

## Implementasi Manajemen Berbasis Kinerja dalam Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta

Wahid Ahmad Al-Qodri<sup>1</sup>, Mohamad Ali<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Muhammadiyah Surakarta

g000220184@student.ums.ac.id, ma122@ums.ac.id

### ABSTRACT.

*This study aims to analyze the implementation of performance-based management in the management of teachers and education personnel (GTK) at SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta and examine the supporting and inhibiting factors. This study used a descriptive qualitative approach with field research. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, and documentation, with the principal as the primary subject. Data analysis used the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the implementation of performance-based management in the management of GTK at SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta is carried out through several processes: performance planning, performance implementation, coaching and development, monitoring and evaluation, and follow-up on performance results. Supporting factors for the implementation of performance-based management include a well-organized management system and effective communication between work units. Inhibiting factors include the gap between senior and new teachers, as well as limited mastery of information technology among some senior teachers. This study concludes that performance-based management has been implemented quite effectively, although it still requires strengthening in the aspects of competency development and technology adaptation to improve GTK performance sustainably.*

**Keywords:** *performance-based management, teachers and education personnel, principals, educational performance*

### ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pengelolaan berbasis kinerja dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan (GTK) di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta serta menelaah faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan subjek utama penelitian yaitu kepala sekolah. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen berbasis kinerja dalam pengelolaan GTK di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta dilaksanakan melalui beberapa proses, yaitu perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, pembinaan dan pengembangan, pemantauan dan evaluasi, serta tindak lanjut hasil kinerja. Faktor pendukung implementasi manajemen berbasis kinerja meliputi

sistem pengelolaan manajemen yang tertata dengan baik serta komunikasi yang efektif antarunit kerja. Adapun faktor penghambatnya berupa adanya kesenjangan antara guru senior dan guru baru, serta keterbatasan penguasaan teknologi informasi pada sebagian guru senior. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen berbasis kinerja telah diimplementasikan secara cukup efektif, meskipun masih memerlukan penguatan pada aspek pengembangan kompetensi dan adaptasi teknologi untuk meningkatkan kinerja GTK secara berkelanjutan.

**Kata kunci: manajemen berbasis kinerja, guru dan tenaga kependidikan, kepala sekolah, kinerja pendidikan**

## PENDAHULUAN

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen strategis dalam menentukan mutu sebuah lembaga Pendidikan (Siahaan et al., 2023). Melalui pengelolaan GTK yang baik, sekolah dapat menghasilkan pendidik yang kompeten, profesional, dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan. Keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat vital dalam membangun nilai dan mutu institusi (Rafsanjani et al., 2022). Sebuah lembaga pendidikan tidak akan berfungsi secara optimal tanpa dukungan keduanya, karena masing-masing memiliki tugas dan peran yang saling melengkapi dalam mendorong terwujudnya kualitas lembaga pendidikan yang unggul. (Shofariyah et al., 2024)

Namun, dalam praktiknya, terkhusus dalam instansi atau satuan pendidikan islam., kurang efektifnya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan masih menjadi problematika yang belum terselesaikan, sehingga menyebabkan kurangnya profesionalitas guru dan tenaga kependidikan di dalam mendukung peningkatan kualitas Lembaga Pendidikan. hal ini diperkuat oleh penelitian dari (Husni et al., 2023) yang menyatakan bahwa permasalahan kurangnya profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan masih menjadi permasalahan signifikan dalam pendidikan islam di Indonesia, hal ini didasari oleh fakta bahwa secara kuantitatif, jumlah GTK sudah memadai, namun dari segi profesionalisme dan mutu masih belum memenuhi ekspektasi. Hal ini dapat menghambat perkembangan satuan pendidikan. Maka dari itu diperlukan strategi manajemen yang sistematis, terukur, dan berorientasi pada kinerja bagi satuan pendidikan.

*Performance Based Management* (Manajemen berbasis kinerja) merupakan model pengelolaan yang mengkolaborasikan antara kinerja, tujuan, dan pengembangan melalui pola yang unik, tujuan utama dari model ini adalah memastikan bahwa kinerja individu mendukung tujuan strategis organisasi. Manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan yang diawali dari penentuan tujuan dan perencanaan kerja, dilanjutkan

dengan pembinaan serta pengembangan staf, penilaian kinerja, pemberian umpan balik, dan evaluasi formal. (Purnomo, 2018) PBM relevan untuk diterapkan dalam manajemen GTK karena memberikan indikator yang jelas untuk menilai produktivitas, kompetensi, dan kontribusi guru terhadap tujuan satuan Pendidikan. Ditengah perkembangan Pendidikan yang menuntut inovasi, kreativitas, akuntabilitas dan juga layanan prima, PBM menjadi salah satu opsi pendekatan yang yang baik untuk meningkatkan mutu profesionalisme guru.

SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta ialah salah satu lembaga pendidikan menengah muhammadiyah unggulan di kota Solo yang memfokuskan peningkatan sumber daya manusia dan budaya kerja berbasis kinerja. Sekolah ini memiliki inovasi program unggulan seperti Information, Communication, and Technology class (ICT), *Smart Digital Class (SDC)*, dan rencana terobosan baru yaitu *Simpon International Class (SIC)* program tersebut menuntut kesiapan, kreativitas, dan profesionalitas guru. Dengan lingkungan sekolah yang kompetitif, fasilitas memadai, kebutuhan akan manajemen GTK yang terstruktur dan berbasis kinerja semakin diperlukan. Maka dari itu, penerapan PBM di sekolah ini menarik untuk diteliti, baik sebagai Upaya pemetaan maupun sebagai sarana untuk refleksi pengembangan dan peningkatan mutu manajemen.

Berlandaskan pada wawancara dan observasi dengan pihak sekolah, dapat diketahui bahwasanya SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta telah menerapkan pendekatan manajemen berbasis kinerja dalam pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan. Tahap perencanaan dimulai dengan analisis SDA yang dibutuhkan, kemudian seleksi ketat yang meliputi *microteaching*, pengujian Al-Islam dan Kemuhammadiyah, baca tulis Al-qur'an (BTA), dan masa training sebelum pengangkatan SK. Pelaksanaan manajemen dilaksanakan melalui pembinaan kompetensi, pelatihan rutin, briefing rutin setiap pagi, pembelajaran kolaboratif oleh MGMP internal, serta pemberian reward dan punishment yang jelas. Evaluasi kinerja dilaksanakan melalui instrument rapor guru, supervise berkala, umpan balik siswa, dan laporan orang tua. Meskipun demukuan terdapat beberapa tantangan, seperti kesenjangan metode pembelajaran pada guru senior dan kesenjangan literasi teknologi.

Merujuk pada uraian di atas, penelitian ini memiliki fokus untuk menganalisis penerapan *Performance Based Management (PBM)* pada manajemen guru dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta, yang melingkupi bagaimana perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan apa saja faktor pendukung atau penghambat pelaksanaannya. Tujuan penelitian ini adalah menelaah dan menjelaskan proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi PBM dalam manajemen GTK, beserta mengidentifikasi hal-hal yang mempengaruhinya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis berupa penguatan kajian terkait implementasi PBM dalam manajemen GTK pada sekolah swasta islam. Secara praktis penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru,

memperkuat budaya kerja berbasis kinerja, sekaligus mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang efektif dan berkesinambungan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi manajemen berbasis kinerja dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan. Penelitian dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta dengan subjek utama wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi sumber dan metode guna memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Implementasi Manajemen Berbasis Kinerja di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta**

Berlandaskan data wawancara dan observasi yang telah dilaksanakan, pelaksanaan manajemen berbasis kinerja dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta dilaksanakan melalui beberapa Langkah yaitu, perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, pembinaan dan pengembangan, monitoring dan evaluasi, serta tindak lanjut hasil kerja.

Pada tahap perencanaan kinerja kepala sekolah dibantu oleh staff WAKA kurikulum menetapkan mulai dari analisis kebutuhan pegawai, perekrutan dan pengadaan GTK, pembagian tugas dan beban kerja guru serta tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi dan kebutuhan sekolah. Pada tahap analisis kebutuhan, kepala sekolah dibantu oleh staff WAKA menganalisis posisi apa yang sedang dibutuhkan, yang selanjutnya disampaikan kepada staff untuk dibuatkan pamflet atau informasi mengenai lowongan guru atau tenaga kependidikan. dalam perencanaan ini terdapat beberapa kriteria yang ditentukan dari sekolah dalam memilih kandidat GTK yaitu; usia, background pendidikan, kemampuan baca tulis al-qur'an, dan diutamakan memiliki latar belakang dari organisasi atau yayasan yang sama (dalam hal ini Muhammadiyah) untuk mendukung pencapaian visi dan misi satuan pendidikan dan yayasan.

Setelah itu, staff kepala sekolah akan memilih kandidat terbaik yang memenuhi kriteria, kemudian kandidat terpilih diuji dan diambil rata-rata terbaik dan siap untuk mengikuti ujian atau tes dari kepala sekolah. Dalam proses ini terdapat tiga jenis tes yang

perlu diikuti oleh kandidat GTK diantaranya; tes Microteaching (Guru) yang diuji oleh kepala sekolah dan WAKA Kurikulum, kemudian tes Al-Islam dan Kemuhammadiyah, dan tes baca tulis Al-qur'an. Jika sudah melewati tahap tersebut kandidat yang terpilih akan menjalankan masa training selama tiga bulan, karena sekolah menggunakan manajemen berbasis kinerja, maka penentuan penerimaan kandidat tersebut akan dilihat berdasarkan hasil kinerjanya. Jika kinerjanya sudah memenuhi kriteria yang ditentukan, maka kandidat tersebut akan melanjutkan proses penerbitan SK dari Yayasan.

Perencanaan ini dilakukan melalui koordinasi internal, rapat kerja dan penyesuaian tugas dengan visi dan program sekolah. Penetapan target kerja dan pembagian tugas tersebut menjadi acuan bagi guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Hal ini sesuai dengan konsep manajemen berbasis kinerja sebagaimana dijelaskan pada bab kajian teori, dimana konsep manajemen berbasis kinerja meletakkan perencanaan strategi sebagai dasar pencapaian kinerja individu. (Amstrong, 2009) selain itu, Stroh dan Artley memaparkan bahwa fondasi sistem penilaian kerja yang efektif adalah perencanaan yang strategis, karena perencanaan dan pengukuran kinerja yang tidak tepat dapat menghambat pencapaian tujuan strategis dari organisasi dalam hal ini adalah sekolah. (Stroh & Artley, 2001)

Pada tahap pelaksanaan kinerja, guru dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan beban kerja dan rencana kinerja yang telah dipersiapkan sebelumnya. Pelaksanaan kinerja mencakup kegiatan pembelajaran oleh guru dan kegiatan administrasi dan pelayanan pendidikan oleh tenaga kependidikan. Yang setelahnya akan diberikan pembinaan dan peningkatan kinerja oleh kepala sekolah.

Pelaksanaan manajemen berbasis kinerja di SMP Muhammadiyah 1 Simpon memperlihatkan bahwa proses kerja guru dan tenaga kependidikan diarahkan menuju pencapaian target kinerja yang telah dipersiapkan dan disepakati. Sejalan dengan konsep manajemen berbasis kinerja yang menegaskan bahwa tahap pelaksanaan merupakan bentuk realisasi dari perencanaan kinerja, dimana individu menjalankan tugas sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, pelaksanaan kinerja tidak hanya berorientasi pada rutinitas kerja, melainkan juga pada pencapaian hasil kerja yang terukur dan searah dengan tujuan organisasi/sekolah. (Amstrong, 2009)

Tahap selanjutnya yaitu pembinaan dan pengembangan kinerja. Implementasi pembinaan dan pengembangan kinerja di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta dilakukan melalui beberapa kegiatan, diantaranya; briefing setiap pagi, dimana WAKA kurikulum mencatat kehadiran guru dan tenaga kependidikan untuk memastikan mereka hadir tepat waktu, setelah itu akan diadakan briefing rutin dipagi hari dengan kepala sekolah. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan dan menanamkan kedisiplinan kepada guru dan tenaga kependidikan. Kemudian, untuk meningkatkan kualitas guru, sekolah mengupayakan pemberian pelatihan, terutama dalam peningkatan kompetensi pedagogik kepada pendidik di SMP Muh. 1 Simpon. Selain itu, ada upaya para guru untuk

berkolaborasi melalui MGMP internal untuk mendiskusikan strategi pembelajaran yang efektif untuk diterapkan dalam proses KBM. Terdapat beberapa hal lain sebagai upaya pembinaan dan pengembangan kinerja seperti pemberian motivasi dan supervisi dari kepala sekolah.

Temuan ini menunjukkan bahwa pembinaan dan pengembangan kinerja tidak hanya berfokus pada pengawasan, tetapi juga pada peningkatan kapasitas dan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan. Hal tersebut sejalan dengan konsep manajemen berbasis kinerja yang menekankan pentingnya pembinaan dan pengembangan berkelanjutan (Amstrong, 2009) serta tahapan proses manajemen GTK oleh Mulyasa, yaitu pembinaan dan pengembangan. (Putra & Andriani, 2023)

Pada tahap pemantauan dan evaluasi kinerja, kepala sekolah bertugas untuk menilai kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan berpedoman pada instrument penilaian yang tersedia. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja, kendala yang dihadapi, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan temuan W. Mantja yang mengemukakan bahwa, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengefektifkan perbaikan pengajaran, maka diperlukan pendekatan yang tepat sesuai dengan fakta lapangan dengan melakukan supervisi yaitu, kegiatan perbaikan dan peningkatan kinerja guru maupun staf untuk mengatasi kesulitan akademik. (Ali, 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi instrumen utama yang digunakan dalam proses evaluasi guru meliputi kualitas dan kelengkapan dari perencanaan pembelajaran (RPP), kreativitas dalam pelaksanaan pembelajaran, hal ini dilihat dari kreativitas dan keaktifan pendidik dan peserta didik dalam menjalankan kegiatan belajar dan mengajar, serta tingkat kedisiplinan dan loyalitas dalam melaksanakan tugas. Selain itu kepala sekolah juga menilai kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui feedback dari orang tua dan siswa. Hal tersebut dilakukan dengan pemantauan kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui siswa dan orang tua, dimana kepala sekolah menghimpun data atau informasi dari siswa dan orang tua yang kemudian akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk evaluasi kinerja serta tindak lanjut yang akan diberikan kepada yang bersangkutan. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta menilai efektivitas pelaksanaan tugas guru dan tenaga kependidikan.

Pemantauan dan evaluasi kinerja tersebut mencerminkan prinsip manajemen berbasis kinerja yang menekankan pentingnya pengukuran kinerja secara objektif dan terukur sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Hal ini sejalan dengan pandangan (Amstrong, 2009) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja merupakan bagian penting dari siklus manajemen kinerja untuk memastikan kesesuaian antara perencanaan, pelaksanaan, dan hasil kerja. Dengan adanya evaluasi yang sistematis, sekolah memiliki dasar yang jelas dalam menilai keberhasilan implementasi manajemen berbasis kinerja (Nirmayanthi et al., 2024).

Tahap terakhir yaitu tindak lanjut hasil kerja, tahap tindak lanjut hasil kerja di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta dilaksanakan berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan. Evaluasi kinerja mengacu pada beberapa indikator utama, yaitu kelengkapan dan kualitas perencanaan pembelajaran (RPP) bagi guru, tingkat kreativitas dalam pelaksanaan tugas, serta loyalitas dan kedisiplinan kerja (Chaerany, 2024). Selain itu, umpan balik dari siswa dan orang tua juga menjadi pertimbangan dalam menilai kinerja guru dan tenaga kependidikan, yang diperoleh melalui laporan dan masukan langsung kepada kepala sekolah.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, guru dan tenaga kependidikan yang mampu mencapai target kinerja diberikan penghargaan berupa apresiasi dari kepala sekolah maupun bentuk penghargaan lainnya. Sementara itu, guru dan tenaga kependidikan yang kinerjanya belum optimal mendapatkan tindak lanjut berupa pembinaan lanjutan melalui sarasehan atau bimbingan langsung oleh kepala sekolah sesuai dengan peran kepala sekolah sebagai edukator, Mulyasa memaparkan bahwa sebagai edukator kepala sekolah harus mampu memajukan, meningkatkan dan menanamkan nilai-nilai seperti, nilai mental yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik maupun kependidikan tentang kecerdasan secara spiritual, serta pembinaan nilai moral, emosional, sosial, demokratis, empati, simpati serta menjunjung tinggi hak asasi manusia. (Ali, 2018)

Pelaksanaan tindak lanjut ini menunjukkan bahwa manajemen berbasis kinerja di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta tidak hanya berorientasi pada penilaian hasil kerja, tetapi juga pada upaya perbaikan dan pengembangan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen berbasis kinerja yang menekankan keterkaitan antara evaluasi kinerja dan tindak lanjut sebagai dasar peningkatan kinerja individu dan mutu organisasi. (Amstrong, 2009)

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi manajemen berbasis kinerja dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, pembinaan dan pengembangan, pemantauan dan evaluasi, serta tindak lanjut hasil kerja. Pelaksanaan tahapan tersebut menunjukkan bahwa manajemen berbasis kinerja telah diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan sebagai upaya peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan serta mutu layanan pendidikan di sekolah.

## **Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Kinerja**

### **Faktor pendukung**

Implementasi manajemen berbasis kinerja dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta didukung oleh beberapa faktor internal. Salah satu faktor pendukung utama adalah pengelolaan manajemen sekolah yang berjalan secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan,

pembinaan, pemantauan, hingga tindak lanjut kinerja. Pengelolaan yang terstruktur tersebut memudahkan kepala sekolah dalam mengoordinasikan tugas serta mengontrol capaian kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Selain itu, komunikasi yang terjalin dengan baik antar unit kerja, baik antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, maupun tenaga kependidikan, menjadi faktor pendukung penting dalam implementasi PBM. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya koordinasi yang lancar, penyampaian arahan yang jelas, serta penyelesaian permasalahan kinerja secara cepat. Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung ketercapaian target kinerja sekolah.

### **Faktor penghambat**

Di samping faktor pendukung, implementasi manajemen berbasis kinerja di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta juga menghadapi beberapa faktor penghambat. Salah satu hambatan yang ditemukan adalah adanya kesenjangan antara guru senior dan guru baru, baik dalam pola kerja maupun dalam kemampuan beradaptasi terhadap sistem manajemen berbasis kinerja. Perbedaan pengalaman dan kebiasaan kerja tersebut mempengaruhi keseragaman dalam pelaksanaan kinerja.

Faktor penghambat lainnya adalah kesenjangan penguasaan teknologi, khususnya pada sebagian guru senior. Keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi berdampak pada pelaksanaan administrasi pembelajaran dan penyesuaian terhadap tuntutan kerja berbasis kinerja yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan dokumentasi yang terukur. Hambatan ini menjadi tantangan tersendiri dalam mengoptimalkan implementasi manajemen berbasis kinerja secara menyeluruh di lingkungan sekolah.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen berbasis kinerja dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta telah dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Pelaksanaan manajemen berbasis kinerja tersebut mencakup tahapan perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, pembinaan dan pengembangan, pemantauan dan evaluasi kinerja, serta tindak lanjut hasil kinerja. Kepala sekolah berperan aktif dalam mengoordinasikan, membina, dan mengevaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan berpedoman pada indikator kinerja yang telah ditetapkan, sehingga kinerja GTK dapat diarahkan sesuai dengan visi dan program sekolah.

Adapun faktor pendukung implementasi manajemen berbasis kinerja di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta meliputi sistem pengelolaan manajemen yang tertata dengan baik serta komunikasi yang efektif antarunit kerja di lingkungan sekolah. Sementara itu, faktor penghambat yang dihadapi antara lain adanya kesenjangan antara

guru senior dan guru baru, serta keterbatasan penguasaan teknologi informasi pada sebagian guru senior. Meskipun demikian, secara umum implementasi manajemen berbasis kinerja di SMP Muhammadiyah 1 Simpon Surakarta telah berjalan cukup efektif dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. I. (2018). *Manajemen Sekolah Islam* (2018th ed., p. 286). Muhammadiyah University Press
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to performance leadership* (4th ed.). Kogan Page.
- Chaerany, C. (2024). Literature review pengaruh kelengkapan administrasi pembelajaran terhadap kinerja guru di madrasah. *Journal Education and Government Wiyata*, 2(4), 381-395.
- Husni, N., Arsy, R., Fitria, H., & Gusmaneli. (2023). Problematika pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Pendidikan*, 2, 137-145.
- Nirmayanthi, A., Abdalla, M. A. F., Hasan, M., & Syamsudduha, S. (2024). Implementasi manajemen strategik berbasis sekolah. *Cognoscere: Jurnal Komunikasi dan Media Pendidikan*, 2(3), 1-10.
- Purnomo, A. K. (2018). Bagaimana merancang sistem manajemen kinerja? *Jurnal Manajemen*, 18(November), 23-30.
- Putra, S., & Andriani, T. (2023). Ruang lingkup manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. *Jurnal Pendidikan*, 7, 314-319.
- Rafsanjani, A., Harahap, F. A., Dahyanti, N., Harahap, M. A., & Diastami, S. M. (2022). Pengembangan Profesionalisme Tenaga Kependidikan Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 174-186.
- Shofariyah, N., Aulia, A. N., Cindy, A. H., & Universitas Negeri Surabaya. (2024). Manajemen tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas belajar di SMPN 40 Surabaya. *Jurnal Pendidikan*, 2(3).
- Siahaan, A., Akmalia, R., Amelia, L., Sitorus, A. A. M., Siraj, M. S., & Ardiansyah, Y. (2023). Mengelola dan Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 5(3), 5815-5825.

# Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 8 Nomor 5 (2026) 344 – 352 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v8i5.11915

Stroh, S., & Artley, W. (2001). *Performance-based management handbook* (Vol. 2). U.S. Department of Energy.