



Strategi Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Mutiara Aulia

Rama Oktapianingsi¹, Yusuf Hadijaya²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: ✉ ramaoktapia755@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan di sekolah. Namun, berbagai kendala seperti keterbatasan kompetensi dan belum optimalnya dukungan manajerial masih memengaruhi efektivitas kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan urgensi bagi SMP IT Mutiara Aulia untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja yang kontekstual dan berbasis bukti demi meningkatkan mutu layanan pendidikan serta meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi kinerja, strategi peningkatan, serta dampaknya terhadap proses pembelajaran di SMP IT Mutiara Aulia. Strategi merupakan tindakan yang bersifat incremental (senantiasa meningkat) dan terus menerus, rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis organisasi dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang dilaksanakan di SMP IT Mutiara Aulia, Jl. Sei Mencirim No. 125, Desa Sei Mencirim. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara interaktif melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tergolong baik, didukung oleh kedisiplinan, profesionalisme, dan pemanfaatan teknologi. Strategi peningkatan kinerja dilakukan melalui pembinaan, supervisi, pelatihan, komunikasi internal, serta penyediaan fasilitas secara berkelanjutan. Strategi tersebut berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kualitas pembelajaran, dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

ARTICLE INFO

Article history:

Received

30 April 2026

Revised

15 May 2026

Accepted

31 May 2026

Key Word

Kinerja Pendidik, Layanan Pendidikan, Strategi Peningkatan Kinerja.

How to cite

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/josr>



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di tingkat sekolah menengah pertama, termasuk di SMP IT Mutiara Aulia. Namun, dalam praktiknya, berbagai sekolah masih dihadapkan pada sejumlah kendala, seperti rendahnya motivasi kerja, keterbatasan kompetensi profesional, serta dukungan manajerial yang belum optimal. Kondisi ini menyebabkan performa tenaga pendidik dan kependidikan belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan. Fenomena tersebut tampak dari masih minimnya pembinaan berkelanjutan, kurangnya arahan yang terstruktur, serta belum efektifnya program pengembangan profesional, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran maupun layanan administrasi pendidikan di sekolah.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, peningkatan kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan serta strategi pembinaan profesional yang terencana dan berkesinambungan. Upaya seperti supervisi akademik, pemberian umpan balik kinerja, serta pelatihan berkelanjutan menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan performa tenaga pendidik. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, disertai strategi pengembangan profesional yang tepat, mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan, yang ditandai dengan perbaikan praktik pembelajaran dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif ketika diterapkan secara konsisten (Bush, T., & Ng, A. Y. M. 2023).

Di sisi lain, hasil studi empiris di tingkat lokal juga memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa berbagai strategi, seperti pelatihan, komunikasi yang efektif, peningkatan motivasi, serta pemberian penghargaan, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah (Rahmawati, D., & Hidayat, S. 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan yang bersifat kontekstual dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan sangat diperlukan agar upaya peningkatan kinerja dapat berjalan secara optimal.

William Stanton sebagaimana dikutip oleh Sri Wiludjeng mengemukakan "*a strategy is board, basic plan of action which on organization intends to reach its goals*". Artinya strategi merupakan rencana dasar yang luas dari suatu tindakan organisasi untuk mencapai tujuan (Sri Wiludjeng, 2007).

Manajemen strategi adalah perencanaan berskala besar yang berorientasi pada jangkauan masa depan yang jauh dan ditetapkan sebagai keputusan manajemen puncak, agar memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif

dalam usaha menghasilkan sesuatu yang berkualitas, dengan diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. (Nawawi, 2005).

Manajemen strategi adalah seni (kemampuan), teknik, dan ilmu dalam membuat, menerapkan, dan mengevaluasi berbagai keputusan fungsional organisasi (bisnis dan non bisnis) serta dampak dari lingkungan internal dan eksternal yang terus mengubah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Setiawati, 2020). Dengan manajemen strategi diharapkan strategi benar-benar dapat dikelola sehingga strategi dapat diimplementasikan untuk mewarnai dan mengintegrasikan semua keputusan dan tindakan dalam rincian organisasi (Faujiah, Syaifudin, & Andriani, 2023).

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan atau kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja efektif.

Kinerja pendidikan tidak hanya diukur dari hasil akademik, tetapi juga dari efektivitas pengelolaan organisasi, kualitas sumber daya manusia, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Dalam konteks kinerja, perencanaan strategis menjadi landasan utama dalam menentukan arah dan capaian yang ingin diwujudkan. Visi, misi, dan tujuan yang jelas memungkinkan institusi menetapkan standar kinerja yang terukur dan berkelanjutan. Perencanaan yang baik membantu seluruh unsur organisasi bekerja secara terarah dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran dan evaluasi kinerja berperan penting dalam menilai tingkat pencapaian tujuan tersebut. Melalui sistem penilaian yang terstruktur, institusi dapat memantau kinerja tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta efektivitas layanan akademik dan administratif. Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Hadijaya, Y., Nasution, I., & Suhairi, 2024)

Menurut UUD RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah. Dalam istilah umum, guru adalah seseorang yang profesional, tugasnya tidak hanya mendidik namun juga mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid-muridnya. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang

yang mengajarkan hal yang baru dapat dianggap sebagai guru. Beberapa istilah yang juga menggambarkan peran guru antara lain dosen, mentor, tentor, dan tutor (Uno, H. B. dan Lamatenggo, N., 2016).

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan Pendidikan (Rusi Rusmiati Aliyyah, 2018). Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar, dan tenaga kebersihan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan (Suarga, 2019)

Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Abd. Majid, 2016). Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai keberhasilannya melaksanakan pengajaran yang baik dan benar, sehingga menghasilkan lulusan-lulusan yang bermutu (beriman, berilmu dan beramal) (Andi Sopandi, 2019). Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Ayu Dewi Kesuma Putrid dan Nani Imaniyati, 2017).

Menurut Ahmad D. Marimba, tugas pendidik adalah membimbing dan mengenal kebutuhan atau kesanggupan peserta didik, menciptakan situasi yang kondusif bagi berlangsungnya proses kependidikan, menambah dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki guna ditransformasikan kepada peserta didik, serta senantiasa membuka diri terhadap seluruh kelemahan atau kekurangannya (Helmawati, 2016). Sehubungan dengan standar kinerja guru, Sahertian dan Rusman menyimpulkan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kulaitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru (Husamah, 2016).

Berdasarkan kondisi tersebut, pengembangan strategi peningkatan kinerja yang relevan dan berbasis bukti menjadi suatu kebutuhan mendesak bagi SMP IT Mutiara Aulia. Penelitian ini menjadi penting dan menarik karena tidak hanya berupaya mengidentifikasi permasalahan yang ada, tetapi juga merumuskan strategi yang aplikatif dan sesuai dengan konteks sekolah,

sehingga dapat meningkatkan mutu layanan pendidikan sekaligus memperkuat profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam penyusunan kebijakan manajemen sekolah yang lebih adaptif, efektif, dan responsif terhadap tuntutan pendidikan di era modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan kontekstual mengenai strategi yang diterapkan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP IT Mutiara Aulia yang beralamat di Jl. Sei Mencirim No. 125, Desa Sei Mencirim. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap proses, makna, serta dinamika yang terjadi secara nyata di lingkungan sekolah, khususnya terkait upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia pendidikan.

Pelaksanaan penelitian difokuskan pada SMP IT Mutiara Aulia sebagai lokasi kajian, dengan pertimbangan bahwa sekolah ini memiliki relevansi kuat terhadap fokus penelitian, yakni dalam mengembangkan dan menerapkan berbagai strategi peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana implementasi strategi tersebut, bagaimana pengorganisasian sumber daya pendukung dilakukan, serta bagaimana mekanisme evaluasi diterapkan dalam menunjang peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Subjek penelitian melibatkan pihak-pihak yang berperan langsung dalam penyelenggaraan pendidikan di SMP IT Mutiara Aulia, yaitu kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling, yakni berdasarkan tingkat keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap strategi peningkatan kinerja yang diterapkan di sekolah. Dengan demikian, informan yang dipilih diharapkan mampu memberikan data yang relevan, mendalam, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2021; Moleong, 2019).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali informasi secara komprehensif terkait strategi peningkatan kinerja, pengelolaan sumber daya pendukung, serta mekanisme evaluasi yang diterapkan oleh pihak sekolah. Observasi dilakukan guna memperoleh gambaran langsung mengenai praktik yang berlangsung di lapangan, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung, seperti arsip

sekolah, laporan kegiatan, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian (Creswell, 2018; Yin, 2018).

Analisis data mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi proses reduksi data, penyajian data dalam bentuk naratif deskriptif, serta penarikan kesimpulan yang dilakukan secara berkelanjutan sepanjang proses penelitian (Miles et al., 2014; Sugiyono, 2021). Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi, baik dari segi sumber, teknik, maupun waktu, serta melakukan member check guna memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi yang sebenarnya di lapangan (Creswell, 2018).

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data versi Miles, Huberman dan Saldana (2014), bahwa ada tiga alur kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data, dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, menulis memo dan lain sebagainya, dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan, kemudian data tersebut diverifikasi.
2. Penyajian data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, dengan tujuan dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan kegiatan akhir penelitian kualitatif. Peneliti harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran.

Fokus utama penelitian ini diarahkan pada analisis strategi peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, pengelolaan sumber daya yang mendukung implementasi strategi tersebut, serta mekanisme evaluasi yang diterapkan oleh pihak sekolah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam mengenai praktik peningkatan kinerja tenaga kependidikan dalam konteks SMP IT Mutiara Aulia, sekaligus menjadi rujukan bagi pengembangan kebijakan sekolah yang lebih efektif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di SMP IT Mutiara Aulia, bab ini menyajikan temuan penelitian mengenai strategi peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Data yang diperoleh dari lapangan selanjutnya dianalisis dan dibahas secara

mendalam untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP IT Mutiara Aulia dengan melibatkan pihak-pihak yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yaitu kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan. Informan dipilih secara purposif berdasarkan tingkat keterlibatan mereka dalam proses peningkatan kinerja, sehingga data yang diperoleh mampu merepresentasikan kondisi nyata di lapangan.

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan tiga teknik utama, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi secara langsung terkait strategi yang diterapkan oleh sekolah. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan kegiatan di lingkungan sekolah, sedangkan dokumentasi dimanfaatkan sebagai data pendukung guna memperkuat hasil wawancara dan observasi.

Proses analisis data dilakukan secara bertahap melalui reduksi data, penyajian data dalam bentuk deskriptif naratif, serta penarikan kesimpulan. Tahapan ini berlangsung secara berkesinambungan sejak awal hingga akhir penelitian, sehingga menghasilkan temuan yang sistematis dan mudah dipahami.

Penyajian hasil penelitian dalam bab ini disusun berdasarkan fokus kajian, yaitu: (1) kondisi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, (2) strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja, serta (3) dampak dari strategi tersebut terhadap proses pembelajaran dan layanan pendidikan.

Kondisi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP IT Mutiara Aulia secara umum berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara sistematis, serta kemampuan tenaga kependidikan dalam mengelola administrasi sekolah secara efektif. Selain itu, tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab kerja juga tergolong tinggi, yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Pola utama yang dapat diidentifikasi adalah bahwa kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh dukungan sistem kerja yang terorganisasi dengan baik.

Jumlah tenaga pendidik terdiri dari 10 orang guru dan 1 orang tenaga kependidikan. Sebagian besar guru telah memiliki sertifikasi pendidik, yang berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme dan kualitas kinerja dalam proses pembelajaran.

Secara interpretatif, kondisi ini menunjukkan bahwa sekolah telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini sejalan dengan teori kinerja yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan individu dan dukungan organisasi (Supardi, 2013). Namun demikian, meskipun kinerja sudah tergolong baik, aspek inovasi dan inisiatif masih perlu ditingkatkan agar kinerja tidak bersifat stagnan.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja (Nurhayati, 2021). Namun, penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menegaskan bahwa sistem manajemen sekolah juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja yang optimal.

Dari aspek kualitas kerja, para guru dinilai mampu melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini tercermin dari kemampuan mereka dalam merencanakan dan mengimplementasikan pembelajaran secara efektif. Sementara itu, tenaga kependidikan menunjukkan kinerja yang optimal, khususnya dalam pengelolaan administrasi sekolah, seperti pengoperasian sistem data pendidikan dan penyusunan laporan kegiatan.

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas juga tergolong baik. Guru mampu menyusun perangkat pembelajaran, termasuk soal ujian, sesuai dengan waktu yang ditentukan. Tenaga kependidikan, khususnya operator sekolah, juga dinilai responsif dalam menangani berbagai tugas administratif berbasis sistem.

Dari segi kedisiplinan, sebagian besar guru menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi. Hal ini terlihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas tanpa adanya keterlambatan yang signifikan. Selain itu, kemampuan dalam pemanfaatan teknologi juga cukup baik. Guru telah mampu menggunakan perangkat seperti laptop untuk pengolahan nilai dan pelaporan hasil belajar, sementara tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang memadai dalam mendukung administrasi berbasis digital.

Strategi Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara, sekolah menerapkan berbagai strategi yang terencana dan berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Salah satu strategi utama adalah pelaksanaan program pembinaan rutin, khususnya melalui rapat kerja guru di awal semester yang difokuskan pada peningkatan kompetensi, seperti penyusunan modul ajar sesuai kurikulum.

Selain itu, sekolah menjalin kerja sama dengan pengawas sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru. Upaya ini diperkuat melalui keikutsertaan guru dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan, baik dalam bentuk pelatihan mata pelajaran maupun kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Forum tersebut menjadi wadah bagi guru untuk berbagi pengalaman dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan ketepatan waktu, sekolah memanfaatkan media komunikasi internal, seperti grup daring, sebagai sarana pemberian arahan dan pengingat. Kepala sekolah juga secara aktif melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru dan tenaga kependidikan.

Dari sisi fasilitas, sekolah menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung, seperti jaringan internet, perangkat pembelajaran (proyektor dan televisi pintar), serta perangkat kerja bagi tenaga kependidikan. Ketersediaan fasilitas ini bertujuan untuk menunjang efektivitas proses pembelajaran dan administrasi.

Selain itu, sekolah juga menyusun program kerja secara terjadwal berdasarkan kalender pendidikan. Perencanaan yang sistematis ini memastikan setiap kegiatan dapat dilaksanakan secara terarah, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi.

Dampak Strategi terhadap Kinerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini terlihat dari meningkatnya tanggung jawab dan komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, termasuk melalui penerapan kesepakatan kerja yang harus dipatuhi bersama.

Pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan juga mendorong peningkatan profesionalisme guru. Guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga mempersiapkan perangkat pembelajaran secara lebih matang, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan terarah.

Dari sisi motivasi, terpenuhinya hak-hak tenaga pendidik, termasuk aspek kesejahteraan, turut memberikan dorongan untuk bekerja secara optimal. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya semangat mengajar serta partisipasi aktif siswa dalam kegiatan pembelajaran.

Dalam menghadapi kendala, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dan pembimbing dengan pendekatan kolaboratif. Melalui komunikasi yang terbuka dan pembinaan langsung, berbagai permasalahan dapat diatasi secara konstruktif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan demikian, strategi yang diterapkan di SMP IT Mutiara Aulia tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan secara keseluruhan.

Kondisi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP IT Mutiara Aulia secara umum berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari kemampuan guru dalam merencanakan serta melaksanakan pembelajaran secara sistematis, serta kompetensi tenaga kependidikan dalam mengelola administrasi sekolah secara efektif. Selain itu, tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab kerja juga relatif tinggi, yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem kerja yang terstruktur dan terorganisasi dengan baik. Secara interpretatif, kondisi tersebut menunjukkan bahwa sekolah telah berhasil membangun lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini selaras dengan pandangan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dan dukungan organisasi (Supardi, 2013).

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek inovasi dan inisiatif masih perlu ditingkatkan agar kinerja tidak bersifat stagnan dan lebih adaptif terhadap dinamika pendidikan. Dengan demikian, penguatan budaya inovasi menjadi penting sebagai langkah lanjutan dalam pengembangan kinerja.

Jika dikaitkan dengan penelitian sebelumnya, temuan ini sejalan dengan hasil studi yang menegaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja (Nurhayati, 2021). Namun, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dengan menekankan pentingnya peran sistem manajemen sekolah sebagai faktor yang turut membentuk kinerja secara optimal.

Strategi Peningkatan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja di SMP IT Mutiara Aulia dilaksanakan secara terintegrasi dan berkelanjutan. Strategi tersebut mencakup pembinaan rutin, supervisi akademik, pelatihan guru, penyediaan fasilitas, serta penguatan komunikasi internal. Seluruh strategi ini diimplementasikan melalui perencanaan program kerja yang sistematis, pelaksanaan kegiatan yang terarah, serta evaluasi yang dilakukan secara berkala.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai melalui satu pendekatan tunggal, melainkan melalui sinergi berbagai strategi

yang saling melengkapi. Dengan kata lain, sekolah telah menerapkan pendekatan strategis yang komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia. Namun demikian, terdapat kecenderungan bahwa perumusan strategi masih bersifat top-down, sehingga partisipasi guru dalam proses pengambilan keputusan belum sepenuhnya optimal.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan konsep manajemen strategi yang mencakup tahapan perumusan, implementasi, dan evaluasi (David, 2011; Nawawi, 2005). Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa strategi dalam organisasi pendidikan harus dirancang secara sistematis dan berkelanjutan (Setiawati, 2020). Lebih lanjut, penelitian ini memperluas perspektif tersebut dengan menekankan pentingnya pendekatan humanis dalam implementasi strategi, khususnya dalam melibatkan aktor pendidikan secara lebih partisipatif.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini menguatkan temuan bahwa supervisi akademik memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja guru (Suryani & Rahman, 2022; Hakim & Fauziah, 2023). Selain itu, pelatihan guru juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Pratama & Wulandari, 2024). Namun, kontribusi utama penelitian ini terletak pada penegasan bahwa efektivitas strategi sangat ditentukan oleh integrasi berbagai program secara menyeluruh, bukan hanya oleh satu intervensi tertentu.

Dampak Strategi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan di SMP IT Mutiara Aulia memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya motivasi kerja, profesionalisme guru, serta kualitas pembelajaran yang lebih baik. Guru menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi pada terciptanya suasana pembelajaran yang lebih kondusif.

Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara pemenuhan kebutuhan kerja—termasuk aspek kesejahteraan—dengan peningkatan motivasi dan kinerja. Guru yang merasa diperhatikan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2017).

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya bersumber dari faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kebijakan organisasi dan dukungan kesejahteraan.

Dengan demikian, aspek kesejahteraan menjadi variabel penting dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, temuan ini mendukung hasil studi yang menyatakan bahwa sistem manajemen yang efektif dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan (Lestari et al., 2023). Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa dampak strategi tidak hanya terbatas pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga mencakup penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kondisi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP IT Mutiara Aulia saat ini tergolong baik dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah. Hal ini ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara sistematis, serta kinerja tenaga kependidikan dalam mengelola administrasi sekolah secara efektif. Selain itu, tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab kerja yang tinggi turut memperkuat kualitas kinerja secara keseluruhan. Meskipun demikian, aspek inovasi dan inisiatif masih perlu ditingkatkan agar kinerja lebih adaptif dan tidak bersifat stagnan.

Upaya manajerial dan program sekolah dalam meningkatkan kinerja dilaksanakan secara terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan. Strategi yang diterapkan meliputi pembinaan rutin, supervisi akademik, pelatihan guru, penguatan komunikasi internal, serta penyediaan sarana dan prasarana pendukung. Seluruh program tersebut dijalankan melalui perencanaan yang sistematis, pelaksanaan yang terarah, serta evaluasi berkala. Namun, dalam implementasinya masih ditemukan kecenderungan pendekatan top-down, sehingga partisipasi aktif guru dalam perumusan strategi perlu lebih ditingkatkan.

Dampak dari pelaksanaan upaya peningkatan kinerja menunjukkan hasil yang positif terhadap efektivitas proses pembelajaran dan layanan pendidikan. Peningkatan motivasi kerja, profesionalisme guru, serta kualitas pembelajaran menjadi indikator utama dari keberhasilan strategi yang diterapkan. Selain itu, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif turut mendukung kelancaran proses pendidikan. Faktor kesejahteraan dan dukungan manajerial juga terbukti berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, strategi peningkatan kinerja yang diterapkan di SMP IT Mutiara Aulia tidak hanya berdampak pada peningkatan performa individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan

secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pada aspek inovasi dan partisipasi agar upaya peningkatan kinerja dapat lebih optimal dan berkelanjutan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Majid,(2016).Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan MotivasiKerja .Yogyakarta: Samudra Biru.
- Ayu Dewi Kesuma Putrid an Nani Imaniyati. (2017). Jurnal, “Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru,” Vol 2 no. 2
- Bush, T., & Ng, A. Y. M. (2023). Leadership and teacher performance: Understanding the relationship in school effectiveness. *Cogent Education*, 10(1), 1-14.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hadijaya,Y., Nasution, I., & Suhairi, (2024). *Manajemen Kinerja (Melalui Pendekatan Balanced Scorecard)*.Medan:CV.Pusdikra Mitra Jaya.
- Hakim, L., & Fauziah, N. (2023). Supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 120-130.
- Helmawati, (2016). *Pendidik Sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Husamah, Dkk. (2016), *Belajar dan Pembelajaran*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Lestari, D., Sari, M., & Putra, A. (2023). Manajemen kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan layanan administrasi sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(1), 45-56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen strategik organisasi non profit bidang pemerintahan*. Gadjah Mada University Press.
- Nurhayati. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 10(2), 85-95.
- Pratama, R., & Wulandari, S. (2024). Pengembangan profesional guru melalui pelatihan berkelanjutan. *Jurnal Pendidikan Modern*, 9(1), 33-44.

- Rahmawati, D., & Hidayat, S. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. *Journal of Innovation in Educational and Social Sciences (JIESS)*, 3(2), 145–156.
- Rusi Rusmiati Aliyyah,(2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Polimedia Publishing.
- Setiawati, F. (2020). Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ar-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan*, 30(1), 57-66.
- Sopandi, Andi. (2019). *Jurnal “Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribdian Terhadap Kinerja Guru” Vol 2 no. 2*
- Suarga,(2019). *Jurnal “Tugas dan Fungsi Pendidik dan Tenaga Kependidikan”, Vol. III No. 1*
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Suryani, E., & Rahman, A. (2022). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(1), 60–72.
- Uno, H. B. dan Lamatenggo, N. (2016) *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research And Applications: Design And Methods (6th Ed.)*. Sage Publications