalui sumber daya manusia yang ada. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama.⁸

Dikatakan sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik. pada dasarnya teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan “motivasi, produktivitas, dan kepuasan⁹

⁸ Manullang, *Dasar-dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, cet.9), hlm 22

⁹ Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), hlm 11

Praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer atau pemimpin dalam pendidikan. Apabila manajemen dipandang sebagai serangkaian kegiatan atau proses, maka prosesitu mencakup bagaimana mengkoordinasi dan mengintegrasikan berbagai sumber untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu kepuasan pelanggan yang melibatkan orang, teknik, informasi dan struktur yang telah dirancang. Islam mengajarkan kepada setiap umat manusia untuk mencari ilmu. Dengan demikian upaya tersebut tidak terlepas dari pendidikan, dan tujuan pendidikan tidak akan tercapai dengan baik secara optimal tanpa adanya manajemen atau pengelolaan pendidikan yang baik.¹⁰

Selain itu juga pengertian sederhana mengenai manajemen adalah bahwa tujuan merupakan sesuatu yang hendak dicapai oleh manajemen itu sendiri. Setiap kegiatan atas proses manajemen tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Sebab tanpa tujuan tidak mungkin manajemen dilakukan.

Manajemen pendidikan merupakan penerapan konsep, prinsip, dan fungsi manajemen dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan di berbagai satuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan George R. Terry yang menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks

¹⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007, Cet. 10), hlm 19

pendidikan, prinsip-prinsip tersebut diadaptasi untuk mengelola seluruh aktivitas pendidikan di sekolah. Manajemen pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif semata, tetapi mencakup pengelolaan seluruh komponen pendidikan secara terpadu dan sistematis, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, kurikulum, sarana dan prasarana, hingga hubungan sekolah dengan masyarakat.

Manajemen pendidikan bertujuan untuk mengatur, mengoordinasikan, dan mengarahkan seluruh sumber daya pendidikan, seperti pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, kurikulum, serta sarana dan prasarana agar proses pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pandangan ini sejalan dengan fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Henri Fayol yang menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan dalam mengelola suatu organisasi.¹¹ Dalam konteks sekolah, penerapan fungsi-fungsi tersebut menjadi landasan utama bagi kepala sekolah dalam mengelola organisasi sekolah secara profesional, terarah, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Lebih lanjut, dalam perspektif manajemen pendidikan di Indonesia, Nanang Fattah menjelaskan bahwa manajemen pendidikan merupakan proses pemanfaatan seluruh sumber daya pendidikan melalui kerja sama yang terencana untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.¹²

¹¹ Henri Fayol, *General and Industrial Management* (London: Pitman, 2011), hlm. 7–9.

¹² Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 13.

Pandangan tersebut dipertegas oleh Mulyasa yang menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan, secara profesional dan berkelanjutan.¹³

Dengan demikian, manajemen pendidikan dapat dipahami sebagai suatu upaya sistematis, terencana, dan berkesinambungan dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, serta mengawasi seluruh kegiatan pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Penerapan manajemen pendidikan yang efektif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, tertatanya sistem administrasi sekolah, meningkatnya mutu proses pembelajaran, serta terwujudnya kualitas layanan pendidikan yang lebih baik.

b. Manajemen Menurut Para Ahli

Menurut G.R. Terry: Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksud yang nyata.¹⁴ Menurut Hilman: Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama. Manajemen juga berperan dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan

¹³ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 45.

¹⁴ George R, Terry, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000

mengawasi setiap individu agar seluruh kegiatan yang dilakukan berjalan secara efektif dan selaras dengan tujuan organisasi.¹⁵ Menurut Ricky W. Griffin: Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien.¹⁶ Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Menurut Drs. Oey Liang Lee: Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa pengertian yang diajukan oleh beberapa tokoh manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen tidak terlepas dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian atau kontrol terhadap seluruh sumber daya yang ada sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik secara efektif dan efisien.¹⁷

Manajemen mencakup berbagai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh individu-individu dalam organisasi yang menyumbangkan usaha dan kegiatan-kegiatan yang terbaik dengan perencanaan yang matang

¹⁵ Hilman, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Penerbit Standar, 2005), hlm. 15.

¹⁶ Hasni Julidawati et al., *Meningkatkan Kinerja Individu dalam Melaksanakan Fungsi dan Tugas*, Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 6, No. 2, 2022, hlm. 12780.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Metodologi Pendidikan Islam* (Palembang: Grafika Telindo 2008), hlm

sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. Hal tersebut tentunya harus dibekali dengan pengetahuan yang memadai, melalui perencanaan yang matang pelaksanaan dan koordinasi yang baik, serta kontrol secara kontinyu agar tidak melenceng dari rel yang telah ditentukan. Dengan manajemen yang baik maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Manajemen dalam lembaga pendidikan adalah seluruh sumber daya organisasi pendidikan dikerahkan dan diarahkan secara optimal oleh para manajer sistem organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.¹⁸

B. Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga kependidikan

a. Pengertian Peningkatan Kinerja

Pendidikan merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu serta membentuk karakter dan peradaban masyarakat. Dalam perspektif pendidikan Islam, pendidikan memegang peranan yang sangat strategis dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengoptimalkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, serta memiliki kompetensi pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Lebih lanjut, pendidikan juga berfungsi sebagai sarana untuk mempersiapkan individu agar mampu berkontribusi secara positif dalam kehidupan bermasyarakat serta menghadapi berbagai tantangan di era

¹⁸ Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2005), hlm 113

globalisasi, termasuk pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Secara umum, pendidikan meliputi berbagai jalur, yakni pendidikan formal, informal, dan non formal, yang berfungsi sebagai sarana dalam memperoleh ilmu pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai hamba Allah serta sebagai khalifah di muka bumi.¹⁹

Peran utama dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah meliputi beberapa aspek penting, antara lain: 1. Pengadaan Tenaga: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja dan merekrut tenaga yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Ini termasuk mengusulkan pengangkatan tenaga baru kepada instansi terkait untuk sekolah negeri. 2. Pemanfaatan Tenaga: Setelah tenaga kerja tersedia, kepala sekolah harus memastikan bahwa semua staf, termasuk guru dan tenaga administrasi, bekerja secara optimal. Ini melibatkan pengaturan dan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mendukung pencapaian tujuan sekolah. 3. Pembinaan dan Pengembangan: Kepala sekolah juga memiliki peran dalam meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan tenaga kerja. Ini termasuk memberikan pelatihan, pembinaan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. 4. Pengelolaan Kinerja: Melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, kepala sekolah harus memastikan bahwa semua kegiatan yang dilakukan oleh staf dapat berkontribusi pada pencapaian visi, misi, dan tujuan

¹⁹ B. J. Purnama, "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 12, no. 2, 2020, hlm. 27–36.

sekolah. 5. Fasilitasi Pembelajaran: Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi untuk memfasilitasi proses pembelajaran bagi peserta didik, sehingga semua kegiatan yang dilakukan di sekolah mendukung pengembangan kompetensi siswa.²⁰

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan memiliki kriteria tertentu yang harus dipenuhi guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja dapat dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya secara profesional.²¹

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dan profesionalisme yang dimilikinya. Guru yang memiliki penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang memadai cenderung lebih efektif dalam melaksanakan proses pembelajaran dan membimbing peserta didik. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui penyelenggaraan pelatihan, pembinaan, serta pemberian kesempatan untuk pengembangan diri secara berkelanjutan.²²

²⁰ F. Akilah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 6, no. 1, 2018, hlm. 518–534.

²¹ Syaiful Bahri, *Kinerja Dosen: Hal-Hal yang Mempengaruhi*, ed. Indrayanto Catur (Bogor: Moeka Publishing, 2022), hlm 21

²² Khoirinindyah, Safitri, dan Ida Rindaningsih, "Exploring the Nexus: Benchmarking and Educational Institution Performance," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 7, No. 4 (2023), hlm. 1237–1247.

Selain itu, pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi atau yang melaksanakan tugas dengan baik dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif serta memberikan apresiasi yang proporsional guna mendorong peningkatan kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai serta dukungan dari pihak manajemen, juga turut berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja guru. Kepala sekolah dituntut untuk mampu menciptakan kondisi kerja yang efektif agar guru dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. Di samping itu, hubungan yang harmonis antara guru, kepala sekolah, dan rekan kerja lainnya akan memperkuat kolaborasi serta komunikasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Tenaga pendidikan merupakan individu yang terlibat secara langsung dalam penyelenggaraan proses pendidikan, baik sebagai pendidik (guru dan dosen) maupun sebagai tenaga kependidikan, seperti staf administrasi, pengelola, serta tenaga pendukung lainnya. Keberadaan mereka memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan.²³

Tenaga pendidikan dituntut untuk memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi yang telah ditetapkan, yang meliputi latar belakang pendidikan formal,

²³ H. Susanti, "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan," *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, vol. 2, no. 1, 2021, hlm. 33–48.

pelatihan, serta sertifikasi yang relevan. Selain itu, mereka diharapkan memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial sebagai bekal utama dalam menjalankan tugasnya sebagai agen pembelajaran. Lebih lanjut, tenaga pendidikan tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam kegiatan pengajaran, tetapi juga dalam membimbing, mengelola, serta memberikan dukungan kepada peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.

Oleh karena itu, tenaga pendidikan perlu senantiasa mengembangkan kompetensinya melalui pendidikan prajabatan maupun pendidikan dalam jabatan, guna meningkatkan mutu pembelajaran serta kualitas layanan pendidikan yang diberikan.²⁴ Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Faktor internal meliputi rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki oleh guru. Sementara itu, faktor eksternal dapat berasal dari rekan kerja, pimpinan, serta kondisi lingkungan kerja.

Semangat kerja guru seringkali dipengaruhi oleh rekan kerja di sekitarnya, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang bersih dan tidak menarik dapat menurunkan semangat kerja. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki

²⁴ Muhammad Syahren dan Ida Rindaningsih, "*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan*," *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, Vol. 4, No. 2 (April 2025), hlm. 2862.

tanggung jawab dalam mengatur, mengarahkan, serta memberikan motivasi kepada guru.

Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal tidak terlepas dari peran strategis kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman, dan nyaman agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Selain itu, kepala sekolah perlu membangun hubungan yang harmonis melalui komunikasi yang efektif, pemberian motivasi, serta dukungan terhadap pengembangan profesional guru. Peran kepala sekolah sebagai pembimbing dan supervisor juga sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pembinaan dan evaluasi yang berkelanjutan. Dengan kepemimpinan yang efektif, guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.²⁵

b. Peningkatan Kinerja Menurut Para Ahli

Menurut Mulyasa Kinerja merupakan suatu bentuk unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.²⁶

²⁵ Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 21, No. 1 (Februari 2021), hlm. 101.

²⁶ E. Mulyasa. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya 2013.)

Menurut Ibrahim Bafadal, peningkatan kinerja pendidik dilakukan melalui pembinaan profesional yang berkesinambungan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam merencanakan program pengembangan guru, memberikan supervisi akademik, memfasilitasi pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme guru. Melalui pembinaan yang berkelanjutan tersebut, kompetensi dan kualitas pembelajaran pendidik dapat terus meningkat.²⁷

Menurut Supradi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pencapaian tersebut didasarkan pada standar, ukuran, dan waktu yang telah disesuaikan dengan jenis pekerjaan, serta tetap berpedoman pada norma dan etika yang berlaku.²⁸ Menurut Wibowo Peningkatan kinerja merupakan upaya yang dilakukan untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan kerja individu agar dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Upaya ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, serta perbaikan sistem kerja dalam organisasi.²⁹

Menurut Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola sumber daya manusia melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif

²⁷ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 44–48.

²⁸ Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2013)

²⁹ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016)

dan efisien. Dalam pendidikan, kepala sekolah berperan mengelola, membina, memotivasi, dan mengevaluasi pendidik agar kinerjanya meningkat serta tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.³⁰

Menurut Ruky istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang memiliki beberapa makna. Pertama, *performance* dapat diartikan sebagai prestasi, seperti dalam ungkapan *high performance car* yang menunjukkan kemampuan tinggi. Kedua, bermakna pertunjukan, sebagaimana dalam istilah *folk dance performance* yang merujuk pada penampilan tari tradisional. Ketiga, diartikan sebagai pelaksanaan tugas, seperti dalam ungkapan *in performing his/her duties* yang menunjukkan proses menjalankan tanggung jawab.³¹ Ketiga makna tersebut menunjukkan bahwa *performance* tidak hanya berkaitan dengan hasil yang dicapai, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan tugas dan kemampuan individu dalam menjalankan perannya secara efektif.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang mencakup apa yang dikerjakan, bagaimana proses pelaksanaannya, serta hasil yang diperoleh. Kinerja juga merupakan wujud dari akumulasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang dimiliki individu, yang dilaksanakan sesuai dengan standar, norma, dan etika yang berlaku dalam

³⁰ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Refika Aditama, 2018), hlm. 11–15.

³¹ Ruky, A. S. *Sistem Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Gramedia Pustaka.2002)

organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari kualitas proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar, norma, etika, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

c. Pengertian Pendidik dan Tenaga kependidikan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks pendidikan, sumber daya manusia dikenal sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berperan langsung dalam menjalankan proses pendidikan di satuan pendidikan. pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan kompetensi perlu dilakukan secara terencana melalui pendidikan dan pelatihan agar pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan tugas serta mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia di sekolah perlu memperoleh pembinaan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar kualitas kinerja dan mutu pendidikan terus meningkat.³²

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam proses pendidikan, khususnya dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui

³² Irwan Fathurrochman, "Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan dan Pelatihan," *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, Vol. 11, No. 2 (2017), hlm. 120–123.

pengembangan kepribadian peserta didik serta penanaman nilai-nilai yang diharapkan. Jika ditinjau dari dimensi pembelajaran, peran pendidik seperti guru, dosen, pamong belajar, instruktur, tutor, dan widyaiswara dalam masyarakat Indonesia tetap memiliki posisi yang dominan. Hal ini tetap berlaku meskipun pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran mengalami perkembangan yang sangat pesat.

Peran pendidik sebagai pembimbing dan pengajar bagi peserta didik tidak dapat digantikan sepenuhnya, karena dalam proses pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran, terdapat dimensi-dimensi yang menuntut kehadiran langsung pendidik. Meskipun perkembangan teknologi semakin pesat dan dapat dimanfaatkan dalam pembelajaran, keberadaan pendidik tetap memegang peran penting dalam membimbing, memotivasi, serta membentuk sikap dan karakter peserta didik. Selain itu, pendidik juga berperan sebagai fasilitator, motivator, inspirator, dan evaluator yang bertanggung jawab menciptakan suasana belajar yang kondusif serta mengembangkan potensi peserta didik. Oleh karena itu, pendidik dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Demikian pula halnya dengan tenaga kependidikan yang meliputi kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, dan tenaga administrasi. Mereka memiliki tugas melaksanakan kegiatan administrasi, pengelolaan, pengembangan,

pengawasan, serta pelayanan teknis lainnya yang bertujuan untuk menunjang kelancaran proses pendidikan di satuan pendidikan.³³

Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat :

- 1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.
- 3) Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.
- 4) Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan undang-undang sendiri.³⁴

Seorang pendidik dituntut memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, memiliki kondisi jasmani dan rohani yang sehat, serta memiliki kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selain itu, pendidik juga diharapkan mampu menjadi teladan bagi peserta didik melalui sikap, perilaku, dan etika profesional yang baik. Pendidik harus memiliki kemampuan

³³ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, Manajemen pendidikan. ALFABETA, 2010. 229

³⁴ Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat (1) dan (2), 30

untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif, inovatif, serta berpusat pada peserta didik. Di era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidik juga dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan serta memenuhi kebutuhan pembelajaran yang semakin kompleks. Dengan demikian, pendidik tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, fasilitator, dan inspirator dalam membentuk karakter serta mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh.

Kualifikasi akademik yang dimaksud merujuk pada jenjang pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik, yang dibuktikan melalui ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan mengenai kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik tersebut selaras dengan standar yang ditetapkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan sebagai berikut:

“Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Pendidik meliputi pendidik pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA,SDLB/SMPLB/SMALB,SMK/MAK, satuan pendidikan Paket A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan. Tenaga

kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga keperpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan.”

Tenaga kependidikan dapat dipahami sebagai individu yang turut berperan dalam pelaksanaan proses pendidikan di satuan pendidikan dengan tujuan membentuk sumber daya manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan mencakup personil yang berkontribusi dalam membimbing, menguji, mengajar, dan melatih peserta didik, serta menjalankan fungsi-fungsi kependidikan lainnya. Selain itu, tenaga kependidikan juga mencakup tenaga fungsional kependidikan yang memiliki tugas dalam pengelolaan, pengawasan, penelitian, serta pengembangan perencanaan di bidang pendidikan:

“Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung terselenggaranya pendidikan. Tenaga kependidikan mencakup berbagai peran, antara lain pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, serta teknisi sumber belajar. Sementara itu, pendidik dipahami sebagai tenaga profesional yang bertugas melaksanakan kegiatan pendidikan secara langsung melalui proses pembelajaran dan pembinaan peserta didik. Tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai pendidik mencakup guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, serta sebutan lain sesuai dengan bidang kekhususannya. Seluruh unsur tersebut berpartisipasi secara aktif

dalam penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing.³⁵

Dengan demikian, guru merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang termasuk dalam kategori pendidik. Secara yuridis, pada jenjang sekolah dasar guru umumnya berperan sebagai guru kelas. Selain guru kelas, pada sekolah dasar juga terdapat guru mata pelajaran tertentu, seperti Pendidikan Jasmani dan Kesehatan serta Pendidikan Agama.

Dalam kondisi normal, komposisi tenaga kependidikan di sekolah dasar konvensional umumnya terdiri atas enam orang guru kelas, dua orang guru mata pelajaran (Pendidikan Agama dan Pendidikan Jasmani dan Kesehatan), satu orang kepala sekolah, serta satu orang tenaga pendukung. Namun, seiring berkembangnya pengelolaan sekolah secara profesional, khususnya pada sekolah dasar swasta, jumlah dan ragam tenaga kependidikan cenderung lebih banyak sesuai dengan kebutuhan pengelolaan sekolah.³⁶ Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah tenaga diartikan sebagai orang yang bekerja atau pekerja, sedangkan pendidik dipahami sebagai guru atau individu yang bergerak di bidang pendidikan. Adapun guru dimaknai sebagai orang yang memberikan pengajaran kepada orang lain, baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah, baik dalam bentuk pengetahuan maupun keterampilan.³⁷

³⁵ Drs. Suparlan, M. Ed. *Guru sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publising, 2006), cet. 1, 72-73.

³⁶ Ibrahim Bafadal, *Penigkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumu Aksara, 2008), cet. 4, 18.

³⁷ JS Badudu, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994), 1473.

Dengan demikian, tenaga pendidik atau guru dapat dipahami sebagai individu yang menjalankan profesi di bidang pendidikan dengan tugas utama menyampaikan ilmu pengetahuan, menanamkan nilai-nilai karakter, serta mengembangkan keterampilan peserta didik melalui proses pembelajaran yang terencana dan sistematis. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, fasilitator, dan teladan bagi peserta didik dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, seorang guru dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial agar mampu melaksanakan tugasnya secara efektif serta menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan.

Dalam perspektif ilmu pendidikan, pendidik dipahami sebagai individu yang memiliki peran sosial dan memfungsikan dirinya untuk melaksanakan kegiatan mendidik, membimbing, mengarahkan, serta membentuk kepribadian peserta didik. Pada dasarnya, setiap orang memiliki potensi untuk menjadi pendidik dan dapat memberikan kontribusi dalam proses pendidikan, baik melalui jalur formal, nonformal, maupun informal. Namun, dalam lingkungan pendidikan formal, peran tersebut dijalankan oleh guru yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, dalam lembaga pendidikan keagamaan, pendidik umumnya dikenal dengan sebutan ustadz atau ustadzah yang memiliki tanggung jawab tidak hanya dalam menyampaikan ilmu

pengetahuan, tetapi juga dalam menanamkan nilai-nilai moral, etika, dan keagamaan kepada peserta didik sebagai bekal dalam kehidupan bermasyarakat.

d. Tugas dan Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan pasal 171 Pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a) Guru sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- b) Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni

melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, pada jenjang pendidikan tinggi.

- c) Konselor sebagai pendidik profesional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
- d) Pamong belajar sebagai pendidik profesional mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
- e) Widyaiswara sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan/atau dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah.
- f) Tutor sebagai pendidik profesional memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.
- g) Instruktur merupakan pendidik profesional yang bertugas memberikan pelatihan teknis, keterampilan, dan praktik kepada peserta didik pada program kursus dan/atau pelatihan. Instruktur berperan dalam membimbing peserta agar menguasai kompetensi tertentu sesuai dengan bidang keahlian yang dipelajari serta kebutuhan dunia kerja.

- h) Fasilitator merupakan pendidik profesional yang bertugas memberikan bimbingan, pendampingan, pelatihan, serta melakukan penilaian terhadap peserta didik di lembaga pendidikan dan pelatihan. Selain itu, fasilitator berperan dalam menciptakan proses pembelajaran yang interaktif, mendorong partisipasi aktif peserta, serta membantu mereka mencapai tujuan pembelajaran secara efektif.
- i) Pamong pendidikan anak usia dini sebagai pendidik profesional mengasuh, membimbing, melatih, menilai perkembangan anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis pada jalur pendidikan nonformal.

e. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Menurut Para Ahli

1) Pendidik Menurut Para Ahli

Menurut Abuddin Nata: Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu menjalankan tugas sebagai hamba dan khalifah Allah SWT, serta mampu berperan sebagai makhluk sosial dan individu yang mandiri.³⁸ Menurut Mulyasa mengatakan bahwa Pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki peran strategis dalam membentuk kompetensi, karakter, dan kepribadian peserta didik

³⁸ Abuddin Nata, *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 45.

melalui proses pembelajaran yang terencana dan berkelanjutan.³⁹

Menurut Syaiful Sagal Pendidik dipahami sebagai tenaga profesional yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran serta membimbing peserta didik dalam mengembangkan potensi akademik dan kepribadian.⁴⁰

Dari 3 pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab strategis dalam membimbing dan mengembangkan peserta didik secara utuh, baik pada aspek jasmani, rohani, akademik, maupun kepribadian. Pendidik tidak hanya berperan sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing yang secara sadar dan terencana merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran. Melalui peran tersebut, pendidik diarahkan untuk membentuk kompetensi, karakter, dan kemandirian peserta didik agar mampu berkembang secara optimal sebagai individu, anggota masyarakat, serta dalam perspektif pendidikan Islam, sebagai hamba dan khalifah Allah SWT.

2) Tenaga Kependidikan Menurut Para Ahli

Menurut Nanang Fattah mengatakan bahwa Tenaga kependidikan adalah personel pendidikan yang berperan menunjang terselenggaranya

³⁹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 17

⁴⁰ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 36.

proses pendidikan melalui fungsi administrasi, pengelolaan, pengawasan, pelayanan teknis, dan pengembangan satuan pendidikan.⁴¹ Dan menurut Sondang P. Siagian, manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola tenaga kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, dan pengawasan agar setiap individu mampu melaksanakan tugas secara efektif serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam lembaga pendidikan, tenaga kependidikan perlu dikelola secara profesional agar mampu memberikan pelayanan administrasi dan layanan pendidikan secara optimal.⁴²

Sedangkan menurut Husaini Usman Tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia pendidikan yang bertugas mendukung kelancaran proses pendidikan melalui pelayanan administrasi, pengelolaan sarana prasarana, serta dukungan teknis terhadap kegiatan pembelajaran. Keberadaan tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam menunjang efektivitas penyelenggaraan pendidikan sehingga seluruh kegiatan di satuan pendidikan dapat berlangsung secara tertib, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁴³ Dan Menurut Malayu S.P. Hasibuan, manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat

⁴¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 28.

⁴² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm.15–18.

⁴³ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 41.

tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, dan pengendalian sumber daya manusia. Dalam lembaga pendidikan, tenaga kependidikan perlu dikelola secara profesional melalui pembinaan, pelatihan, pengawasan, dan evaluasi agar mampu memberikan pelayanan administrasi pendidikan secara optimal.⁴⁴ Dan menurut Abdul Majid Tenaga kependidikan merupakan unsur pendukung penyelenggaraan pendidikan yang memiliki peran penting dalam menciptakan iklim sekolah yang tertib, terkelola dengan baik, dan kondusif bagi proses pembelajaran.⁴⁵

Dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia pendidikan yang memiliki peran strategis dalam menunjang terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien. Peran tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan fungsi administrasi, pengelolaan sarana dan prasarana, pengawasan, pelayanan teknis, serta pengembangan satuan pendidikan. Keberadaan tenaga kependidikan yang profesional, kompeten, dan terkelola dengan baik berkontribusi dalam menciptakan iklim sekolah yang tertib, kondusif, dan terorganisasi secara sistematis sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan lancar dan optimal. Selain itu, tenaga kependidikan juga berperan dalam memberikan

⁴⁴ Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara,2017), hlm.10-18.

⁴⁵ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 19.

dukungan administratif dan teknis yang dibutuhkan oleh pendidik maupun peserta didik, sehingga seluruh kegiatan pendidikan dapat terlaksana secara efektif. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas kinerja tenaga kependidikan perlu terus dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, serta pengelolaan yang berkelanjutan agar mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan dan peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh.

C. Faktor Kendala dan Solusi Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, setiap lembaga pendidikan tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Faktor tersebut dapat berupa kendala maupun solusi yang diterapkan untuk mengatasi berbagai hambatan dalam pelaksanaan fungsi manajemen. Kendala merupakan berbagai hambatan yang muncul dalam proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), maupun pengawasan (*controlling*), sehingga pelaksanaan program peningkatan kinerja belum dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan dituntut mampu mengidentifikasi berbagai kendala sekaligus menentukan solusi yang tepat agar tujuan peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.⁴⁶

⁴⁶ George R. Terry, *Principles of Management* (Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc., 1977).

Pada dasarnya, keberhasilan manajemen peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan organisasi sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan memiliki tanggung jawab untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah agar mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan. Pelaksanaan fungsi manajemen yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan profesionalisme, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.⁴⁷

Kendala dalam manajemen peningkatan kinerja dapat berasal dari berbagai aspek, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal merupakan hambatan yang berasal dari dalam diri pendidik dan tenaga kependidikan, seperti rendahnya kompetensi, kurangnya motivasi kerja, disiplin yang belum optimal, rendahnya komitmen terhadap tugas, serta kurangnya kemampuan dalam memanfaatkan perkembangan teknologi informasi.

Selain berbagai faktor internal tersebut, spiritualitas juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pendidik. Menurut Imron dan Idi Warsah, spiritualitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru melalui modal psikologis yang dimiliki setiap individu. Guru yang memiliki tingkat spiritualitas yang baik cenderung memiliki rasa percaya diri (*self-efficacy*), optimisme, harapan (*hope*), dan

⁴⁷ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 15–24.

daya lenting (*resilience*) yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut akan mendorong meningkatnya tanggung jawab, komitmen, serta profesionalisme guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pendidik tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan fungsi manajemen di sekolah, tetapi juga dipengaruhi oleh penguatan nilai-nilai spiritual dan kondisi psikologis yang dimiliki oleh setiap pendidik.⁴⁸

Sementara itu, faktor eksternal merupakan hambatan yang berasal dari lingkungan organisasi, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya dukungan anggaran, terbatasnya kesempatan mengikuti pelatihan, lemahnya koordinasi antarwarga sekolah, serta perubahan kebijakan pendidikan yang menuntut adanya penyesuaian secara cepat. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas tenaga kependidikan sehingga diperlukan dukungan dari berbagai pihak agar kinerja yang optimal tetap dapat tercapai.

Selain faktor internal dan eksternal, perubahan kebijakan pendidikan juga menjadi salah satu tantangan dalam pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja. Perubahan kurikulum, sistem penilaian, digitalisasi administrasi sekolah, hingga pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran menuntut pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kompetensinya. Apabila sekolah tidak mampu memfasilitasi proses adaptasi tersebut melalui pembinaan dan pengembangan

⁴⁸ Imron dan Idi Warsah, "Pengaruh Spiritualitas dalam Kinerja Guru melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Magelang," *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Vol. 17, No. 2 (2019), hlm. 235

profesional, maka perubahan kebijakan justru dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Berdasarkan berbagai kendala tersebut, kepala sekolah perlu menerapkan solusi yang bersifat komprehensif dan berkelanjutan melalui pembinaan, supervisi, pelatihan, penguatan koordinasi, optimalisasi kegiatan MGMP, serta pemberian motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Berbagai upaya tersebut tidak hanya bertujuan mengatasi hambatan yang muncul dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga mendorong peningkatan kompetensi, profesionalisme, disiplin, dan tanggung jawab dalam menjalankan fungsi masing-masing.

Selain itu, pengembangan kompetensi yang dilakukan secara berkesinambungan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan kebijakan pendidikan, serta tuntutan peningkatan mutu layanan pendidikan. Dengan demikian, penerapan solusi yang tepat akan mendukung terciptanya manajemen peningkatan kinerja yang efektif, berkelanjutan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi semangat seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi

kemampuan dan motivasi yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya kemampuan maupun motivasi akan menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.⁴⁹

Selanjutnya, Malayu S. P. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, sistem penghargaan, serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, apabila salah satu faktor belum terpenuhi secara optimal, maka akan menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan.⁵⁰

Dan menurut Veithzal Rivai, peningkatan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, komitmen, dan disiplin kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, kesempatan pengembangan kompetensi, serta sistem organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi pembinaan, pelatihan, motivasi, dan evaluasi secara berkelanjutan untuk mengatasi berbagai kendala yang memengaruhi kinerja.⁵¹

⁴⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 67–75.

⁵⁰ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), hlm. 126–141.

⁵¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), hlm. 406–410.

Menurut Nanang Fattah, keberhasilan manajemen pendidikan juga dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan sarana dan prasarana, kepemimpinan kepala sekolah, serta kemampuan organisasi dalam melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap seluruh program yang telah direncanakan. Manajemen yang dilaksanakan secara efektif akan mampu meningkatkan efisiensi kerja, memperbaiki kualitas pelayanan pendidikan, serta mendorong tercapainya tujuan sekolah secara optimal.⁵²

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, diperlukan solusi yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan. Solusi merupakan serangkaian upaya yang dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalkan hambatan sehingga pelaksanaan manajemen dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam dunia pendidikan, solusi tidak hanya berorientasi pada penyelesaian masalah yang muncul, tetapi juga diarahkan pada upaya pencegahan agar kendala yang sama tidak terulang pada masa yang akan datang. Selain itu, setiap solusi yang diterapkan perlu disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, dan karakteristik lembaga pendidikan agar pelaksanaannya dapat memberikan hasil yang optimal.

Dengan adanya kerja sama yang baik antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan seluruh pihak terkait, berbagai permasalahan yang dihadapi dapat diselesaikan secara tepat. Oleh karena itu, penerapan solusi yang tepat diharapkan mampu meningkatkan efektivitas manajemen serta mendukung tercapainya tujuan

⁵² Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 38–52.

pendidikan secara maksimal. Selain itu, sinergi antar pihak juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan, dan mendorong peningkatan kinerja seluruh warga sekolah secara berkelanjutan. Sinergi tersebut diwujudkan melalui kerja sama yang harmonis antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, serta masyarakat dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan. Kolaborasi yang baik antarpemangku kepentingan akan mempermudah pencapaian tujuan pendidikan, menciptakan suasana kerja yang saling mendukung, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan program-program sekolah. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, koordinasi yang baik, dan komitmen bersama, setiap unsur di lingkungan sekolah dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara lebih efektif sehingga mutu pendidikan dapat terus ditingkatkan.

Menurut E. Mulyasa, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan melalui pembinaan yang berkesinambungan, supervisi, pemberian motivasi, pendidikan dan pelatihan, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah juga harus mampu menjadi motivator, inovator, dan supervisor sehingga seluruh warga sekolah terdorong untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Peran tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap

pengelolaan sekolah, tetapi juga berperan dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.⁵³

Pendapat tersebut diperkuat oleh Syaiful Sagala yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di sekolah dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan profesional, pengembangan karier, pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan, serta peningkatan kerja sama dalam organisasi sekolah. Menurutnya, pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara berkelanjutan agar pendidik dan tenaga kependidikan mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan masyarakat.⁵⁴

Sementara itu, Wibowo menjelaskan bahwa peningkatan kinerja akan lebih efektif apabila organisasi menerapkan strategi pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, pembinaan disiplin, komunikasi yang terbuka, penghargaan (reward), evaluasi kinerja, serta pemberian umpan balik (feedback) secara berkala. Melalui evaluasi yang berkesinambungan, organisasi dapat mengetahui berbagai kelemahan yang masih dimiliki sehingga dapat segera dilakukan tindakan perbaikan.⁵⁵

Selain itu, solusi peningkatan kinerja juga dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi sekolah. Budaya kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, keterbukaan, serta komitmen terhadap mutu pendidikan akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Budaya organisasi yang positif akan mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional,

⁵³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 98–118.

⁵⁴ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 185–204.

⁵⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 189–214.

saling mendukung, dan terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa faktor kendala dan solusi dalam manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan dua aspek yang saling berkaitan. Kendala dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal, sedangkan solusi merupakan berbagai upaya yang dilakukan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, pengembangan kompetensi, pembinaan, supervisi, evaluasi, motivasi, serta penguatan budaya organisasi sekolah. Dengan demikian, keberhasilan manajemen peningkatan kinerja sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengidentifikasi kendala sekaligus menerapkan solusi yang tepat sehingga tujuan peningkatan mutu pendidikan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

D. Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Se jauh pengamatan yang dilakukan peneliti menemukan beberapa penelitian yang mengkaji Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam bentuk karya ilmiah Tesis. Oleh karena itu, sebagai upaya dalam penambahan literature pendukung penelitian maka peneliti telah mengidentifikasi beberapa penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Jumira Warlizasusi dan Ifnaldi berjudul *“The Influence of Transformational Leadership and Self-Efficacy on the Performance of IAIN Curup Lecturers”* yang dipublikasikan dalam Edukasi Islami: Jurnal

Pendidikan Islam merupakan penelitian yang relevan dengan kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya pada aspek kinerja pendidik dalam perspektif manajemen sumber daya manusia pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei serta teknik analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja dosen IAIN Curup.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen, efikasi diri berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen, serta kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap efikasi diri dosen. Relevansi penelitian ini terletak pada kesamaan fokus kajian mengenai kinerja pendidik sebagai bagian dari implementasi manajemen pendidikan, di mana kepemimpinan dan faktor internal individu menjadi determinan penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan.

Penelitian tersebut menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan tidak terlepas dari efektivitas kepemimpinan dan penguatan aspek psikologis tenaga pendidik. Adapun perbedaannya, penelitian tersebut dilakukan pada konteks perguruan tinggi keagamaan Islam (IAIN Curup) dengan fokus pada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja dosen secara kuantitatif, sedangkan penelitian dalam tesis ini berfokus pada kajian empiris di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup

dengan menelaah praktik manajemen tenaga pendidik dan kependidikan serta strategi pengembangannya dalam konteks satuan pendidikan berbasis sekolah Islam. Dengan demikian, perbedaannya terletak pada jenjang pendidikan, pendekatan metodologis, variabel penelitian, serta konteks kelembagaan yang diteliti.⁵⁶

2. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Beban Administrasi Dosen: Implikasi terhadap Kualitas Pengajaran di IAIN Curup. Penelitian ini dilakukan oleh Deli Susanti, Idi Warsah, dan Jumira Warlizasusi yang dipublikasikan dalam Jurnal Edium Vol. 3 No. 1 Tahun 2025. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa beban administrasi yang berlebihan memiliki dampak negatif terhadap kualitas pengajaran dosen. Tugas administratif yang menyita waktu dan energi menyebabkan dosen kesulitan memfokuskan diri pada persiapan materi, interaksi pembelajaran, serta pengembangan inovasi akademik. Oleh karena itu, optimalisasi manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara tugas administratif dan tugas utama sebagai pendidik.

Hasil penelitian tersebut memberikan analisa bahwa manajemen SDM yang strategis, pembagian tugas yang proporsional, serta pemanfaatan teknologi digital dalam sistem administrasi dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas

⁵⁶ Jumira Warlizasusi dan Ifnaldi Ifnaldi, "THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SELF-EFFICACY ON THE PERFORMANCE OF IAIN CURUP LECTURERS," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 9, no. 02 (2021): 583, <https://doi.org/10.30868/ei.v9i02.1243>.

pembelajaran. Selain itu, dukungan institusional dan kebijakan yang adaptif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Deli Susanti dkk. dengan penelitian yang penulis teliti terletak pada fokus kajiannya.

Penelitian tersebut berfokus pada optimalisasi manajemen SDM dalam konteks perguruan tinggi Islam serta dampaknya terhadap kualitas pengajaran dosen, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis membahas manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di tingkat sekolah menengah. Dengan demikian, penelitian penulis memiliki ruang lingkup yang berbeda namun tetap relevan dalam kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan.⁵⁷

3. Penelitian yang dilakukan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SLBIT Nur Khoirul Ashab Rejang Lebong yang dipublikasikan dalam Jurnal Literasiologi Volume 13 Nomor 2 merupakan penelitian yang relevan dengan kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya pada aspek manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Fokus penelitian ini adalah untuk

⁵⁷ Deli Susanti dkk., *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Beban Administrasi Dosen: Implikasi terhadap Kualitas Pengajaran di IAIN Curup*, t.t.

menggambarkan sistem tata kelola pendidik dan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan telah dilaksanakan melalui beberapa tahapan manajemen, yaitu perencanaan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga, sistem perekrutan dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang cukup ketat, serta penempatan tenaga kerja sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Selain itu, strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai program pengembangan seperti pelatihan, pembinaan, serta pemberian kesempatan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan pendidikan dan kompetensinya.

Relevansi penelitian ini terletak pada kesamaan fokus kajian mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa perencanaan, rekrutmen, penempatan, serta pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan.

Adapun perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada sistem tata kelola pendidik dan tenaga kependidikan di SLBIT Nur Khoirul Ashab Rejang Lebong, sedangkan penelitian yang penulis lakukan berfokus pada manajemen peningkatan

kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup. Dengan demikian, penelitian penulis memiliki perbedaan pada konteks lembaga dan fokus kajian, namun tetap relevan dalam kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan.⁵⁸

4. Karakter Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian ini dilakukan oleh Arwiah, Warni Juwita, Anggrayani, Rusdiana, Laili Komariyah, dan Yudho Dwiyo yang dipublikasikan dalam Jurnal Basataka (JBT) pada tahun 2025. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pemberian motivasi, keteladanan, pemberdayaan, serta penciptaan budaya kerja yang kolaboratif dan profesional.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya manusia pendidikan secara efektif dan efisien. Hasil kajian tersebut memberikan analisa bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan secara terintegrasi, berbasis kompetensi, serta berorientasi pada pengembangan profesional berkelanjutan.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif menjadi kunci utama dalam membangun lingkungan sekolah yang produktif, harmonis, dan berdaya saing. Kepemimpinan yang baik mampu mengarahkan seluruh komponen sekolah untuk

⁵⁸ Anggriani, Wita, dkk. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SLBIT Nur Khoirul Ashab Rejang Lebong." *Jurnal Literasiologi*, Vol. 13, No. 2, 2025.

bekerja secara terkoordinasi dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif serta meningkatkan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan. Keberhasilan kepemimpinan juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat, membangun komunikasi yang efektif, serta menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh warga sekolah. Hal tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Dengan adanya kepemimpinan yang kuat, setiap program sekolah dapat terlaksana dengan lebih terarah dan efisien.

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library research*) yang menelaah konsep kepemimpinan transformasional secara teoritis, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan pendekatan kualitatif lapangan yang berfokus pada manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup secara empiris. Dengan demikian, penelitian penulis lebih menekankan pada praktik nyata manajemen kepemimpinan dalam konteks sekolah tertentu.⁵⁹

5. Penelitian yang dilakukan oleh Puji Sukur, Mahesa Nur Iman Rudinah, dan Nurlaili berjudul “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Perusahaan” merupakan penelitian yang relevan dengan kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya pada aspek manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian

⁵⁹ Warni Juwita dkk., *PENILAIAN KINERJA SEBAGAI INSTRUMEN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN*, t.t.

ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mendeskripsikan praktik manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA berbasis yayasan perusahaan di Kota Bontang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui fungsi perencanaan (analisis kebutuhan dan rekrutmen), pengorganisasian (status kepegawaian dan kontrak kerja), pelaksanaan/pengembangan (penilaian kinerja, rotasi-mutasi, promosi, pelatihan dan pendidikan), serta pengawasan (pemberian penghargaan, penegakan disiplin, dan evaluasi kerja).

Relevansi penelitian ini terletak pada kesamaan fokus kajian mengenai implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai faktor penentu mutu sekolah. Adapun perbedaannya, penelitian tersebut dilakukan pada konteks SMA berbasis yayasan perusahaan dan menekankan praktik manajemen di sekolah perusahaan, sedangkan penelitian dalam tesis ini berfokus pada kajian empiris di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup dengan menelaah praktik manajemen tenaga pendidik dan kependidikan serta strategi pengembangannya dalam konteks satuan pendidikan berbasis sekolah Islam, sehingga berbeda dari sisi konteks lembaga, karakteristik organisasi, dan setting penelitian.⁶⁰

⁶⁰ Puji Sukur dkk., "MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH PERUSAHAAN," *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 7, no. 2 (2023): 143–53, <https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n2.p143-153>.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Dedik, Tania May Sabrina Nasution, dan Sintia Khairiyyahni (2025) berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan” merupakan penelitian yang relevan dengan kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya pada aspek manajemen sumber daya manusia pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian konseptual dan deskriptif yang membahas proses manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, meliputi perencanaan, pengadaan, seleksi, penempatan, pembinaan, evaluasi, hingga pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa pendidik memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan berperan menunjang terselenggaranya pendidikan melalui fungsi administrasi, pengelolaan, pengawasan, serta pelayanan teknis. Relevansi penelitian ini terletak pada kesamaan fokus kajian mengenai pentingnya manajemen tenaga pendidik dan kependidikan sebagai faktor penentu mutu pendidikan. Adapun perbedaannya, penelitian Dedik dkk. lebih menitikberatkan pada kajian teoretis dan pemetaan permasalahan secara umum, sedangkan penelitian dalam tesis ini berfokus pada kajian empiris di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup dengan menelaah praktik manajemen tenaga pendidik dan kependidikan serta strategi pengembangannya dalam konteks satuan pendidikan, sehingga memiliki perbedaan fokus kajian dan kontribusi ilmiah.⁶¹

⁶¹ Dedik, Tania May Sabrina Nasution, dan Sintia Khairiyyahni, “*Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*,” *Mesada: Journal of Innovative Research*, Vol. 02, No. 01 (2025): 534–539.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Zahriani dan Muhammad Abdul Latif berjudul “Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD” merupakan penelitian yang relevan dengan kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya pada aspek manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan library research dengan menelaah berbagai literatur terkait manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan perlu dilakukan melalui penguatan fungsi manajemen, pelatihan teknis administrasi dan pembelajaran, serta pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan agar layanan pendidikan berjalan lebih efektif dan efisien. Relevansi penelitian ini terletak pada fokus kajian tentang pentingnya peningkatan kualitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai kunci peningkatan mutu layanan pendidikan. Adapun perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada konteks lembaga PAUD dan bersifat kajian literatur, sedangkan penelitian dalam tesis ini berfokus pada kajian empiris di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup dengan menelaah praktik manajemen tenaga pendidik dan kependidikan serta strategi pengembangannya dalam konteks satuan pendidikan, sehingga memiliki perbedaan fokus kajian, konteks penelitian, dan kontribusi ilmiah.⁶²

⁶² Nurul Zahriani dan Muhammad Abdul Latif, “Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD,” *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, Vol. 2, No. 1 (2020).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus pada SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup.

Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah. Sugiyono juga menjelaskan bahwa, penelitian kualitatif itu:

1. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci.
2. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
3. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses dari pada produk atau outcome.
4. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).⁶³

Peran peneliti dalam hal ini sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Peran itu peneliti realisasikan dengan berada langsung dengan objek. Pada penelitian

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 13

ini sebagai pengamat penuh dalam artian sebisa mungkin peneliti berusaha mengungkap makna fenomena di lapangan secara natural dan kontekstual mengenai obyek penelitian yang dikaji.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan akademik, yaitu bahwa sekolah tersebut merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki sistem manajemen dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menarik untuk diteliti. Selain itu, sekolah ini dinilai memiliki data dan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat dan mendalam terkait manajemen peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Di samping itu, lokasi penelitian ini dipilih karena adanya keterbukaan pihak sekolah dalam memberikan akses informasi yang dibutuhkan oleh peneliti, sehingga mendukung kelancaran proses pengumpulan data secara optimal, serta memiliki karakteristik manajerial yang dapat dijadikan sebagai objek kajian dalam memahami praktik manajemen pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, subjek penelitian memiliki peran yang sangat penting sebagai sumber informasi utama dalam memperoleh data yang relevan dengan fokus penelitian. Menurut Sugiyono, dalam penelitian kualitatif instrumen

utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data yang telah ditemukan atau observasi dan wawancara⁶⁴. Subjek yang diteliti dalam penelitian kualitatif di sebut informan yang dijadikan teman bahkan konsultan untuk menggali informasi yang dibutuhkan peneliti. Berkaitan dengan hal ini. Spradley menjelaskan bahwa informan yang dipilih haruslah seseorang yang benar-benar memahami kultur atau situasi yang ingin diteliti untuk memberikan informasi kepada peneliti.⁶⁵

Jadi dari penjelasan subjek penelitian diatas yaitu narasumber atau sumber utama yang bisa memberikan informasi-informasi utama atau data yang dibutuhkan terkait dalam penelitian yaitu Kepala Sekolah, Guru, serta Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa subjek tersebut memiliki pengetahuan dan pengalaman yang berkaitan dengan manajemen peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

D. Teknik pengumpulan Data

Menurut sugiyono teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan

⁶⁴ Sugiyono, 2016, *Metode penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeda, h.307

⁶⁵ Salim dan Syahrur, OP, Cit, hal. 142-143

data. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas data sangat menentukan keberhasilan suatu penelitian, sehingga proses pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat, cermat, dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat digunakan secara akurat untuk mendukung hasil penelitian.⁶⁶ Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Ketiga teknik tersebut dilakukan secara sistematis untuk memperoleh data yang valid dan saling melengkapi, sehingga mendukung analisis penelitian sesuai dengan fokus yang dikaji. Prosedur pengumpulan data sesuai dengan metodologi penelitian yang akan digunakan yakni metodologi kualitatif. Teknik pengumpulan data atau sumber data yang akan di dapat oleh peneliti yaitu melalui:

1. Observasi

Metode observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatan melalui hasil kerja panca indra yang di lakukan oleh peneliti. Metode obeservasi ini juga dapat di artikan metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pengindraan metode obervasi ini di maksud supaya peneliti merasakan kondisi pada saat melakukan penyusunan terhadap semua informasi mengenai aspek-aspek objek atau benda-benda mati maka prosesnya relatif secara sederhana. Dalam penelitian ini peneliti melakukan teknik observasi dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan

⁶⁶ Sugiyono, *Meode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal. 224

dengan manajemen peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup. Melalui observasi, peneliti dapat melihat secara langsung aktivitas kerja, kedisiplinan, serta pelaksanaan tugas oleh guru dan tenaga kependidikan, serta mengamati bentuk pengawasan seperti supervisi dan monitoring yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Instrumen yang digunakan dalam pelaksanaan observasi meliputi pedoman observasi (*lembar observasi*), buku catatan lapangan (*field notes*), serta telepon genggam (*smartphone*) yang digunakan untuk mendokumentasikan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan manajemen peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Penggunaan instrumen tersebut dimaksudkan untuk mendukung ketepatan pencatatan data dan memperkuat dokumentasi hasil observasi.

Instrumen Observasi

a. Manajemen Kinerja

No.	<i>Planning</i>	<i>Organizing</i>	<i>Actuating</i>	<i>Controlling</i>
1.	Tersedia program peningkatan kinerja	Struktur organisasi jelas	Program berjalan	Ada evaluasi rutin
2	Ada dokumen perencanaan	Pembagian tugas yang sesuai	Guru aktif mengajar	Supervisi dilakukan
3,	-	-	Ada pelatihan	-

b. Kinerja Guru

No.	Indikator	Deskripsi
1.	Disiplin	Datang tepat waktu
2.	Tanggung jawab	Menyelesaikan tugas
3.	Kompetensi	Mengajar dengan baik
4.	Kerjasama	Interaksi dengan rekan

2. Wawancara

Wawancara adalah merupakan angket lisan yang mana responden mengemukakan informasinya dalam hubungan tatap muka. kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan tujuan dan maksud-maksud tertentu. Pada kegiatan ini wawancara percakapan antara dua pihak yaitu pewawancara (mengajukan pertanyaan) dan pihak di wawancara (memberikan jawaban).⁶⁷

Dalam penelitian ini,peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup dan Guru, serta Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup di mana peneliti selaku pewawancara dan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo

⁶⁷ ardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020). h. 137

Curup dan Guru serta Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, selaku yang menjawab mengenai Manajemen peningkatan kinerja pendidik dan kinerja kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup.

Teknik wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab seluruh rumusan masalah penelitian yang berkaitan dengan manajemen peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup. Melalui wawancara, peneliti menggali informasi secara mendalam mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program peningkatan kinerja, termasuk tujuan, strategi, pelaksanaan kegiatan, kendala yang dihadapi, serta upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Instrumen yang digunakan dalam pelaksanaan wawancara meliputi pedoman wawancara semi terstruktur, alat perekam suara (*voice recorder*) pada telepon genggam (*smartphone*), serta buku catatan lapangan untuk mencatat informasi penting yang diperoleh selama proses wawancara. Penggunaan instrumen tersebut bertujuan untuk menjaga kelengkapan, ketepatan, dan keakuratan data yang diperoleh dari para informan.

3. Dokumentasi

Cara lain untuk memperoleh data dari responden adalah menggunakan teknik dokumentasi. Pada teknik ini peneliti di mungkinkan memperoleh

informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden atau tempat dimana responden bertempat tinggal atau melaksanakan kegiatan sehari-harinya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Dokumentasi yang dapat diperoleh oleh peneliti melalui foto-foto kegiatan pembelajaran, aktivitas di Sekolah , tinjauan historis, visi dan misi sekolah serta dokumen-dokumen lainnya sebagai tambahan untuk peneliti.

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab seluruh rumusan masalah yang berkaitan dengan manajemen peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup, khususnya dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Melalui dokumentasi, peneliti memperoleh data berupa dokumen perencanaan program, struktur organisasi, pembagian tugas, laporan kegiatan, serta bukti pelaksanaan dan evaluasi yang digunakan untuk memperkuat dan melengkapi data hasil observasi dan wawancara.

E. Jenis dan Sumber Data

Data dalam suatu penelitian menjadi salah satu komponen terpenting, yang akan menjadi bahan informasi untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian. Data adalah data merupakan sekumpulan fakta tentang suatu fenomena.

⁶⁸ sebagai bahan keterangan tentang kejadian nyata atau fakta-fakta yang dirumuskan

⁶⁸ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012) hal. 191.

dalam sekelompok lambang tertentu yang tidak acak menunjukkan jumlah, tindakan, atau hal. Yang dapat berupa catatan dalam sebuah kertas buku atau dalam sebuah file dalam basis data.⁶⁹ Dalam penelitian ini terdapat dua macam yang akan peneliti uraikan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah Data primer merupakan suatu data yang berasal dari pihak yang bersangkutan atau langsung di peroleh dari informan. Sumber data primer ini di sebut juga data asli atau baru an memiliki sifat up to date. Sumber data melalui teknik ialah Wawancara, Observasi, Dokumentasi.

Pada penelitian yang akan di lakukan ini, penulis akan mendapatkan data primer melalui kegiatan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup dan Guru serta tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh secara pendekatan, penelitian yang menggunakan data-data yang telah ada, selajutnya dilakukan proses analisa dan interpretasi terhadap data-data tersebut sesuai dengan tujuan penelitian.⁷⁰ Dalam penelitian ini penulis akan mendapatkan data sekunder yang dapat diperoleh secara

⁶⁹ Hermansyah Sembiring dan Nurhayati, *Sistem Informasi Jumlah Angkatan Kerja Menggunakan Visual Basic Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Langkat*, Jurnal KAPUTAMA, Vol. 5 No. 2, Januari 2012, hal. 14.

⁷⁰ Toswari. Staff. *Gunadarma.ac.id/Downloads/files/32250/5+Sumber+Data.pdf*. (Diakses 22 November 2019 Pukul 22.40 WIB)

langsung Dari Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga kependidikan SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup. Dan data ini lebih secara langsung atau percakapan dengan tujuan dan maksud-maksud tertentu. Pada kegiatan ini wawancara percakapan antara dua pihak yaitu pewawancara (mengajukan pertanyaan) dan pihak di wawancara (memberikan jawaban).⁷¹

F. Teknik Analisis Data

Analisa data adalah proses menguraikan dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan merangkap data ke dalam kategori, menguraikan ke dalam elemen, melakukan sintesa, menyusun ke dalam bentuk dan memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di mengerti oleh diri sendiri dan orang lain. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu analisis data menurut Miles dan Huberman. dalam buku Sugiyono mengatakan bahwa aktivitas dalam penelitian kualitatif di lakukan dengan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.⁷²

1. Reduksi data (data reduction) adalah kegiatan memilih dan merangkum hal-hal pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang penting dan berhubungan dengan tema penelitian. Pada umumnya data yang diperoleh dari lapangan cukup beragam

⁷¹ ardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020). h. 137

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, h. 246

dan banyak sehingga data harus direduksi untuk mempermudah proses selanjutnya yaitu penyajian data.

2. *Data Display* (penyajian data) Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Melalui penyajian data, data diorganisasikan, disusun dalam suatu pola hubungan, sehingga menjadi mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam berupa uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Selain itu, dengan penyajian data akan membuatnya mudah untuk memahami apa yang terjadi, rencana kerja Selanjutnya, berdasarkan apa yang telah dipahami. Penyajian data dalam penelitian ini peneliti mendeskripsikannya dengan teks naratif.
3. *Conclusion* (penarikan kesimpulan) Setelah dilakukan penyajian data, maka langkah berikutnya adalah penarikan kesimpulan atau verification. Hal ini bersumber pada reduksi data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak mendapatkan fakta-fakta yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang menguraikan pada tahap awal, di dukung oleh fakta-fakta yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, jadi kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Membuat Conclusion Drawing/verification, yaitu menarik kesimpulan melalui analisa yang sudah dilakukan terhadap masalah yang sedang diamati. Dengan menggunakan pola pikir

induktif yaitu pengambilan kesimpulan dari pernyataan/fakta yang bersifat khusus menuju kesimpulan yang bersifat umum.

G. Uji Keabsahan Data

Maksud dan tujuan dari keabsahan data adalah untuk mengecek apakah laporan atau temuan hasil pengamatan tersebut betul - betul sesuai dengan data. Untuk menjamin data tersebut betul-betul sesuai untuk itu menggunakan teknik triangulasi. Moleong menyebutkan bahwa triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan beberapa sumber (triangulasi sumber), beberapa cara (triangulasi teknik), atau di lain waktu (triangulasi waktu).⁷³

Berdasarkan pendapat tersebut maka dari itu peneliti akan menggunakan tiga teknik di atas dengan penjelasan nya sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber

Peneliti akan menguji kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, peneliti akan melakukan tekknik wawancara atau observasi ke beberapa sumber yang sumbernya diambil dari Guru SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup apakah semua sama atau tidak dengan jawaban Kepala Sekolah SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup. Maka dari itu saya akan menilai keabsahan data yang telah di dapatkan.

2. Triangulasi teknik

Peneliti akan menguji kredibilitas data dengan cara melihat data ke sumber

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, h. 246

yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda. Misalnya peneliti melaksanakan teknik wawancara dan observasi ke Kepala Sekolah SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup, dengan menghasilkan data yang berbeda maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data untuk menetapkan data mana yang lebih tepat.

3. Triangulasi waktu

Melalui teknik triangulasi waktu, peneliti akan mengupayakan untuk melaksanakan wawancara pada pagi hari, dimana narasumber masih segar, sehingga akan memberikan data yang lebih valid. Sehingga dapat di lihat pengecekan keabsahan data di lain waktu dengan teknik yang sama atau berbeda. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji keabsahan data dengan triangulasi sumber dan Teknik. Hingga dari itu dalam proses penelitian dilakukan pengujian keabsahan data dengan melakukan analisis data pada beberapa sumber atau banyak sumber serta menguji dengan beberapa teknik.

BAB IV
DESKRIPSI LOKASI, TEMUAN PENELITIAN
DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi

1. Profil SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup

Keberadaan SMP Muhammadiyah di curup dimulai pada tahun 1928 yang telah membuat amal usaha antara lain Sekolah rakyat Muhammadiyah (SD) dan PGA IV tahun Muhammadiyah, sedang dalam perkembangannya PGA tersebut dihapuskan oleh pemerintah pada tahun 1978 kemudian gedung PGA tersebut diisi dengan SMP dan SMA Muhammadiyah.

Tepatnya pada tanggal 20 Juli 1982 dengan nomor SK : 4455/II3/BK-82/1990 SmP Muhammadiyah Curup berdiri yang secara administrasi dibawah naungan Majelis DIKDASMEN PDM (Pimpinan Daerah Muhammadiyah Rejang Lebong) dan secara teknis penyelenggaraan oleh DIKDASMEN PCM (Pimpinan Cabang Muhammadiyah Rejang Lebong).

Setelah itu Muhammadiyah mendapat waqaf dari Hj. Nuriani Djanggut di Tempel Rejo berupa tanah dan satu unit bangunan gedung berikut kantor dan Mushalla serta satu bidang sawah untuk kesejahteraan guru-gurunya. Maka pada tahun 1984 SMP dan SMA pindah ke Tempel Rejo dan gedung PGA lama kosong tanpa penghuni.

Pendiri SMP Muhammadiyah pada saat itu adalah Bapak H. Jalal Sayuti sebagai pimpinan cabang Muhammadiyah Curup. Adapun identitas SMP Muhammadiyah 2 Rejang Lebong adalah sebagai berikut : Pendiri Muhammadiyah pada saat itu adalah bapak H. Jalal Sayuti sebagai pimpinan cabang Muhammadiyah Curup.⁷⁴

TABEL 1.1
Identitas Sekolah

Nama Sekolah	:	SMP Muhammadiyah 2 Curup
NISS	:	202260204001
Status	:	Swasta
PMB	:	Pagi
Alamat	:	Jln. Jendral Sudirman Kelurahan Tempel Rejo Kecamatan Curup Selatan Kbupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu
Telepon	:	081632788030
E-Mail	:	Smpmuhd2.cursel@gmail.com Smpmuhd2inklusi.cursel@gmail.com
Website	:	—
Surat Keputusan SK (Pendirian)	:	SMP Muhammadiyah 2 (Perguruan Muhammadiyah)

⁷⁴ Sumber dokumentasi SMP Muhammadiyah 2 Tempel rejo Curup tanggal 3 juni 2026

Nomor	:	4455/II-/BK-82/1990
Tanggal	:	29 Juli 1982
Lembaga Yang Mengelurkan SK	:	Pimpinan Pusat Muhammadiyah
Akreditasi	:	Terakreditasi (B)
Jenis	:	Dp. 068315
Nomor	:	19 Novemver 2017
Lembaga Yang Mengeluarkan SK	:	Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M)
Kepala Sekolah		
Nama	:	Lismarini, S.Pd
NBM	:	
Nomor SK	:	
Tanggal Sk	:	
Lembaga Yang Mengeluarkan SK	:	Pimpinan Daerah Muhammadiyah

➤ Misi Sekolah

Mewujudkan sekolah yang mampu menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, cerdas, berwawasan lingkungan dan berbudaya serta

berkompetitif dalam menghadapi tantangan ke depan yang dilandasi iman dan taqwa.

➤ **Misi Sekolah**

1. Mengembangkan kreatifitas kegiatan belajar dan mengajar
2. Melaksanakan bimbingan praktek keagamaan
3. Melaksanakan bimbingan secara efektif dan berkesinambungan
4. Mengembangkan potensi peserta didik baik dalam bidang akademik maupun non akademik
5. Mengembangkan rasa solidaritas dan kepedulian sosial.
6. Memupuk rasa cinta terhadap keanekaragaman budaya bangsa.
7. Mengembangkan keterampilan

Adapun kepala sekolah yang pernah memimpin SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup adalah sebagai berikut:

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1. H. Jalal sayuti | : Tahun 1982 |
| 2. Johardi Zainal BA | : Tahun |
| 3. Drs. Suseno AF | : Tahun 1987-1990 |
| 4. Anisah Malik | : Tahun 1990-1996 |
| 5. Mursidah, S.Pd | : Tahun 1996-2000 |
| 6. Buchari Muslim | : Tahun 2000-2001 |
| 7. Yuniwati, S.Ag | : Tahun 2001-1005 |
| 8. Sayuti Arpan | : Tahun 2005 |

9. Yuliana, S.Hut : Tahun 2005-2017
10. Amarwan, S.Pd : Tahun 2018-2020
11. Lismarini : Tahun 2020-sekarang

2. Letak geografis SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup berdasarkan letak geografisnya, terletak dipinggir jalan raya Curup, tepatnya di Jl. Jendral Sudirman Tempel Rejo, yang jarak Sekolah dengan pusat kota ± 5 KM.

- a. Sebelah utara berbatasan dengan perumahan penduduk
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan perumahan penduduk
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan perumahan penduduk
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan perumahan penduduk

3. Keadaan Guru dan siswa SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup

Disuatu sekolah unsur yang paling penting adalah Guru dalam proses pembelajaran tentulah harus ada seorang guru. Sebab guru merupakan inti dari segala proses pembelajaran dari awal sampai akhir. Bagaimana suatu proses pembelajaran itu terlaksana maksimal atau tidaknya maka tergantung pada guru tersebut setelah sarana dan prasarana. Maka dari itu guru mempunyai tugas untuk membimbing dan memberi fasilitas belajar siswa.

Selanjutnya untuk membantu tugas-tugas yang diemban oleh kepala sekolah, tentunya ada staf tata usaha yang bertugas mengelola administrasi sekolah. Maka dari itu untuk mengetahui lebih rinci mengenai keadaan guru

dan karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Table 2.1
Keadaan Guru dan Karyawan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo
Curup

No	Nama Guru/Karyawan	Mata Pelajaran
1.	Lismarini, S.Pd	Kepala Sekolah
2.	Mursidah, S.Pd	Akhlak
3.	Supartini, S.Pd	Bahasa Indonesia
4.	Ryke Noviyanti, S.Pd.I	Bahasa Inggris
5.	Marini, S.Pd	Ilmu Pendidikan Alam
6.	Aldio Bratasena, S.Ag	PJOK
7.	Siti Ri'ana, A.Ma	Matematika
8.	Efrianto, S.Pd	Staf TU
9.	Titi Kusniamati, S.Mn	Informatika
10	Zuhri Dwi Apriansah, S.Pd	Pendidikan Kewarganegaraan
11	Sri Wulandari, S.Si	Pendidikan Agama Islam
12	Rani Novitasi, SH	Ilmu Pendidikan Sosial

Selain itu ada siswa. Siswa adalah mereka yang datang ke sekolah dengan sengaja secara resmi menjadi murid di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang telah terdaftar dalam buku Induk siswa, yang bertujuan untuk belajar dan dididik secara maksimal oleh gurunya agar

menjadi orang yang berilmu pengetahuan dikemudian hari.

Seorang guru tentunya bertanggung jawab atas siswanya baik itu dalam jumlah sedikit maupun banyak, meskipun anak tersebut tentunya nakal atau sulit untuk diatur, karena anak disekolah sudah pasti bermacam-macam watak dan kepribadian dari latar belakang kehidupan social yang berbeda-beda baik dilingkungan keluarga maupun masyarakat. Untuk mengetahui bagaimana keadaan yang sebenarnya mengenai siswa-siswi SMP Muhammadiyah 2 Rejang Lebong dapat dilihat ,dari tabel dibawah ini:

Table 3.1
Jumlah siswa dan siswi SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kelas VII	10	4	14
2.	Kelas VIII	5	7	12
3.	Kelas IX	8	6	14
Jumlah		23	17	40

4. Sarana dan prasarana

Dalam kegiatan belajar mengajar, sarana dan prasarana sangat mendukung demi terciptanya tujuan pendidikan yang ingin dicapai, baik sifatnya internal maupun eksternal. Oleh karena itu kelengkapan sarana dan prasarana ini sangat membantu guru dan siswa dalam menjalankan proses belajar mengajar.

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan proses pembelajaran formal maupun non formal/ekstrakurikuler di Sekolah dan Kelas. Oleh sebab itu semakin lengkap sarana dan prasarana pendidikan yang tersedia di Sekolah tersebut maka semakin baik pula kegiatan pembelajaran. Lingkungan fisik tempat belajar mempunyai pengaruh penting terhadap hasil belajar siswa. Lingkungan fisik yang menguntungkan dan memenuhi syarat minimal mendukung meningkatkannya intensitas proses perbuatan belajar peserta didik dan mempunyai pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan pembelajaran.

Namun walaupun sarana dan prasarana, lingkungan fisik, sudah lengkap dan memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan jika tidak ditunjang dengan kemampuan tenaga pengajar dan peserta didik maka sia-sia belaka.

Sarana sekolah adalah semua peralatan dan perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pendidikan disekolah. Sedangkan prasarana sekolah adalah komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan di Sekolah. Untuk melihat sejauh mana kelengkapan fasilitas yang dapat digunakan oleh SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4.1
Sarana dan prasarana SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

No.	Sarana Dan Prasarana	Jumlah
1.	Bangunan dan gedung	
	a. Ruang kelas	3
	b. Ruang kepala Sekolah	1
	c. Ruang Guru	1
	d. Ruang perpustakaan	1
	e. Ruang labolatorium	2
	f. Ruang TU	1
	g. Ruang BP/BK	1
	h. Ruang Keterampilan	1
	i. WC Guru	1
	j. WC Siswa	-
	k. Ruang UKS	1
2.	Buku-buku	
	a. Buku mata pelajaran	527
	b. Al-Qur'an kecil	2
	c. Al-Qur'an besar	6
	d. Iqro'	14
	e. Al-Qur'an Tafsir	6

3.	Alat Olahraga	
	a. Bola voli dan basket	4
	b. Net voly	1
	c. Matras	1
	d. Bola kaki	4
	e. Tolak peluru	1
4.	Perlengkapan Sekolah	
	a. Meja kursi siswa	122
	b. Meja kursi Guru	30
	c. Lemari	6
	d. Mesin rumput	1
	e. Jam dinding	1
	f. Mesin tik	3
	g. Brangkas	1
	h. Mesin stensil	1
	i. Printer	1

5. Profil Informan

Dalam penelitian ini, penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu yang disesuaikan dengan

tujuan dan kebutuhan penelitian. Adapun informan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, Guru, Serta Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup. Pelaksanaan wawancara bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam menjawab rumusan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini, terdapat 4 (empat) orang informan yang dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan Judul penelitian yakni Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidika dan Tenaga Kependidikan Pada SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup. Informan yang pertama yang akan peneliti wawancarai ialah Kepala Sekolah, Guru, serta Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup.

No	Nama	Jabatan
1	Lismarini, S.Pd	Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah
2	Ryke Novriyanti, S.Pd.I	Guru Bahasa Inggris
3	Aldio Bratasena, S.Ag	Guru PJOK
4	Efrianto, S.Pd	Staf TU SMP Muhammadiyah

B. Temuan Penelitian dan Analisis hasil Penelitian

1. Deskrip Umum hasil penelitian

2. Paparan data dan analisis hasil

Berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, peneliti menguraikan hasil penelitian mengenai manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup. Dalam penelitian ini, analisis hasil penelitian mengacu pada teori fungsi manajemen George R. Terry yang terdiri atas *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan), dan *Controlling* (pengawasan). Keempat fungsi tersebut digunakan sebagai kerangka analisis untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.⁷⁵ Selanjutnya, hasil penelitian disajikan sesuai dengan fokus penelitian yang meliputi manajemen peningkatan kinerja pendidik, manajemen peningkatan kinerja tenaga kependidikan, faktor-faktor kendala yang dihadapi, serta strategi sekolah dalam mengatasi kendala tersebut.

1. Manajemen Peningkatan Kinerja pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Manajemen peningkatan kinerja pendidik merupakan salah satu upaya

⁷⁵ Neri Wijayanti dan Febrian Arif Wicaksana, "Implementasi Fungsi Manajemen George R. Terry dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan," *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 3, no. 1 (2023): 30–43.

yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Melalui manajemen yang baik, sekolah dapat merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan mengevaluasi berbagai program yang mendukung peningkatan kompetensi guru.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, Ibu Lismarini yang mengatakan bahwa:

*"Untuk guru, kami rutin mengadakan berbagai pelatihan dan kegiatan pengembangan kompetensi sebagai upaya meningkatkan kinerja pendidik. Tahun lalu, guru dan kepala sekolah mengikuti pelatihan mutu pendidikan tentang Deep Learning. Selain itu, guru juga secara rutin mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang dilaksanakan secara berkala. Melalui kegiatan tersebut, guru dapat berdiskusi, bertukar pengalaman, berbagi informasi, serta mencari solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Dengan adanya pelatihan dan kegiatan MGMP, diharapkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dapat terus meningkat."*⁷⁶

Hal ini Juga di perkuat oleh ibu Ryke sebagai Guru SMP Muhammadiyah beliau mengatakan bahwa:

"Kalau di sini, kami rutin mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang dilaksanakan secara berkala. Melalui kegiatan tersebut, kami dapat berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan sesama guru mengenai metode pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, serta berbagai kendala yang dihadapi di kelas. Selain itu, sekolah juga mengadakan berbagai pelatihan, seperti pelatihan implementasi kurikulum, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan penyusunan perangkat ajar. Menurut saya, kegiatan-kegiatan tersebut sangat bermanfaat karena dapat meningkatkan wawasan,

⁷⁶ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 8 juni 2026

*kompetensi, serta membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan perkembangan pendidikan saat ini."*⁷⁷

Hal ini juga diuraikan oleh bapak Aldio selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

*"Program peningkatan kinerja guru di sekolah ini cukup baik karena guru diberikan kesempatan mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi. Kami rutin mengikuti MGMP sebagai wadah berdiskusi, bertukar pengalaman, dan meningkatkan kemampuan profesional. Selain itu, sekolah juga mendukung guru untuk mengikuti pelatihan dan workshop yang berkaitan dengan pengembangan pembelajaran. Menurut saya, kegiatan tersebut sangat membantu guru dalam meningkatkan wawasan, kompetensi, serta profesionalisme dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik."*⁷⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa manajemen peningkatan kinerja pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup dilaksanakan melalui berbagai program pengembangan kompetensi, seperti MGMP, pelatihan, dan workshop. Program-program tersebut memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan wawasan, kompetensi, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, kegiatan MGMP menjadi sarana bagi guru untuk berdiskusi, bertukar pengalaman, serta mencari solusi terhadap berbagai permasalahan

⁷⁷ Wawancara dengan ibu Ryke, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

⁷⁸ Wawancara dengan bapak Aldio, S.Ag selaku Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

pembelajaran. Dengan demikian, program peningkatan kinerja yang dilaksanakan sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru.

a) Manajemen Peningkatan Kinerja pendidik dalam perencanaan (*Planning*) di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, diperoleh informasi bahwa perencanaan (*planning*) merupakan tahap awal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik. Perencanaan dilakukan untuk menentukan program, kebutuhan, serta langkah-langkah yang akan dilaksanakan guna mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Melalui perencanaan yang baik, sekolah dapat menyusun berbagai kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan pendidik sehingga tujuan peningkatan kinerja dapat tercapai secara optimal.

Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, ibu Lismarini yang menyatakan bahwa:

*"Sebelum proses belajar mengajar dimulai, kami terlebih dahulu melakukan perencanaan terkait kebutuhan sekolah. Kami mendata kebutuhan guru dan memastikan setiap guru telah menyiapkan perangkat pembelajaran, seperti RPP, sebelum melaksanakan pembelajaran di kelas."*⁷⁹

⁷⁹Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 8 juni 2026

Hal ini juga di kemukakan oleh bapak Aldio selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

"Menurut saya, perencanaan yang dilakukan sekolah sudah cukup baik karena setiap program yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru telah dipersiapkan terlebih dahulu. Guru diberikan informasi mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga kami dapat mempersiapkan diri dan melaksanakan tugas dengan lebih optimal."⁸⁰

Dari hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa perencanaan (*planning*) peningkatan kinerja pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup diawali dengan melakukan analisis kebutuhan guru dan sekolah. Kepala sekolah berupaya memastikan seluruh guru telah mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Selain itu, sekolah juga merencanakan berbagai program pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Perencanaan tersebut disosialisasikan kepada guru sehingga mereka dapat mempersiapkan diri dan melaksanakan tugas secara optimal. Dengan demikian, perencanaan yang dilakukan sekolah menjadi dasar dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja pendidik guna mendukung terciptanya pembelajaran yang berkualitas

- b) Manajemen Peningkatan Kinerja pendidik dalam pengorganisasian (*Organizing*) di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup

⁸⁰ Wawancara dengan bapak Aldio, S.Ag selaku Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, diperoleh informasi bahwa pengorganisasian (*organizing*) merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik. Pengorganisasian dilakukan dengan membagi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi dan tugas pokok masing-masing guru. Melalui pengorganisasian yang baik, seluruh program sekolah dapat berjalan secara efektif serta mampu mendukung peningkatan kualitas kinerja pendidik.

Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang menyatakan bahwa:

*dengan tupoksi masing-masing. Ini sudah disiapkan sejak awal tahun ajaran baru. Untuk koordinasi di lapangan, selain dipantau kepala sekolah, ada juga pendampingan dari rekan sejawat atau Waksek."*⁸¹

Hal ini juga di katakan oleh ibu ryke beliau mengatakan bahwa:

*"Dalam melaksanakan tugas, setiap guru memiliki tanggung jawab masing-masing sesuai dengan bidang dan tugas yang diberikan sekolah. Selain itu, kami juga selalu berkoordinasi dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan sesama guru agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik."*⁸²

Hal ini juga di kemukakan oleh bapak Aldio mengatakan bahwa:

"Pembagian tugas yang jelas membuat kami lebih mudah memahami tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Selain itu, kerja sama dan

⁸¹ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 8 juni 2026

⁸² Wawancara dengan ibu Ryke, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

*komunikasi antar guru juga sangat membantu dalam menyelesaikan berbagai tugas dan kegiatan sekolah."*⁸³

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa pengorganisasian dalam peningkatan kinerja pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup dilakukan melalui pembagian tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing guru. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan koordinasi dan pengawasan melalui wakil kepala sekolah maupun rekan sejawat sehingga setiap guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pengorganisasian yang jelas dan terstruktur tersebut membantu terciptanya kerja sama yang baik antar pendidik serta mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

c) Manajemen Peningkatan Kinerja pendidik dalam pelaksanaan (*Actuating*) di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Pelaksanaan (*actuating*) merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik. Pelaksanaan dilakukan dengan menggerakkan seluruh program yang telah direncanakan melalui berbagai kegiatan pembinaan, pelatihan, pemberian motivasi, serta pengembangan kompetensi guru. Melalui pelaksanaan yang baik, guru diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

⁸³ Wawancara dengan bapak Aldio, S.Ag selaku Guru PJOK SMP 2 Muhammadiyah, pada tanggal 18 juni 2026

Untuk guru, kami rutin mengadakan berbagai pelatihan dan kegiatan pengembangan kompetensi sebagai upaya meningkatkan kinerja pendidik. Tahun lalu, guru dan kepala sekolah mengikuti pelatihan mutu pendidikan tentang Deep Learning. Selain itu, guru juga secara rutin mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Melalui kegiatan tersebut, guru dapat berdiskusi, berbagi pengalaman, serta mencari solusi terhadap berbagai permasalahan pembelajaran.⁸⁴

Hal ini juga dikemukakan oleh Ibu Ryke selaku guru SMP

Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Kalau di sini, kami rutin mengikuti kegiatan MGMP yang dilaksanakan secara berkala. Selain itu, sekolah juga mengadakan berbagai pelatihan seperti pelatihan implementasi kurikulum, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan penyusunan perangkat ajar. Menurut saya, kegiatan tersebut sangat bermanfaat dalam meningkatkan wawasan, kompetensi, dan kualitas pembelajaran yang kami laksanakan.⁸⁵

Hal ini juga diperkuat oleh Bapak Aldio selaku guru SMP

Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup beliau mengatakan bahwa:

Sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, maupun kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. Menurut saya, kegiatan tersebut sangat membantu guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar serta memberikan pembelajaran yang lebih baik kepada peserta didik.⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan (*actuating*) peningkatan kinerja pendidik di SMP

⁸⁴ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 8 juni 2026

⁸⁵ Wawancara dengan ibu Ryke, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

⁸⁶ Wawancara dengan bapak Aldio, S.Ag selaku Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup dilaksanakan melalui berbagai program pengembangan kompetensi, seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan MGMP yang dilakukan secara berkelanjutan. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan pembinaan dan motivasi kepada guru agar terus meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya. Dengan demikian, pelaksanaan program yang dilakukan sekolah mampu meningkatkan kualitas kinerja pendidik sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif.

d) Manajemen Peningkatan Kinerja pendidik dalam pengawasan (*Controlling*) di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Pengawasan (*controlling*) merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam memastikan seluruh program peningkatan kinerja pendidik berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Pengawasan dilakukan melalui kegiatan supervisi, monitoring, evaluasi, serta pemberian tindak lanjut terhadap hasil penilaian kinerja guru. Melalui pengawasan yang berkelanjutan, kepala sekolah dapat mengetahui perkembangan kinerja guru serta melakukan perbaikan apabila ditemukan kendala dalam pelaksanaan pembelajaran.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Supervisi terhadap guru dilakukan secara berkala, baik supervisi pembelajaran maupun administrasi. Dari hasil supervisi tersebut

kami memberikan masukan dan evaluasi agar guru dapat terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁸⁷

Hal ini juga dikemukakan oleh Ibu Ryke selaku guru SMP

Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Kepala sekolah rutin melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran di kelas. Setelah supervisi, kami diberikan arahan dan masukan mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.⁸⁸

Hal ini juga dikemukakan oleh Bapak Aldio selaku guru SMP

Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa

Menurut saya, pengawasan yang dilakukan kepala sekolah sangat membantu guru dalam memperbaiki kinerja. Melalui supervisi dan evaluasi yang dilakukan secara berkala, guru dapat mengetahui kekurangan yang masih perlu diperbaiki dalam melaksanakan pembelajaran.⁸⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa pengawasan (controlling) terhadap peningkatan kinerja pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup dilakukan melalui supervisi pembelajaran, supervisi administrasi, monitoring, serta evaluasi secara berkala. Pengawasan tersebut tidak hanya bertujuan untuk menilai pelaksanaan tugas guru, tetapi juga memberikan pembinaan dan tindak lanjut

⁸⁷ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 8 juni 2026

⁸⁸ Wawancara dengan ibu Ryke, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

⁸⁹ Wawancara dengan bapak Aldio, S.Ag selaku Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

sebagai upaya meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas pembelajaran guru. Selain bertujuan untuk menilai pelaksanaan tugas guru, kegiatan pengawasan ini juga berfungsi sebagai sarana pembinaan yang bersifat konstruktif. Melalui proses tersebut, guru mendapatkan umpan balik serta tindak lanjut yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas pembelajaran di kelas. Dengan demikian, pengawasan tidak hanya bersifat kontrol, tetapi juga menjadi bagian penting dalam upaya pengembangan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

2. Manajemen Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Manajemen peningkatan kinerja tenaga kependidikan merupakan salah satu upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi dan mendukung kelancaran penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu terlaksananya berbagai kegiatan sekolah, baik yang berkaitan dengan administrasi, pelayanan, maupun pengelolaan data sekolah. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang baik agar tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Hal ini tentu selaras dengan hasil wawancara terhadap kepala sekolah beliau mengatakan:

"Pembinaan diberikan secara merata, baik yang sudah kompeten maupun yang belum. Kami juga mengikutsertakan staf pada pelatihan

*eksternal yang diadakan pemerintah atau wilayah Muhammadiyah. Selain itu, tugas dibagi sesuai dengan tupoksi masing-masing dan dilakukan pengawasan secara berkala."*⁹⁰

Hal ini juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan Pak Efri selaku tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

*"Pelaksanaan tugas berjalan seperti biasa sesuai dengan pembagian tugas dari sekolah dan disesuaikan dengan tupoksi masing-masing. Selain itu, pengawasan dan evaluasi kerja juga dilakukan secara rutin sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik."*⁹¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa manajemen peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup dilaksanakan melalui pembagian tugas sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing, pembinaan, pengawasan, serta evaluasi secara berkala. Selain itu, sekolah juga berupaya memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan diri. Upaya tersebut dilakukan agar tenaga kependidikan mampu memberikan pelayanan yang optimal dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

- a) Manajemen Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan dalam perencanaan (*Planning*) di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Perencanaan (*planning*) merupakan tahap awal dalam manajemen peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Perencanaan dilakukan untuk

⁹⁰ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

⁹¹ Wawancara dengan bapak Efri S.Pd selaku Staf Tu SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, menyusun pembagian tugas, serta merencanakan program pembinaan dan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan sekolah. Melalui perencanaan yang baik, tenaga kependidikan diharapkan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga dapat mendukung kelancaran administrasi dan pelayanan pendidikan di sekolah.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Sebelum pembagian tugas dilakukan, kami terlebih dahulu melihat kebutuhan sekolah dan menyesuaikannya dengan kemampuan masing-masing tenaga kependidikan. Selain itu, kami juga merencanakan program pembinaan dan pelatihan agar pelayanan administrasi sekolah dapat berjalan dengan baik.⁹²

Hal ini juga dikemukakan oleh bapak Efri selaku tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Sebelum melaksanakan pekerjaan, kami sudah mendapatkan pembagian tugas dan penjelasan mengenai tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya perencanaan tersebut, kami lebih mudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.⁹³

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa perencanaan (*planning*) peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup dilakukan melalui identifikasi kebutuhan tenaga kependidikan, penyusunan pembagian tugas, serta

⁹² Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

⁹³ Wawancara dengan bapak Efri S.Pd selaku Staf Tu SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

perencanaan program pembinaan dan pengembangan kompetensi. Perencanaan tersebut menjadi dasar dalam pelaksanaan tugas sehingga tenaga kependidikan mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif dan mendukung kelancaran administrasi sekolah.

- b) Manajemen Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan dalam pengorganisasian (*Organizing*) di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas, penempatan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi, serta koordinasi antarpegawai agar seluruh pekerjaan dapat terlaksana secara efektif. Dengan pengorganisasian yang baik, setiap tenaga kependidikan memahami tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Pembagian tugas tenaga kependidikan dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Selain itu, koordinasi terus dilakukan agar pelayanan administrasi sekolah berjalan dengan baik dan setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal.⁹⁴

Hal ini juga dikemukakan oleh Bapak Efri selaku tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

⁹⁴ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

*Setiap tenaga kependidikan sudah memiliki tugas masing-masing sehingga pekerjaan menjadi lebih terarah. Jika ada kendala, kami selalu berkoordinasi dengan kepala sekolah maupun rekan kerja untuk menyelesaikannya.*⁹⁵

c) Manajemen Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan dalam Pelaksanaan (*Actuating*) di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Pelaksanaan (*actuating*) merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pelaksanaan dilakukan melalui pemberian pembinaan, arahan, motivasi, serta kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensinya. Melalui pelaksanaan yang baik, tenaga kependidikan diharapkan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sehingga dapat mendukung kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

*"Pembinaan diberikan secara merata, baik yang sudah kompeten maupun yang belum. Kami juga mengikutsertakan staf pada pelatihan eksternal yang diadakan pemerintah atau wilayah Muhammadiyah."*⁹⁶

Hal ini juga di katakan oleh bapak Efri selaku tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah ialah:

⁹⁵ Wawancara dengan bapak Efri S.Pd selaku Staf Tu SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

⁹⁶ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

*"Pelaksanaan tugas berjalan seperti biasa sesuai dengan pembagian tugas dari sekolah dan disesuaikan dengan tupoksi masing-masing."*⁹⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan (*actuating*) manajemen peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, serta pemberian arahan kepada tenaga kependidikan agar mampu melaksanakan tugas secara optimal.

Upaya tersebut didukung dengan pelaksanaan tugas yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Dengan demikian, pelaksanaan manajemen yang dilakukan sekolah telah membantu meningkatkan kualitas kerja tenaga kependidikan sehingga dapat mendukung kelancaran administrasi dan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

d) Manajemen Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan dalam Pengawasan (*Controlling*) di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Pengawasan (*controlling*) merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas tenaga kependidikan berjalan sesuai dengan tujuan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, sekolah dapat mengetahui tingkat

⁹⁷ Wawancara dengan bapak Efri S.Pd selaku Staf Tu SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

keberhasilan pelaksanaan tugas, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta melakukan evaluasi sebagai dasar perbaikan kinerja.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

*"Selain dipantau oleh kepala sekolah, pelaksanaan tugas tenaga kependidikan juga dikoordinasikan oleh pihak yang bertanggung jawab sesuai bidangnya sehingga pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing."*⁹⁸

Hal ini di kemukakan juga oleh bapak efri beliau mengatakan:

*"Untuk pengawasan dan evaluasi kerja TU di sini dipantau dan dikoordinasikan langsung oleh Ibu Lisma."*⁹⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa pengawasan terhadap tenaga kependidikan dilakukan melalui pemantauan, koordinasi, dan evaluasi secara berkala. Pengawasan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, evaluasi yang dilakukan menjadi bahan perbaikan dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga kependidikan sehingga pelayanan administrasi sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien.

3. Faktor Kendala dan Solusi Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

⁹⁸ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

⁹⁹ Wawancara dengan bapak Efri S.Pd selaku Staf Tu SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

Faktor kendala dan solusi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam pelaksanaannya, berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas kerja pendidik maupun tenaga kependidikan tidak selalu berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Berbagai kendala, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan program tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu melakukan berbagai upaya dan solusi agar kendala yang dihadapi dapat diatasi sehingga tujuan peningkatan kinerja tetap dapat tercapai secara optimal.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, Ibu Lismarini yang mengatakan bahwa:

Dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan tentu ada beberapa kendala yang kami hadapi. Salah satunya adalah keterbatasan waktu karena guru memiliki beban mengajar yang cukup padat. Selain itu, kesempatan mengikuti pelatihan juga masih terbatas karena menyesuaikan program dari dinas maupun Muhammadiyah. Namun demikian, kami berupaya mengatasi kendala tersebut dengan mengadakan pembinaan secara rutin, memberikan motivasi, memaksimalkan kegiatan MGMP, serta mengikutsertakan guru dan tenaga kependidikan pada pelatihan apabila ada kesempatan.¹⁰⁰

Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Ryke selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Menurut saya, kendala yang sering dihadapi adalah pembagian waktu antara mengajar, menyelesaikan administrasi pembelajaran, dan

¹⁰⁰ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Akan tetapi, sekolah selalu memberikan dukungan melalui pembinaan, arahan, serta kesempatan mengikuti MGMP dan pelatihan sehingga kami tetap dapat meningkatkan kompetensi sebagai guru.¹⁰¹

Hal senada juga disampaikan oleh bapak Aldio selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Kendala yang dihadapi umumnya berkaitan dengan padatnya tugas mengajar serta tingginya beban administrasi sekolah. Kondisi tersebut terkadang menjadi tantangan bagi guru dalam melaksanakan tugas secara optimal. Namun demikian, kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi, melakukan koordinasi yang efektif, serta memberikan dukungan kepada guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi. Upaya tersebut dilakukan secara berkelanjutan sehingga berbagai kendala yang muncul dapat diatasi secara bertahap tanpa mengganggu proses pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja guru.¹⁰²

Selain itu, hasil wawancara dengan bapak Efri selaku tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup menunjukkan bahwa:

Dalam pelaksanaan tugas administrasi terkadang masih terdapat kendala, seperti banyaknya pekerjaan administrasi pada waktu tertentu dan keterbatasan fasilitas pendukung. Namun, kami selalu berkoordinasi dengan kepala sekolah maupun penanggung jawab administrasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.¹⁰³

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa faktor kendala dalam manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga

¹⁰¹ Wawancara dengan ibu Ryke, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

¹⁰² Wawancara dengan bapak Aldio, S.Ag selaku Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

¹⁰³ Wawancara dengan bapak Efri S.Pd selaku Staf Tu SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup meliputi keterbatasan waktu, padatnya beban kerja, keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan, serta belum optimalnya sarana dan prasarana pendukung. Kendala tersebut menjadi tantangan dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja, namun tidak menghambat sekolah untuk terus melakukan berbagai upaya perbaikan. Adapun solusi yang dilakukan kepala sekolah antara lain memberikan pembinaan dan motivasi secara berkelanjutan, memperkuat koordinasi antarwarga sekolah, mengoptimalkan kegiatan MGMP, mengikutsertakan pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai pelatihan, serta memaksimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana yang tersedia. Berbagai upaya tersebut menunjukkan komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sehingga tujuan penyelenggaraan pendidikan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

- a) Faktor Kendala dan Solusi Manajemen Peningkatan Kinerja dan Tenaga Kependidikan dalam perencanaan (*Planning*) di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Perencanaan (*planning*) merupakan tahap awal dalam manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Pada tahap ini, kepala sekolah menyusun berbagai program yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi, penentuan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, serta

perencanaan berbagai kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan sekolah. Namun, dalam proses perencanaan masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga diperlukan berbagai solusi agar program yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara optimal.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Dalam tahap perencanaan tentu ada beberapa kendala yang kami hadapi, seperti penyesuaian jadwal kegiatan dengan tugas mengajar guru, keterbatasan anggaran untuk mengikuti pelatihan, serta menyesuaikan kebutuhan sekolah yang terus berkembang. Untuk mengatasi hal tersebut, kami menyusun skala prioritas program, melakukan koordinasi dengan guru dan tenaga kependidikan, serta memanfaatkan program pembinaan internal dan kegiatan MGMP agar program peningkatan kompetensi tetap dapat berjalan.¹⁰⁴

Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Ryke selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Menurut saya, dalam perencanaan kegiatan terkadang terdapat kendala karena jadwal mengajar cukup padat sehingga harus menyesuaikan waktu pelaksanaan kegiatan. Namun, kepala sekolah selalu memberikan informasi sejak awal sehingga kami dapat mempersiapkan diri dan mengikuti kegiatan yang telah direncanakan.¹⁰⁵

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Aldio selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Perencanaan program peningkatan kinerja sudah disusun dengan baik, namun terkadang pelaksanaan harus disesuaikan dengan kondisi

¹⁰⁴ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

¹⁰⁵ Wawancara dengan ibu Ryke, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

sekolah dan jadwal guru. Untuk mengatasinya, sekolah melakukan koordinasi dan menentukan program yang menjadi prioritas sehingga kegiatan tetap dapat terlaksana.¹⁰⁶

Selain itu, Bapak Efri selaku tenaga kependidikan SMP

Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup mengatakan bahwa:

Dalam penyusunan rencana kerja administrasi terkadang terdapat perubahan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Namun, kami selalu berkoordinasi dengan kepala sekolah sehingga pembagian tugas dan rencana kegiatan dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.¹⁰⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa faktor kendala pada tahap perencanaan (*planning*) manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup meliputi penyesuaian jadwal kegiatan, keterbatasan anggaran, perubahan kebutuhan sekolah, serta keterbatasan kesempatan mengikuti program pengembangan kompetensi. Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, kepala sekolah melakukan penyusunan skala prioritas program, memperkuat koordinasi dengan pendidik dan tenaga kependidikan, menyusun jadwal kegiatan secara fleksibel, serta mengoptimalkan kegiatan pembinaan internal, MGMP, dan berbagai pelatihan yang tersedia. Dengan demikian, berbagai solusi tersebut mampu mendukung proses perencanaan sehingga program peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tetap dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

- b) Faktor Kendala dan Solusi Manajemen Peningkatan Kinerja dan Tenaga Kependidikan dalam pengorganisasian (*Organizing*) di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

¹⁰⁶ Wawancara dengan bapak Aldio, S.Ag selaku Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

¹⁰⁷ Wawancara dengan bapak Efri, S.Pd selaku Staf Tu SMP 2 Muhammadiyah, pada tanggal 18 juni 2026

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk mengatur pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab pendidik maupun tenaga kependidikan agar seluruh program peningkatan kinerja dapat dilaksanakan secara efektif. Pada tahap ini, kepala sekolah mengoordinasikan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah sesuai dengan kompetensi dan tugas pokok masing-masing. Namun, dalam pelaksanaan pengorganisasian masih terdapat beberapa kendala sehingga diperlukan berbagai solusi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara optimal.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Dalam pembagian tugas terkadang terdapat kendala karena harus menyesuaikan kemampuan, kompetensi, dan beban kerja masing-masing guru maupun tenaga kependidikan. Selain itu, ada beberapa kegiatan yang dilaksanakan secara bersamaan sehingga membutuhkan koordinasi yang lebih intensif. Untuk mengatasi hal tersebut, kami melakukan pembagian tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing serta memperkuat koordinasi melalui rapat dan komunikasi secara rutin.¹⁰⁸

Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Ryke selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Menurut saya, pembagian tugas di sekolah sudah cukup jelas. Namun, terkadang terdapat kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan sehingga diperlukan kerja sama dan komunikasi yang baik

¹⁰⁸ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

*antar guru. Kepala sekolah selalu memberikan arahan sehingga setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik.*¹⁰⁹

Hal senada juga disampaikan oleh bapak Aldio selaku guru SMP

Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

*Dalam pelaksanaan tugas terkadang diperlukan penyesuaian karena adanya kegiatan sekolah yang cukup banyak. Namun, dengan adanya koordinasi antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru, setiap tugas dapat dibagi sesuai kemampuan masing-masing sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.*¹¹⁰

Selain itu, Bapak Efri selaku tenaga kependidikan SMP

Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup mengatakan bahwa:

*Pembagian tugas administrasi sudah disesuaikan dengan tugas masing-masing. Apabila terdapat pekerjaan tambahan atau perubahan tugas, kami selalu berkoordinasi dengan kepala sekolah sehingga pekerjaan tetap dapat diselesaikan secara efektif.*¹¹¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa faktor kendala pada tahap pengorganisasian (*organizing*) manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup meliputi penyesuaian pembagian tugas sesuai kompetensi, beban kerja yang berbeda pada setiap individu, serta perlunya koordinasi dalam pelaksanaan berbagai kegiatan sekolah. Untuk mengatasi kendala tersebut, kepala sekolah melakukan pembagian tugas sesuai tugas pokok dan fungsi, memperkuat koordinasi melalui rapat dan komunikasi yang intensif, serta

¹⁰⁹ Wawancara dengan ibu Ryke, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

¹¹⁰ Wawancara dengan bapak Aldio, S.Ag selaku Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

¹¹¹ Wawancara dengan bapak Efri S.Pd selaku Staf Tu SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

membangun kerja sama antar pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, pengorganisasian yang baik mampu menciptakan pembagian tugas yang jelas, meningkatkan kerja sama, dan mendukung keberhasilan program peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup.

- c) Faktor Kendala dan Solusi Manajemen Peningkatan Kinerja dan Tenaga Kependidikan dalam pelaksanaan (*Actuating*) di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup

Pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang berperan dalam menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah agar berbagai program peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan. Pada tahap ini, kepala sekolah memberikan pembinaan, motivasi, arahan, serta kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi. Namun, dalam pelaksanaan program tersebut masih terdapat beberapa kendala sehingga diperlukan berbagai solusi agar tujuan peningkatan kinerja dapat tercapai secara optimal.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu karena guru memiliki jadwal mengajar yang padat, belum semua pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengikuti pelatihan secara bersamaan, serta

adanya kegiatan sekolah yang terkadang bertepatan dengan program pengembangan kompetensi. Untuk mengatasi hal tersebut, kami melakukan pembinaan secara rutin, memberikan motivasi, serta mengatur jadwal kegiatan agar seluruh pendidik dan tenaga kependidikan tetap memperoleh kesempatan mengikuti program peningkatan kompetensi.¹¹²

Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Ryke selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Menurut saya, pelaksanaan program peningkatan kompetensi di sekolah sudah berjalan dengan baik. Walaupun terkadang terdapat kendala dalam menyesuaikan jadwal mengajar dengan kegiatan pelatihan, sekolah selalu memberikan dukungan dan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan tersebut sehingga kami tetap dapat meningkatkan kompetensi.¹¹³

Hal senada juga disampaikan oleh bapak Aldio selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Kegiatan pelatihan, MGMP, maupun workshop sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan guru. Kendala yang sering dihadapi adalah penyesuaian waktu pelaksanaan kegiatan dengan tugas mengajar, namun kepala sekolah selalu melakukan koordinasi sehingga kegiatan tetap dapat diikuti secara bergantian.¹¹⁴

Selain itu, Bapak Efri selaku tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup mengatakan bahwa:

Dalam pelaksanaan tugas administrasi terkadang terdapat pekerjaan yang cukup banyak pada waktu tertentu. Namun, melalui kerja sama antarpegawai, arahan dari kepala sekolah, serta pembagian tugas yang jelas, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.¹¹⁵

¹¹² Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

¹¹³ Wawancara dengan ibu Ryke, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

¹¹⁴ Wawancara dengan bapak Aldio, S.Ag selaku Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2 pada tanggal 18 juni 2026

¹¹⁵ Wawancara dengan bapak Efri S.Pd selaku Staf Tu SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa faktor kendala pada tahap pelaksanaan (*actuating*) manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup meliputi keterbatasan waktu, padatnya beban kerja, penyesuaian jadwal kegiatan, serta belum meratanya kesempatan mengikuti program pengembangan kompetensi.

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, kepala sekolah melaksanakan pembinaan secara berkelanjutan, memberikan motivasi dan arahan kepada pendidik maupun tenaga kependidikan, mengoptimalkan koordinasi, serta mengatur jadwal pelaksanaan kegiatan secara fleksibel. Dengan demikian, berbagai solusi yang diterapkan mampu mendukung kelancaran pelaksanaan program peningkatan kinerja sehingga pendidik dan tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih profesional.

d) Faktor Kendala dan Solusi Manajemen Peningkatan Kinerja dan Tenaga Kependidikan dalam Pengawasan (*Controlling*) di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup

Pengawasan (*controlling*) merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan seluruh program peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan terlaksana sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Melalui kegiatan pengawasan, kepala sekolah melakukan

monitoring, supervisi, evaluasi, serta memberikan tindak lanjut terhadap berbagai hasil yang diperoleh. Namun, dalam pelaksanaan pengawasan masih terdapat beberapa kendala sehingga diperlukan berbagai solusi agar proses pengawasan dapat berjalan secara efektif dan berkesinambungan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Dalam melakukan pengawasan masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu untuk melakukan supervisi secara menyeluruh karena kepala sekolah juga memiliki berbagai tugas lainnya. Selain itu, terkadang jadwal supervisi harus disesuaikan dengan kegiatan pembelajaran maupun kegiatan sekolah yang sedang berlangsung. Untuk mengatasi hal tersebut, pengawasan dilakukan secara bertahap, melibatkan wakil kepala sekolah, serta melakukan evaluasi dan pembinaan secara berkelanjutan agar seluruh pendidik dan tenaga kependidikan tetap mendapatkan pembinaan.¹¹⁶

Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Ibu Ryke selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Menurut saya, kepala sekolah selalu melakukan supervisi dan memberikan masukan terhadap pelaksanaan pembelajaran. Walaupun supervisi tidak selalu dilakukan dalam waktu yang sama kepada setiap guru, kami tetap mendapatkan arahan dan evaluasi sebagai bahan perbaikan dalam melaksanakan tugas.¹¹⁷

Hal senada juga disampaikan oleh bapak Aldio selaku guru SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup yang mengatakan bahwa:

Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah sangat membantu kami dalam memperbaiki proses pembelajaran. Apabila terdapat

¹¹⁶ Wawancara dengan ibu Lismarini, S.Pd selaku kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

¹¹⁷ Wawancara dengan ibu Ryke, S.Pd.I selaku Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

kekurangan, kepala sekolah memberikan saran dan solusi sehingga kami dapat meningkatkan kualitas pembelajaran pada pertemuan berikutnya.¹¹⁸

Selain itu, Bapak Efri selaku tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup mengatakan bahwa:

Pelaksanaan tugas administrasi selalu dipantau oleh kepala sekolah maupun penanggung jawab administrasi. Jika terdapat kekurangan dalam pekerjaan, kami diberikan arahan dan pembinaan sehingga pekerjaan dapat diperbaiki dan diselesaikan dengan lebih baik.¹¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa faktor kendala pada tahap pengawasan (*controlling*) manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup meliputi keterbatasan waktu pelaksanaan supervisi, banyaknya tugas kepala sekolah, serta penyesuaian jadwal pengawasan dengan kegiatan sekolah. Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, kepala sekolah melaksanakan pengawasan secara bertahap, memperkuat koordinasi dengan wakil kepala sekolah dan penanggung jawab bidang masing-masing, serta memberikan pembinaan, evaluasi, dan tindak lanjut secara berkelanjutan. Dengan demikian, proses pengawasan mampu menjadi sarana untuk mengetahui kekurangan, melakukan perbaikan, serta meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan berkesinambungan.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara penelitian dan penyaji data yang telah dipaparkan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa Manajemen Peningkatan Kinerja

¹¹⁸ Wawancara dengan bapak Aldio, S.Ag selaku Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

¹¹⁹ Wawancara dengan bapak Efri S.Pd selaku Staf Tu SMP Muhammadiyah 2, pada tanggal 18 juni 2026

dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammdiyah 2 Tempel Rejo Curup telah dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan yang mendukung peningkatan kompetensi serta profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Temuan Penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang menunjukkan adanya upaya sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Oleh karena itu pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil penelitian berdasarkan teori yang relevan. Adapun pembahasan hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup telah dilaksanakan melalui penerapan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Pada tahap perencanaan, kepala sekolah menyusun berbagai program peningkatan kompetensi guru berdasarkan kebutuhan sekolah, seperti pelatihan, workshop, dan kegiatan MGMP. Selanjutnya, pada tahap pengorganisasian dilakukan pembagian tugas guru sesuai dengan kompetensi, bidang studi, serta tanggung jawab masing-masing agar pelaksanaan tugas berjalan secara efektif. Pada tahap pelaksanaan, kepala sekolah melaksanakan berbagai program pembinaan, memberikan motivasi, serta memfasilitasi guru

untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Adapun pada tahap pengawasan, kepala sekolah melakukan supervisi, monitoring, dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan tugas guru sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti menjelaskan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pendidik. Perencanaan yang baik menjadi dasar dalam penyusunan program peningkatan kompetensi guru, sedangkan pengorganisasian memastikan setiap guru memperoleh tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Selanjutnya, pelaksanaan berbagai program pengembangan kompetensi memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme. Sementara itu, pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan memungkinkan kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru sehingga berbagai kekurangan dapat segera diperbaiki. Dengan demikian, keempat fungsi manajemen tersebut saling berkaitan dan mendukung peningkatan kualitas kinerja pendidik.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori George R. Terry yang menyatakan bahwa manajemen terdiri atas empat fungsi utama, yaitu planning, organizing, actuating, dan controlling. Menurut Terry, perencanaan dilakukan untuk menetapkan tujuan dan langkah-langkah yang akan ditempuh,

pengorganisasian bertujuan membagi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan setiap anggota organisasi, pelaksanaan merupakan proses menggerakkan seluruh sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai, sedangkan pengawasan dilakukan untuk memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana serta melakukan tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen tersebut dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat E. Mulyasa yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai manajer, supervisor, dan motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru. Upaya peningkatan kinerja pendidik dapat dilakukan melalui pembinaan, supervisi akademik, pendidikan dan pelatihan, pemberian motivasi, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif. Berbagai program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga mampu melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan berkualitas.

Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Syaiful Sagala yang menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang harus terus mengembangkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi. Oleh karena itu, sekolah perlu memberikan dukungan melalui penyelenggaraan pelatihan, kegiatan MGMP, workshop, serta

pembinaan profesional agar guru mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebijakan pendidikan.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian Anggriani dkk. yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pendidik dilakukan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan kebutuhan guru, pengorganisasian sumber daya manusia, pelaksanaan program pengembangan kompetensi, hingga pengawasan dan evaluasi secara berkelanjutan. Penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja pendidik sangat dipengaruhi oleh penerapan manajemen yang sistematis dan berkesinambungan.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Arwiah dkk. yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru melalui penyusunan program pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, pembinaan profesional, serta supervisi akademik secara berkelanjutan. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut analisis peneliti, penerapan fungsi manajemen di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup telah menunjukkan adanya komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik melalui berbagai program yang terencana dan berkelanjutan. Pelaksanaan pelatihan, kegiatan

MGMP, workshop, pembinaan, supervisi, serta evaluasi yang dilakukan secara rutin memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu dan kesempatan mengikuti pelatihan, kepala sekolah tetap berupaya mengoptimalkan berbagai program yang tersedia agar peningkatan kinerja pendidik dapat terus berlangsung.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen peningkatan kinerja pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup telah dilaksanakan melalui penerapan fungsi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* secara terpadu. Penerapan keempat fungsi manajemen tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, disiplin, dan kualitas kinerja guru sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup.

2. Manajemen Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup telah dilaksanakan melalui penerapan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Pada tahap perencanaan, kepala sekolah

mengidentifikasi kebutuhan tenaga kependidikan, menyusun pembagian tugas, serta merencanakan program pembinaan dan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan sekolah. Selanjutnya, pada tahap pengorganisasian dilakukan pembagian tugas sesuai dengan bidang pekerjaan, kemampuan, dan tanggung jawab masing-masing tenaga kependidikan sehingga pelayanan administrasi sekolah dapat berjalan secara efektif. Pada tahap pelaksanaan, kepala sekolah memberikan arahan, pembinaan, motivasi, serta kesempatan mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi guna meningkatkan kualitas pelayanan administrasi. Sementara itu, pada tahap pengawasan, kepala sekolah melaksanakan monitoring, supervisi, serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas administrasi sebagai upaya menjaga efektivitas dan kualitas pelayanan di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti menjelaskan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Perencanaan yang matang memudahkan sekolah dalam menentukan kebutuhan tenaga kependidikan serta menyusun program kerja yang sesuai dengan kondisi sekolah. Pengorganisasian yang dilakukan melalui pembagian tugas berdasarkan kompetensi mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, pelaksanaan program pembinaan dan pemberian motivasi mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja secara profesional, sedangkan pengawasan yang dilakukan secara

berkelanjutan menjadi sarana evaluasi untuk memperbaiki kualitas pelayanan administrasi. Dengan demikian, keempat fungsi manajemen tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori George R. Terry yang menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri atas fungsi *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Keempat fungsi tersebut merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan dilakukan untuk menetapkan tujuan dan program kerja, pengorganisasian bertujuan membagi tugas sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia, pelaksanaan merupakan proses menggerakkan seluruh anggota organisasi agar melaksanakan tugas secara optimal, sedangkan pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan dan melakukan tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan. Dengan demikian, penerapan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan kepala sekolah menunjukkan adanya pengelolaan tenaga kependidikan yang sesuai dengan konsep manajemen George R. Terry.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Nanang Fattah yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang memiliki tugas memberikan pelayanan administrasi, pengelolaan, pelayanan teknis, serta mendukung kelancaran proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas tenaga

kependidikan perlu dilakukan melalui pembinaan, pengembangan kompetensi, serta pengelolaan yang sistematis agar mampu memberikan pelayanan yang optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Husaini Usman yang menjelaskan bahwa tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia pendidikan yang berperan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan melalui pelayanan administrasi, pengelolaan sarana dan prasarana, serta dukungan teknis lainnya. Menurutnya, peningkatan mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas guru, tetapi juga dipengaruhi oleh profesionalisme tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian Anggriani dkk. yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas sesuai kompetensi, pelaksanaan pembinaan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi secara berkelanjutan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian bahwa pengelolaan tenaga kependidikan yang dilakukan secara sistematis mampu meningkatkan kualitas pelayanan administrasi sekolah.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Puji Sukur dkk. yang menjelaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga kependidikan dilakukan melalui penerapan fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan, hingga pengawasan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pembinaan, pengembangan kompetensi, evaluasi kerja, serta supervisi yang dilakukan secara berkesinambungan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi di sekolah.

Menurut analisis peneliti, penerapan fungsi manajemen terhadap tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup telah berjalan dengan baik. Kepala sekolah tidak hanya melakukan pembagian tugas sesuai dengan kompetensi masing-masing tenaga kependidikan, tetapi juga memberikan pembinaan, motivasi, serta melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan tugas administrasi. Upaya tersebut menunjukkan adanya komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi sehingga mampu mendukung kelancaran proses pembelajaran dan penyelenggaraan pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup telah dilaksanakan melalui penerapan fungsi *planning, organizing, actuating, dan controlling* secara terpadu. Penerapan keempat fungsi manajemen tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan administrasi, profesionalisme tenaga kependidikan, serta efektivitas penyelenggaraan pendidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup.

3. Faktor Kendala dan Solusi Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup tidak terlepas dari berbagai faktor kendala yang dihadapi. Kendala tersebut berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi keterbatasan kemampuan dalam mengikuti perkembangan teknologi, padatnya beban kerja, serta keterbatasan waktu yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Sementara itu, faktor eksternal meliputi keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, serta penyesuaian terhadap berbagai perubahan kebijakan pendidikan. Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, kepala sekolah melaksanakan berbagai solusi melalui pembinaan secara berkelanjutan, pemberian motivasi, optimalisasi kegiatan MGMP, pelaksanaan supervisi, peningkatan koordinasi, serta memberikan kesempatan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pelatihan dan kegiatan pengembangan kompetensi sesuai dengan kondisi sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti menjelaskan bahwa kendala merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja. Berbagai kendala yang muncul dapat

memengaruhi efektivitas pelaksanaan program apabila tidak segera diatasi. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial dalam mengidentifikasi setiap kendala yang dihadapi sekaligus menentukan solusi yang tepat sesuai dengan kondisi sekolah. Solusi yang dilakukan tidak hanya berorientasi pada penyelesaian masalah yang sedang terjadi, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan pendidikan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi semangat seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila kemampuan dan motivasi belum berkembang secara optimal, maka kondisi tersebut akan menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya, peningkatan kompetensi dan motivasi melalui pembinaan serta pelatihan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Malayu S. P. Hasibuan yang menjelaskan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, kesempatan mengikuti pendidikan dan

pelatihan, serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Menurutnya, apabila faktor-faktor tersebut belum terpenuhi secara optimal, maka akan menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui pembinaan, pelatihan, komunikasi yang efektif, dan penyediaan fasilitas yang memadai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat E. Mulyasa yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab sebagai manajer, supervisor, motivator, dan inovator dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah perlu melakukan pembinaan secara berkelanjutan, melaksanakan supervisi, memberikan motivasi, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta memfasilitasi berbagai kegiatan pengembangan kompetensi agar kualitas kinerja seluruh warga sekolah terus meningkat.

Penelitian ini juga relevan dengan pendapat Wibowo yang menjelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengembangan kompetensi, pembinaan disiplin, pemberian penghargaan (reward), komunikasi yang efektif, evaluasi kinerja, serta pemberian umpan balik (feedback) secara berkelanjutan. Menurutnya, organisasi yang mampu melaksanakan evaluasi dan pengembangan kompetensi secara terus-menerus

akan lebih mudah meningkatkan kualitas kinerja anggotanya serta mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Anggriani dkk. yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan melalui perencanaan, pembinaan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi yang berkesinambungan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat diminimalkan apabila organisasi mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara efektif.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Arwiah dkk. yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengatasi berbagai kendala peningkatan kinerja guru melalui pemberian motivasi, pembinaan profesional, pengembangan kompetensi, serta pelaksanaan supervisi secara berkelanjutan. Peran kepala sekolah tersebut menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Menurut analisis peneliti, kendala yang dihadapi SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup masih berada pada tingkat yang dapat diatasi melalui pengelolaan manajemen yang baik. Kepala sekolah menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mengatasi berbagai hambatan melalui pembinaan rutin, peningkatan koordinasi, pelaksanaan supervisi, pemberian motivasi, serta

pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Berbagai solusi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berupaya menyelesaikan permasalahan yang muncul, tetapi juga melakukan langkah-langkah preventif agar kendala yang sama tidak menghambat pelaksanaan program peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Dengan demikian, penerapan solusi yang dilakukan mampu mendukung terciptanya peningkatan profesionalisme, efektivitas kerja, serta kualitas pelayanan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kendala dan solusi dalam manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup saling berkaitan dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Berbagai kendala yang berasal dari faktor internal maupun eksternal diatasi melalui pembinaan, supervisi, pengembangan kompetensi, koordinasi, motivasi, serta evaluasi secara berkelanjutan. Upaya tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan manajemen yang adaptif dan berorientasi pada peningkatan mutu sumber daya manusia sehingga kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat terus ditingkatkan sesuai dengan tujuan pendidikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan tentang Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP 2 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup dapat disimpulkan yakni sebagai berikut:

1. Manajemen peningkatan kinerja pendidik di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup telah dilaksanakan melalui fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Penerapan fungsi-fungsi tersebut dilakukan melalui penyusunan program peningkatan kompetensi, pembagian tugas sesuai kompetensi, pelaksanaan pembinaan, pelatihan, dan MGMP, serta supervisi, monitoring, dan evaluasi secara berkala. Pelaksanaan manajemen tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, disiplin, dan kualitas pembelajaran pendidik..
2. Manajemen peningkatan kinerja tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup telah dilaksanakan melalui fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Penerapan fungsi-fungsi tersebut dilakukan melalui penyusunan program kerja, pembagian tugas sesuai bidang dan kompetensi, pembinaan, motivasi, koordinasi, serta monitoring, supervisi, dan evaluasi secara berkala. Pelaksanaan

manajemen tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan administrasi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan efektivitas kinerja tenaga kependidikan.

3. Faktor kendala dalam manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup meliputi faktor internal dan eksternal, seperti keterbatasan waktu, padatnya beban kerja, keterbatasan kesempatan mengikuti pelatihan, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Untuk mengatasi kendala tersebut, kepala sekolah menerapkan berbagai solusi melalui pembinaan, supervisi, pemberian motivasi, penguatan koordinasi, optimalisasi kegiatan MGMP, serta pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Upaya tersebut berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme, kualitas kinerja, dan mutu pelayanan pendidikan.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dari semua proses analisis dalam pembahasan pengelolaan data observasi dan wawancara mengenai manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut.

1. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) memiliki peran penting dalam

meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Temuan ini memperkuat teori manajemen George R. Terry yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh penerapan fungsi-fungsi manajemen secara terpadu. Selain itu, hasil penelitian juga mendukung konsep Mulyasa dan Nanang Fattah yang menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui penyusunan program kerja, pembagian tugas sesuai kompetensi, pembinaan, pelatihan, supervisi, monitoring, dan evaluasi secara berkelanjutan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa berbagai kendala, seperti keterbatasan waktu, beban kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, serta keterbatasan sarana dan prasarana, dapat diatasi melalui penguatan koordinasi, optimalisasi kegiatan MGMP, pembinaan berkelanjutan, dan pemberian kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam menyusun kebijakan peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih efektif.

3. Implikasi bagi Pengembangan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan kajian dengan melibatkan lebih banyak satuan pendidikan, menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (mixed methods), serta mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi peningkatan kinerja, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, dan implikasi yg telah di peroleh, penulis dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, diharapkan dapat terus meningkatkan pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang berkelanjutan sehingga kualitas pendidikan di sekolah dapat terus berkembang.
2. Bagi pendidik, diharapkan penelitian ini dapat menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian melalui berbagai kegiatan pengembangan diri seperti MGMP, pelatihan, seminar, dan workshop guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

3. Bagi tenaga kependidikan, diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan administrasi, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan sehingga tercipta layanan sekolah yang efektif dan efisien.
4. Bagi sekolah, diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih optimal melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai serta memperluas kesempatan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengembangkan kajian mengenai manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan fokus dan ruang lingkup yang lebih luas sehingga dapat menghasilkan temuan yang lebih mendalam.

D. Kata Penutup

Alhamdulillahirabbil'ālamīn, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat, taufik, hidayah, serta karunia-Nya sehingga tesis yang berjudul “Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup” dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad Saw., beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

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 (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling). Penerapan fungsi-fungsi tersebut diwujudkan melalui penyusunan program kerja, pembagian tugas sesuai kompetensi, pelaksanaan pembinaan, pelatihan, kegiatan MGMP, supervisi, serta evaluasi kinerja secara berkala. Meskipun dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu, beban kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, serta keterbatasan sarana dan prasarana, sekolah telah berupaya mengatasinya melalui pembinaan, koordinasi, pemberian motivasi, supervisi, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam, serta menjadi referensi bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan, baik dari aspek ruang lingkup penelitian, subjek penelitian, maupun konteks lokasi penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini masih terbuka untuk dikaji dan dikembangkan lebih lanjut melalui penelitian pada jenjang pendidikan, lokasi, maupun pendekatan penelitian yang berbeda. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan kajian mengenai manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

secara lebih komprehensif sehingga dapat memperkaya khazanah keilmuan, khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, pengawas sekolah, akademisi, mahasiswa, serta peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan manajemen peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Semoga segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan menjadi amal ibadah yang diridai oleh Allah Swt. *Āmīn yā Rabbal 'ālamīn.*

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. “*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan.*” Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 6, no. 1 (2018): 518–534.
- Anggriani Wita, Saan Qiban, Syaiful Bahri, dan Yanto Murni. 2025. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SLBIT Nur Khoirul Ashab Rejang Lebong.*” Jurnal Literasiologi, Vol. 13, No. 2, hlm. 203–213. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>
- Ardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group. 2020
- Arifin, Z. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2012
- Arikunto, Suharsimi, dan Lia Yuliana. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media, 2017.
- Badudu, J. S., dkk. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. 1994
- Bafadal, I. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008
- Bahri, Syaiful. *Kinerja Dosen: Hal-Hal yang Mempengaruhi*. Editor Indrayanto Catur. Bogor: Moeka Publishing, 2022.
- Dedik, Nasution, T. M. S., & Khairiyyahni, S. “*Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan.*” Mesada: Journal of Innovative Research, Vol. 2 No. 1. 2025
- Fathurrochman, Irwan. “*Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan dan Pelatihan.*” Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan, Vol. 11, No. 2, 2017
- Fattah, N. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2006
- Fattah, N. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2012
- Fayol, H. *General and Industrial Management*. London: Pitman. 2011
- Griffin, R. W. *Management* (12th ed.). Cengage Learning. 2016

- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara (Cet. 10). 2007
- Hasibuan Malayu S P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Hilman. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Standar. 2005
- Imron, Idi Warsah. "Pengaruh Spiritualitas dalam Kinerja Guru melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Magelang." *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, Vol. 17, No. 2, 2019
- Julidawati, H., dkk. "Meningkatkan Kinerja Individu dalam Melaksanakan Fungsi dan Tugas." *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6 No. 2. 2022
- Juwita, Warni, Laili Komariyah, dan Yudho Dwiyono. *PENILAIAN KINERJA SEBAGAI INSTRUMEN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN*. t.t.
- Khoirinindyah, S., dan I. Rindaningsih. "Exploring the Nexus: Benchmarking and Educational Institution Performance." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 4 (2023): 1237–1247.
- Majid, A. *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2014
- Mangku negara, A. P. *Metodologi Pendidikan Islam*. Palembang: Grafika Telindo. 2008
- Mangku negara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Manullang. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press (Cet. 9). 2006
- Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013
- Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2015
- Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013
- Muspawi, Mohamad. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (Februari 2021): 101–106.

- Nata, A. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu. 2005
- Nata, A. *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana. 2009
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Purnama, B. J. “*Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah.*” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 12, no. 2. 2020
- Purwanto, N. *Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Felichia. 2007
- Rahmat Abdul. *Tujuan Sosiologi Pendidikan*. t.t.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2018.
- Ruky, A. S. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2002
- Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama, 2018.
- Sagala, S. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta. 2013
- Salim & Syahrur. *Metodologi Penelitian*. t.t.
- Sardiman, A. M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005
- Sembiring, H., & Nurhayati. “*Sistem Informasi Jumlah Angkatan Kerja Menggunakan Visual Basic pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat.*” *Jurnal KAPUTAMA*, Vol. 5 No. 2. 2012
- Sisk, Henry L. 1969. *Principles of Management*. Brighton, England: South-Western Publishing Company.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2016
- Sukur, P., Rudinah, M. N. I., & Nurlaili. “*Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Perusahaan.*” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, Vol. 7 No. 2. 2023
- Sukur, Puji, Mahesa Nur Iman Rudinah, dan Nurlaili Nurlaili. “*MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH PERUSAHAAN.*” *JDMP (Jurnal*

- Dinamika Manajemen Pendidikan) 7, no. 2 (2023): 143–53.
<https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n2.p143-153>.
- Suparlan. *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing. 2006
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2013
- Susanti Deli, Idi Warsah, dan Jumira Warlizasusi. *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Beban Administrasi Dosen: Implikasi terhadap Kualitas Pengajaran di IAIN Curup*. t.t.
- Susanti, H. “*Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan.*” Asatiza: Jurnal Pendidikan 2, no. 1 (2021): 33–48.
- Syahren, Muhammad, dan Ida Rindaningsih. “*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan.*” Pediasqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora 4, no. 2 (2025): 2862–2869.
- Syafarina, Lina, E. Mulyasa, dan Nandang Koswara. *Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. t.t. ” Jurnal Educatio FKIP UNMA 7, no. 4 (2021): 2036–2043. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1250>
- Terry, G. R. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2000
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010
- Toswari. *Sumber Data*. Diakses dari Gunadarma.ac.id. 2019
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003
- Usman, H. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013
- Warlizasusi, Jumira, dan Ifnaldi Ifnaldi. “*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SELF-EFFICACY ON THE PERFORMANCE OF IAIN CURUP LECTURERS.*” Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam 9, no. 02 (2021): 583.
<https://doi.org/10.30868/ei.v9i02.1243>.
- Wawancara Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, Ibu Lismarini, Senin 8 Juni 2026
- Wawancara Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, Ibu Ryke, Kamis 18 Juni 2026

- Wawancara Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, Bapak Zuhri, Kamis 18 Juni 2026
- Wawancara Staf TU SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, Bapak Efrianto, Kamis 18 Juni 2026
- Wijayanti, Neri, dan Febrian Arif Wicaksana. 2023. *“Implementasi Fungsi Manajemen George R. Terry dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan.”* Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran 3(1): 30–43.
- Zahriani, N., & Latif, M. A. *“Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD.”* Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini, Vol. 2 No. 1. 2020

L

A

M

P

I

R

A

N



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Setia Negara No. 1 Kotak Pos 108 (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: pascasarjana.staincurup@gmail.com

KEPUTUSAN

DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

Nomor : 262 /In.34/PCS/PP.00.9/03/2026

Tentang

**PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN II DALAM PENULISAN TESIS
PROGRAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA (S2) INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP**

- Menimbang** :
- Bahwa untuk kelancaran penulisan Tesis mahasiswa, perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
 - Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai Pembimbing I dan II;
- Mengingat** :
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
 - Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 019658/B.II/3/2022 tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam (IAIN) Curup Periode 2022-2026;
 - Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 6271 Tanggal 05 November 2014 tentang Izin Penyelenggaraan Program Pascasarjana (S2) Pada STAIN Curup;
 - Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor 1195/In.34/R/Kp.07.05/09/2023 tentang Pengangkatan Direktur Pascasarjana IAIN Curup.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

Saudara:

- Pertama** :
1. **Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I** NIP 19750415 200501 1 009
 2. **Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd** NIP 19641011 199203 1 002

Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan Tesis mahasiswa:

NAMA : Tulus Mesyratul Maulia

NIM : 24861026

JUDUL TESIS : Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Pada SMP 1 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup

- Kedua** : Proses Bimbingan dengan Pembimbing I dan Pembimbing II dilakukan 10 kali dan dapat dibuktikan dengan Kartu Bimbingan Tesis;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten Tesis. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah Tesis tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku.



Ditetapkan di Curup
Pada tanggal, 03 Maret 2026
Direktur,

Hamengkubuwono



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. dr. Aki Gani No 1 Kotak Pos 106 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website : www.pascasarjana.iaincurup.ac.id

Nomor : 343 /In.34/PCS/PP.00.9/04/2026
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

23 April 2026

Yth. Kepala Kesbangpol
Kab. Rejang Lebong

di-

Tempat

Dalam rangka penyusunan Tesis S.2 pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup :

Nama : Tulus Mesyratul Maulia
NIM : 24861026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Pada SMP 1 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup
Waktu Penelitian : 23 April 2026 s.d 23 September 2026

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikianlah atas kerjasama dan izinnya diucapkan terima kasih.



Direktur,

Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd.
NIP 196508261999031001

Tembusan :

1. Wakil Rektor 1 Bidang Akademik IAIN Curup .
2. Mahasiswa Ybs.
3. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM STUDI MPI S2 PASCASARJANA

Jl. Dr. Ak. Gani No 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 32119
Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: admin@iaincurup.ac.id

SURAT KETERANGAN CEK SIMILARITY

Nomor : 29 /In.34/2/MPI/07/2026

Admin Turnitin Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI-S2) menerangkan bahwa telah dilakukan pemeriksaan similarity terhadap proposal berikut:

Judul : Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Smp Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup
Penulis : Tulus Mesyratul Maulia
NIM : 24861026

Dengan tingkat kesamaan sebesar 6%

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 23 Juli 2026

Pemeriksa,
Admin Turnitin Prodi MPI



Dr. Epa Kristina, M.Pd
NIP. 199210202025052002



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan Basuki Rahmat No.10 ■ Telp. (0732) 24622 Curup

SURAT IZIN

Nomor: 503//68 /IP/DPMTSP/IV/2026

**TENTANG PENELITIAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP KABUPATEN REJANG LEBONG**

- Dasar:
1. Keputusan Bupati Rejang Lebong Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Pelimpahan Kewenangan Penandatangan Dan Pengelolaan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
 2. Surat Dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rejang Lebong Nomor : 070/147/Bid.III/BKBP/2026 tanggal 24 April 2026 Hal Rekomendasi Penelitian.
 3. Surat dari Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Nomor : 344/In.34/PCS/PP.00.9/03/2026 tanggal 23 April 2026 Hal Rekomendasi Izin Penelitian.

Dengan ini mengizinkan, melaksanakan Penelitian kepada :

Nama / TTL	: Tulus Mesyrafat Maulia / Talang Selem, 3 Juni 2002
NPM	: 24-61026
Pekerjaan	: Mahasiswa
Program Studi / Fakultas	: S2 Manajemen Pendidikan Islam / Pascasarjana
Judul Tesis	: "Manajemen Peningkatan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada SMP 1 Muhammadiyah Tempel Rejo Curup"
Lokasi Penelitian	: SMP 1 Muhammadiyah Curup
Waktu Penelitian	: 27 April 2026 s.d 27 Agustus 2026
Penanggung jawab	: Direktur Program Pascasarjana IAIN Curup

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Harus menaati semua ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.
- b) Setelah melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
- c) Apabila masa berlaku Izin ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai perpanjangan izin Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- d) Izin ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat Izin ini tidak menaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Curup

Pada Tanggal : 27 April 2026



An. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Rejang Lebong
Pa. Sekretaris,

ACHMAD FAISAL ADRYAN, S.Sos
Penata Tingkat I/III.d
NIP. 19811017 200212 1 004

Tembusan:

1. Kepala Badan Kesbangpol Kab. RL.
2. Direktur Program Pascasarjana IAIN Curup.
3. Kepala Sekolah SMP 1 Muhammadiyah
4. Yang bersangkutan
5. A. sip



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH CURUP
SMP MUHAMMADIYAH 2 CURUP (TERAKREDITASI B)
Jln. Jenderal Sudirman Tempel Rejo 39124 Tlp. (0732) 23076 Curup
Selatan
REJANG LEBONG**

MUHAMMADIYAH

NPSN. 10702866

1857/BAN-SM/SK/2022

**SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : 123/IV.4.AU/A/2026**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lismarini, S.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Tulus Mesyratul Maulia

NIM : 24861026

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Curup

Telah melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup 08 Juni 2026 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul

"MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 2 TEMPEL REJO CURUP".

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan berkepentingan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Curup, 30 Juli 2026
Kepala Sekolah

Lismarini, S.Pd
NBM : 883228

SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lismarini, S.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Tulus Mesyratul Maulia

NIM : 24861026

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Curup

Telah melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, 08 Juni 2026 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **"MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 2 TEMPEL REJO CURUP"**.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan berkepentingan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2026

Kepala Sekolah



Lismarini, S.Pd

SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Efrianto, S.Pd

Jabatan : STAF TU SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Tulus Mesyratul Maulia

NIM : 24861026

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Curup

Telah melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup 08 Juni 2026 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **"MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 2 TEMPEL REJO CURUP"**.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan berkepentingan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2026
STAF TU



Efrianto, S.Pd

SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aldio Bratasena, S. Ag
Jabatan : Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup

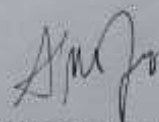
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Tulus Mesyratul Maulia
NIM : 24861026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Curup

Telah melakukan wawancara dengan Guru PJOK SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, 18 Juni 2026 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **"MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 2 TEMPEL REJO CURUP"**.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan berkepentingan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2026
Guru PJOK



Aldio Bratasena, S. Ag

SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ryke Noviyanti, S.Pd.I
Jabatan : Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo
Curup

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Tulus Mesyratul Maulia
NIM : 24861026
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Curup

Telah melakukan wawancara dengan Guru Bahasa Inggris SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup, 18 Juni 2026 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **"MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 2 TEMPEL REJO CURUP"**.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan berkepentingan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Curup, Juni 2026
Guru Bahasa Inggris



Ryke Noviyanti, S.Pd.I

Data Status Kepemilikan NUPTK Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Curup

No.	Nama	Status	NUPTK	Keterangan
1.	Lismarini, S.Pd.	GTY	54507556573000040	Memiliki NUPTK
2.	Ryke Novriyanti, S.Pd.I.Gr	GTY	9241763665130173	Memiliki NUPTK
3.	Mursidah, S.Pd.	GTY	7645738640300060	Memiliki NUPTK
4.	Suparini, S.Pd.	GTY	1441747649300050	Memiliki NUPTK
5.	Titi Kusniawati, S.Mn	GTY	9942762663230280	Memiliki NUPTK
6.	Dyah Putri Utami, S.Pd.	GTY	7042765666231343	Memiliki NUPTK
7.	Efrianto, S.Pd.	GTY	6854772673130162	Memiliki NUPTK
8.	Siti R'ianah, A.Ma.	GTY	344274564730000	Memiliki NUPTK
9.	Marini, S.Pd.	GTY	8635761662300132	Memiliki NUPTK
10	Zuhri Dwi Apriansah, M.Pd.	GTT	0	Belum memiliki NUPTK
11	Sri Wulandari, S.Si.	PPT	0	Belum memiliki NUPTK
12	Rani Novitasari, S.H.	PPT	0	Belum memiliki NUPTK

Sumber: Dokumentasi SMP Muhammadiyah 2 Curup.

Berdasarkan data tersebut, terdapat 12 pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Curup. Dari jumlah tersebut, 9 orang tercatat memiliki NUPTK, sedangkan 3 orang belum memiliki NUPTK. Data tersebut memberikan gambaran mengenai kondisi administrasi dan status identitas pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi salah satu bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah.

PROGRAM KINERJA KEPALA SEKOLAH
Tabel Indikator Kinerja Kepala Sekolah

No.	KOMPONEN	ASPEK	INDIKATOR
I	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI EDUKATOR / PENDIDIK • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI EDUKATOR / PENDIDIK • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI EDUKATOR / PENDIDIK • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI EDUKATOR / PENDIDIK • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI EDUKATOR / PENDIDIK	1. Kemampuan membimbing guru.	a. Kemampuan membimbing program pengajaran/KBM. b. Melaksanakan program pengajaran/KBM. c. Melaksanakan evaluasi dan analisis hasil evaluasi. d. Melaksanakan program perbaikan/pengayaan.
		2. Kemampuan membimbing karyawan.	a. Kemampuan membimbing karyawan dalam menyusun program kerja. b. Kemampuan membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
		3. Kemampuan membimbing siswa.	a. Kemampuan membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler. b. Kemampuan membimbing siswa dalam kegiatan OSIS. c. Kemampuan membimbing siswa untuk mengikuti lomba.
		4. Kemampuan membimbing staf.	a. Melalui pendidikan dan pelatihan. b. Melalui pertemuan sejawat/MGMP/MGBK. c. Melalui seminar/diskusi. d. Melalui bahan bacaan. e. Memperhatikan kenaikan pangkat. f. Mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon KS.

	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI EDUKATOR / PENDIDIK	5. Kemampuan belajar/mengikuti perkembangan IPTEK.	a. Melalui pendidikan dan pelatihan. b. Melalui seminar/workshop/MGMP. c. Melalui bahan bacaan.
		6. Kemampuan memberi contoh mengajar yang baik.	a. Memiliki jadwal mengajar minimal 6 jam per minggu. b. Memiliki prota, program semester, SP, RP dan daftar nilai.
II	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAGER • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAGER • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAGER • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAGER	1. Kemampuan menyusun program.	a. Memiliki program jangka panjang (8 tahun). b. Memiliki program jangka menengah. c. Memiliki program jangka pendek (1 tahun).
		2. Kemampuan menyusun organisasi/personalia.	a. Memiliki susunan program sekolah. b. Memiliki personalia pendukung. c. Menyusun personalia untuk kegiatan temporer.
		3. Kemampuan menggerakkan staf, guru dan karyawan.	a. Memberi arahan. b. Mengkoordinasikan staf yang sedang melaksanakan tugas.
		4. Kemampuan mengoptimalkan sumber daya sekolah.	a. Memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. b. Memanfaatkan sarana/prasarana secara optimal. c. Membuat sarana/prasarana milik sekolah.
III	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR	1. Kemampuan mengelola administrasi KBM dan BK.	a. Memiliki kelengkapan data administrasi KBM. b. Memiliki kelengkapan data administrasi BK.
		2. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan.	a. Memiliki kelengkapan data administrasi kesiswaan. b. Memiliki kelengkapan data kegiatan ekstrakurikuler.
		3. Kemampuan mengelola administrasi ketenagaan.	a. Memiliki kelengkapan data administrasi tenaga guru. b. Memiliki kelengkapan data administrasi tenaga karyawan.

	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR	4. Kemampuan mengelola administrasi keuangan.	a. Memiliki administrasi keuangan rutin. b. Memiliki administrasi keuangan OPF. c. Memiliki administrasi keuangan.
		5. Kemampuan mengelola administrasi sarana/prasarana.	a. Memiliki data administrasi gedung dan ruang. b. Memiliki data administrasi meubeler. c. Memiliki kelengkapan data administrasi laboratorium. d. Memiliki kelengkapan data administrasi perpustakaan.
		6. Kemampuan mengelola administrasi persuratan.	a. Memiliki data administrasi surat keluar. b. Memiliki data administrasi surat masuk. c. Memiliki data administrasi surat keputusan.
IV	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR / PENYELIA • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR / PENYELIA • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR / PENYELIA	1. Kemampuan menyusun program supervisi.	a. Memiliki program supervisi KBM dan BK. b. Memiliki program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler.
		2. Kemampuan melaksanakan program supervisi.	a. Memiliki program supervisi kelas/klinis. b. Melaksanakan program supervisi akademik (klinis). c. Melaksanakan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler.
		3. Kemampuan menggunakan hasil supervisi.	a. Memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan guru dan karyawan. b. Memanfaatkan hasil supervisi untuk pengembangan sekolah.
V	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI LEADER / PEMIMPIN	1. Memiliki kepribadian yang kuat.	a. Jujur, percaya diri dan bertanggung jawab.
		2. Memahami kondisi anak buah dengan baik.	a. Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa.

	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI LEADER / PEMIMPIN • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI LEADER / PEMIMPIN • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI LEADER / PEMIMPIN • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI LEADER / PEMIMPIN	3. Memiliki visi dan memahami misi sekolah.	a. Memiliki visi tentang sekolah yang dipimpinnya. b. Memahami visi yang diemban sekolah.
		4. Memiliki kemampuan mengambil keputusan.	a. Mampu mengambil keputusan untuk urusan intern sekolah. b. Mampu mengambil keputusan untuk urusan ekstern sekolah.
		5. Memiliki kemampuan berkomunikasi.	a. Mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik. b. Mampu menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan.
VI	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI INOVATOR • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI INOVATOR	1. Kemampuan mencari/menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah.	a. Mampu mencari gagasan baru. b. Mampu memilih gagasan.
		2. Kemampuan melakukan pembaharuan di sekolah.	a. Mampu melakukan pembaharuan di bidang KBM/BK. b. Mampu melakukan pembaharuan di bidang pengadaan dan pembinaan guru dan karyawan. c. Mampu melakukan pembaharuan di bidang kegiatan ekstrakurikuler. d. Mampu melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya Komite Sekolah dan masyarakat.
VII	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR	1. Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik).	a. Mampu mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja. b. Mampu mengatur ruang kelas yang kondusif untuk KBM dan BK. c. Mampu mengatur ruang laboratorium yang kondusif

	• KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR • KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR		untuk praktikum. d. Mampu mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar. e. Mampu mengatur halaman/lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur.
		2. Kemampuan mengatur suasana kerja (non fisik).	a. Mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru. b. Mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan. c. Mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis guru dan karyawan. d. Mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara sekolah dan lingkungan.
		3. Kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.	a. Mampu menerapkan prinsip penghargaan (reward). b. Mampu menerapkan prinsip-prinsip hukuman (punishment).

Dokumentasi Observasi Awal di SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup



Dokumentasi wawancara sejarah SMP Muhammadiyah 2 Tempel Rejo Curup



Dokumentasi wawancara dengan Kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2 Curup



Dokumentasi wawancara dengan Ibu Ryke Noviyanti Guru SMP Muhammadiyah 2 Curup



Dokumentasi wawancara dengan Bapak Aldio Guru SMP Muhammadiyah 2 Curup



Dokumentasi wawancara dengan Bapak Efrianto STAF TU SMP Muhammadiyah 2 Curup



Foto Kegiatan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 2



CURRICULUM VITAE



Tulus Mesyratul Maulia, lahir pada tanggal 03 Juni 2002 di Talang Seleman, Kecamatan Payaraman, Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Suadi dan Ibu Susilawati. Perjalanan pendidikan penulis dimulai di TK Al-Ikhsan Talang Seleman dan memperoleh ijazah pada tahun 2008. Selanjutnya, penulis menempuh pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Payaraman dan lulus pada tahun 2014. Pendidikan kemudian dilanjutkan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Islam Sri Bandung dan lulus pada tahun 2017, kemudian meneruskan pendidikan di Madrasah Aliyah Nurul Islam dan lulus pada tahun 2020. Setelah menyelesaikan pendidikan Madrasah Aliyah, pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata Satu (S-1) di Institut Agama Islam Negeri Curup, Fakultas Tarbiyah, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Memilih untuk terus melanjutkan pendidikan merupakan sebuah perjalanan yang tidak selalu mudah.

Perjalanan tersebut tidak berhenti pada jenjang Strata Satu. Dengan tekad untuk terus belajar dan memperluas ilmu pengetahuan, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Magister (S-2) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri Curup. Menempuh pendidikan Magister menjadi bagian dari perjalanan panjang yang mengajarkan penulis bahwa setiap keberhasilan membutuhkan proses, kesabaran, dan keteguhan hati. Tidak semua langkah berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, tetapi setiap kesulitan menjadi pengalaman yang menguatkan dan setiap proses menjadi pelajaran yang berharga.