



EDUMANAGE Vol. 2 No.2. Juli-Desember 2022

# EDUMANAGE

(Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)

Email: [jurnalstaini@gmail.com](mailto:jurnalstaini@gmail.com)

<https://www.jurnal.staini.ac.id/index.php/edumanage>

## Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Pemberdayaan Tenaga Kependidikan

Renaldy Ikhlasul Amal<sup>1</sup>, Amilda<sup>2</sup>, Hidayat<sup>3</sup>

[renaldy0811@gmail.com](mailto:renaldy0811@gmail.com)<sup>1</sup>, [amildatarbiyahuin@radenfatah.ac.id](mailto:amildatarbiyahuin@radenfatah.ac.id)<sup>2</sup>,

[hidayat@radenfatah.ac.id](mailto:hidayat@radenfatah.ac.id)<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

### ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Di Mts Al-Barokah Kecamatan Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir”. Adapun kegunaan dan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kinerja tenaga kependidikan dan bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kualitatif melalui pendekatan deskriptif. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah. Sedangkan informan pendukungnya, yaitu guru, staff tata usaha. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data atau penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan di mts al-barokah kecamatan pemulutan kabupaten oganilirtelah berjalan cukup baik, dikatakan masih cukup karena masih terdapat kendala seperti sarana prasarana kurang memadai dan masih ada beberapa tenaga kependidikan kurang disiplin. Namun, sejauh ini sudah berproses lebih baik, banyak perubahan yang terjadi di sekolah menjadi lebih baik dilihat dari kinerja tenaga kependidikan melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Adapun upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan, yaitu melalui kerjasama, memberi kesempatan tenaga kependidikan meningkatkan kompetensi, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan.

**Kata Kunci :** Pemberdayaan, Tenaga Kependidikan, Upaya Kepala Sekolah

### ABSTRACT

*This research is entitled "Efforts of Principals in Improving Performance Through Empowering Education Personnel at Mts Al-Barokah Pemulutan District, Ogan Ilir Regency". The use and purpose of this research is to analyze how the performance of education staff and how the efforts of school principals improve performance through empowering education staff. This research uses a qualitative type of research through a descriptive approach. The key informant in this research is the school principal. While the supporting informants, namely teachers, administrative staff. The data collection techniques used through interviews, observation and*

documentation. Then the data obtained were analyzed using data analysis techniques through data reduction, data presentation, and data verification or drawing conclusions. The results of this study indicate that the efforts of school principals to improve performance through empowering educational staff at mts al-barokah Pemulutan sub-district, Ogan Ilir district, have been going quite well, it is said that they are still sufficient because there are still obstacles such as inadequate infrastructure and there are still some educational staff who lack discipline. However, so far the process has been better, many changes have occurred in schools for the better in terms of the performance of educational staff through work quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence. The principal's efforts to improve performance are through empowering educational staff, namely through collaboration, providing opportunities for educational staff to improve competence, and encouraging the involvement of all educational staff.

**Keywords:** Education Personnel, Efforts Of The Principal, Empowerment

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan di dunia pendidikan yang dewasa ini memaksa sekolah untuk memiliki sebuah kekuatan yang didasarkan pada keunggulan kompetitif. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan, sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sedangkan manajemen SDM adalah aktifitas seorang manajer SDM dalam melibatkan seluruh fungsi-fungsi manajemen seperti; perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian. (Daryanto & Farid, 2013)

Penataan Pendidikan di Indonesia Seperti di Negara berkembang lainnya adalah masalah besar. Oleh karena itu, pengadministrasian pendidikan memerlukan prioritas yang terprogram (Engkoswara & Komariah, 2012).” Menurut Wahjosumidjo, bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai arti vital dan proses pendidikan harus mampumengelola dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada sehingga tercapai aktivitas sekolah yang melahirkan peru bahan kepada anak didik. (Wahjosumidjo, 2016)

Dalam kaitannya dengan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin juga harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto KH Dewantara: *Ing Ngarsa Sung Tuladan, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani* (didepan menjadi teladan, ditengah membina kemauan dibelakang menjadi pendorong/member daya). Dalam rangka melaksanakan MBS, kepala sekolah,

sebagai pemimpin, harus memiliki berbagai kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai motivasi. (Mulyasa, 2018)

Pada hakikatnya pendapat-pendapat tentang peningkatan kinerja bertolak dari kedua faktor determinan kinerja yaitu kecakapan dan motivasi. Supervisi adalah suatu aktivitas proses pembimbingan dari pihak atasan kepada para guru dan para personalia sekolah lainnya secara efektif dan efisien dengan prestasi dan mutu belajar yang semakin meningkat. Sedangkan yang melakukan aktivitas supervise disekolah tersebut adalah kepala sekolah (sebagai supervisor). Kemampuan memanfaatkan hasil supervise pembelajaran di wujudkan dalam pemanfaatan hasil supervise untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan dan pemanfaatan hasil supervise untuk mengembangkan sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran dan supervisor konsultatif, kolegial, dan bukan hierkis; dilaksanakan secara demokratis; berpusat pada guru dan tenaga kependidikan; dilakukan berdasarkan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan; serta merupakan bantuan profesional. (Danin & Khairil, 2014)

Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan system, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karir tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi. Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang baik, sehingga dalam menjalankan tugas dapat mencapai tujuan yang diinginkan kegagalan serta keberhasilan sekolah tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru dan kecakapannya, tetapi banyak ditentukan oleh strategi kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya disekolah. (Mulyasa, 2015)

Oleh karena itu tenaga kependidikan sangat membutuhkan pemberdayaan dan motivasi kepala sekolah agar tugas dan pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik. Pemberdayaan merupakan suatu kegiatan untuk mengelola SDM lebih baik lagi. Kegiatan pemberdayaan dapat dilaksanakan dengan pengembangan kompetensi, pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana yang diharapkan (Suwanto & Priansa, 2013). Pemberdayaan dapat diawali dengan hanya sekedar memberikan dorongan kepada orang

agar memainkan peran lebih aktif dalam pekerjaannya, sampai melibatkan mereka dalam mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016).

Dengan demikian, pemberdayaan tenaga kependidikan yaitu mendorong mereka menjadi lebih giat dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kemampuannya serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan manajemen tenaga kependidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelolah tenaga kependidikan yang tersedia disekolah, dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. Tugas kepala sekolah dalam kaitannya dengan manajemen tenaga kependidikan bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan (guru dan pegawai) secara pribadi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di MTS Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir pada tanggal 03 Agustus 2022 bahwa sekolah ini merupakan salah satu sekolah yang baruberdiri, dan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan yang diterapkan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir tersebut belum berjalan dengan cukup baik, mulai dari pemberdayaan tenaga kependidikan yang belum diterapkan secara maksimal, masih terdapat tenaga kependidikan yang kurang disiplin dan kurang akan kesadaran dalam pengembangan diri, dan juga saran-prasarana yang belum memadai.

Maka dari sini, peneliti terinspirasi untuk meneliti lebih lanjut, dan ingin berperan serta dalam mengatasi permasalahan ini dengan jalan mengangkat permasalahan ini sebagai tema penelitian yang berjudul “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di MTS Al-Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir.”

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata dan bahasa pada suatu konteks yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai

metode alamiah. (Moeleong, 2018)

Sumber data Primer merupakan data yang dikumpulkan seorang peneliti secara langsung tanpa melalui perantara orang lain, yaitu berasal dari kepala sekolah, guru dan pengawai TU di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir. Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, data sekunder bersifat data yang mendukung keperluan primer seperti berupa dokumentasi, hasil wawancara, buku serta jurnal. (Sugiyono, 2019)

Subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembubuhan sebagai sasaran. Menurut amiri subjek penelitian adalah seseorang yang akan diminta keterangan atau orang yang menjadi objek penelitian yang dimanfaatkan guru untuk memberikan informasi mengenai keadaan yang hendak diteliti. (Lutfiah, 2017).

Teknik pemeriksaan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, dengan melakukan pengecekan atau pemeriksaan ulang yaitu dengan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mencari data yang bersumber dari informanya yaitu orang-orang yang terlibat langsung dalam penelitian. Pada triangulasi sumber data untuk melalui beberapa sumber yaitu, wawancara observasi dan sebagainya. (Sugiyono, 2019)

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian data.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN TEMUAN**

### **Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab.Ogan Ilir**

Kinerja tenaga kependidikan dalam hal ini, dimana hasil atau perilaku nyata yang ditampilkan tenaga kependidikan sebagai prestasi kerja yang dicapai, dihasilkan oleh tenaga kependidikan sesuai dengan perannya. Dalam hal ini, kinerja tenaga kependidikan mencakupi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian, yaitu

sebagai berikut.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja tenaga kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir dimana seorang pendidik memiliki kemampuan menghasilkan kompetensi pendidikan yang baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik. Untuk mengetahui bagaimana kinerja tenaga kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, peneliti melakukan wawancara bersama informan kunci P, yaitu sebagai berikut:

*“Kualitas kerja tenaga kependidikan di sekolah ini, terutama guru yang dimana dengan kemampuan verbalnya dalam menjelaskan gagasan, mengamati, berpikir, mengembangkan keterampilan berfikir tinggi, termasuk juga dalam memahami peserta didik sudah berjalan cukup. Namun, dibalik itu, masih terdapat guru yang kualitas kerjanya masih perlu diperbaiki. Untuk itu, upaya saya sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga kependidikan dengan menyalurkan, mengarahkan tenaga pendidikan ikut pelatihan-pelatihan di sekolah maupun dari dinas. Salah satu kegiatan pelatihan yang aktif di sekolah adalah KKG (Kelompok Kerja Guru). Tenaga kependidikan terutama guru yang menjadi kunci keberhasilan siswa, harus benar-benar di bina dan ditingkatkan kualitas kerja profesionalnya, mendalami ilmu sesuai bidang atau perannya”*(P, 2023).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bersama informan LW, beliau mengatakan bahwa:

*“Kualitas kerja tenaga kependidikan yang dimana sudah menguasai bahan ajar atau ilmu keterampilan sesuai bidangnya. Tak hanya itu, tenaga kependidikan disini sudah mampu menggunakan alat elektronik secara baik dan mengikuti perkembangan zaman. Kami sebagai tenaga kependidikan, terutama saya sebagai guru IPA di MTs ini sudah berupaya semaksimal mungkin agar bagaimanapun kinerja kami meningkat dan berkualitas. Karena sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang cerdas dan berkualitas agar tercipta juga peserta didik yang berkualitas dan sekolah menjadi maju dan unggul. Untuk itu kepala sekolah sudah menerapkan kegiatan-kegiatan dalam mendukung tenaga pendidikan mendalami ilmu dan keterampilan. Kepala sekolah selalu mamantau dan melakukan supervisi pada setiap kerja tenaga pendidik di sekolah yang ia pimpin. Dalam mendukung guru*

salah satunya dengan adanya KKG. Kepala sekolah juga mendukung guru dengan mengikutkan guru-guru terutama guru honorer dalam Program Pendidikan Profesi Guru, ujian P3K' (LW, 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari Senin, 13 Maret 2023, peneliti melihat bahwa kualitas kerja tenaga kependidikan di MTs ini sudah berjalan cukup. Kemampuan tenaga pendidik, terutama guru yang dalam menjelaskan gagasan, mengamati, berpikir, mengembangkan keterampilan berfikir tinggi, mampu menggunakan alat elektronik, termasuk juga dalam memahami peserta didik sudah berjalan cukup. Masih terdapat tenaga pendidik yang masih perlu pengalaman, ilmu, keterampilan yang lebih lagi untuk menjalankan tugas sesuai perannya agar lebih baik. Upaya kepala sekolah dalam hal ini selalu mendorong, mengarahkan tenaga pendidik agar ikut serta dalam setiap diklat-diklat, P3K, dan lain sebagainya (Kualitas Kerja Tenaga Kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, 2013).

Hal ini diperkuat oleh dokumentasi yang peneliti lakukan saat observasi di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu sebagai berikut:



(Sumber: Dokumen Sekolah MTs Al Barokah Kec. Pemulutan)

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, maka dapat diketahui bahwa kualitas kerja tenaga kependidikan di MTs ini sudah berjalan cukup. Kualitas kerja tenaga kependidikan selalu berupaya ditingkatkan dengan ikut pelatihan-pelatihan di sekolah maupun dari dinas. Kepala sekolah selalu memantau dan melakukan supervisi pada setiap kerja tenaga pendidik di sekolah yang ia pimpin.

#### b. Kuantitas

Kuantitas di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir yang dimana tenaga kependidikan di MTs ini harus berupaya sekuat tenaga untuk mencapai hasil

kerja yang sesuai dengan terget pencapaian tujuan sekolah. Untuk mengetahui kuantitas kinerja tenaga kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, peneliti melakukan wawancara bersama informan P selaku kepala sekolah, yaitu sebagai berikut:

*“Kuantitas tenaga kependidikan di MTs ini sudah memiliki peningkatan jumlah keberhasilan dalam kualitas kerjanya yang baik, dimana hal itu juga didukung dengan diterapkannya kewajiban setiap tenaga kependidikan untuk ikut serta dalam setiap kegiatan pelatihan-pelatihan dan upaya agar mengembangkan diri. Kuantitas tenaga kependidikan di MTs ini seperti contoh guru-guru yang sudah mencapai target keberhasilan kerjanya dalam mengajar dengan menjadikan siswa berhasil dalam belajar. Seperti kuantitas guru yang berhasil mencapai targetnya agar siswa yang memiliki remedial atau gagal dalam mata pelajaran berkurang, yang dimana siswa yang gagal atau remedial dalam mata pelajaran tertentu sudah makin berkurang pada tiap semesternya”*(P, 2023).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bersama informan LW selaku guru IPA, beliau mengatakan bahwa:

*“Kuantitas tenaga kependidikan dimana dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sudah meningkat dalam kedisiplinan tepat waktu. Jumlah tenaga kependidikan di MTs ini semakin kesini sudah semakin bertambah dan seimbang dengan jumlah siswa, guru-guru yang mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Walaupun tidak sepenuhnya sempurna dalam kualitas kerjanya karena masih ada guru yang butuh pengembangan diri yang lebih lagi dalam menguasai ilmu sesuai tugas dan bidangnya. Dalam kuantitas kerja keberhasilan kami sebagai tenaga kependidikan sudah berupaya dan berhasil melaksanakan tugas sesuai arahan dan harapan kepala sekolah, sudah memanajemenkan waktu dalam bekerja agar mempunyai disiplin waktu yang baik. Kemudian juga dalam kompetensi yang dimiliki sesuai bidang ilmu kami yang sudah memiliki peningkatan, selalu kami upayakan dan kembangkan”*(LW, 2023).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada hari Senin, 13 Maret 2023 peneliti melihat bahwa kinerja tenaga kependidikan dalam kuantitasnya sudah cukup. Kuantitas tenaga kependidikan terus menerus dipantau dan diarahkan oleh

kepala sekolah, mulai dari mengadakan pertemuan rapat dalam *sharing* sesama rekan kerja dan memberikan arahan di dalam rapat tersebut. Hal ini diperkuat oleh dokumentasi yang peneliti lakukan saat observasi di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu sebagai berikut:



(Sumber: Dokumen Sekolah MTs Al Barokah Kec. Pemulutan)

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi maka dapat diketahui bahwa kinerja tenaga kependidikan dalam kuantitas sudah cukup dalam keberhasilan kerja pencapaian target tujuan sekolah. Dimana memiliki pencapaian hasil kerja yang sudah cukup sesuai harapan, sudah cukup dalam kedisiplinan, sudah cukup menguasai dan berupaya dalam mengembangkan ilmu sesuai dengan bidangnya

#### c. Ketepatan Waktu

Dalam kinerja ketepatan waktu ini, maka peneliti melakukan wawancara bersama informan P selaku kepala sekolah, untuk mengetahui bagaimana kinerja tenaga kependidikan dalam ketepatan waktu, yaitu sebagai berikut:

*“Dalam ketepatan waktu yang dimana diukur dari persepsi tenaga kependidikan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. Agar waktu dapat berjalan sesuai dan tepat, tentunya sekolah ini memiliki aturan kebijakannya, seperti dengan menerapkan dalam mengatur waktu tidak menunda pekerjaan, merencanakan kegiatan kedepannya dan kegiatan apa yang akan dilakukan selanjutnya. Seperti tenaga kependidikan staff tata usaha dalam pelayanan administrasinya harus dilakukan dalam waktu dan cara yang tepat. Dalam pelaksanaan program-program yang ada di sekolah harus dilaksanakan sebaik mungkin dan setepat mungkin. Dalam hal ini upaya saya sebagai kepala sekolah adalah sebagai contoh terlebih dahulu, seperti dalam kehadiran datang*

*tepat waktu. Kemudian mendukung kedisiplinan waktu ini dengan mengupayakan tersedianya fasilitas kebutuhan sesuai yang dibutuhkan tenaga pendidik”*(P, 2023).

Kemudian peneliti melakukan wawancara bersama salah satu guru di MTs Al-Barokah, yaitu sebagai berikut:

*“Setiap kegiatan dan tugas di sekolah ini harus dilaksanakan dengan tepat waktu. Selain karena keharusan dan kewajiban, kepala sekolah memiliki peraturan yang kuat dalam memimpin sekolah agar lebih disiplin waktu. Dalam contoh hal ini, yang paling utama adalah ketepatan waktu dalam kehadiran datang ke sekolah atau kantor. Kemudian, kami sebagai tenaga pendidik sering diberikan deadline oleh kepala sekolah yang ditentukan berapa lama waktu pengerjaan harus diselesaikan. Kepala sekolah disini menerapkan ilmu agar bisa menjadi contoh bawahannya, apa yang ia buat peraturan itu harus lebih dahulu ia lakukan dengan baik agar menjadi contoh bawahan atau rekan kerjanya”*(LW, 2023).

Kemudian hal serupa juga dijelaskan oleh informan I selaku staff tata usaha, yang mengatakan bahwa kepala sekolah menjadi contoh dalam segala aturan yang ia buat dan berikan untuk tenaga pendidik maupun peserta didik, yaitu sebagai berikut:

*“Kepala sekolah memang menjadi panutan dan contoh dalam segala hal atau aturan yang ia tegakkan. Seperti dalam hal ini ketika ia menerapkan disiplin waktu ketepatan waktu dalam bekerja, ia mencontohkan melalui dirinya sendiri, misalnya seperti saya sebagai staff tata usaha ketika terdapat tugas deadline dalam waktu satu bulan menginput atau mengelola sebuah data saya menjadi malu jika pengerjaan masih ditunda-tunda atau dilambatkan, karena kepala sekolah selalu mencontohkan melalui dirinya sendiri bagaimana menjadi tenaga kependidikan yang disiplin waktu. Kepala sekolah selalu cepat dalam mengerjakan apa yang menjadi tugasnya, bahkan kehadirannya di sekolah atau kantor sangat rajin dan tidak telat”*(I, 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari Senin, 13 Maret 2023 peneliti melihat bahwa kinerja tenaga kependidikan dalam ketepatan waktu sudah cukup baik. Kepala sekolah memang menjadi contoh dan teladan tenaga kependidikan maupun peserta didik dalam kedisiplinan terutama waktu. Kepala sekolah menyediakan fasilitas untuk mendukung tenaga kependidikan agar dapat tepat waktu dan bersemanagat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seperti tersedianya fasilitas teknologi komputer, laptop, printer untuk staff tata usaha memudahkan pekerjaan administrasinya. Hal ini diperkuat oleh dokumentasi yang peneliti lakukan saat observasi di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu sebagai berikut:



*(Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti)*

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan peneliti bahwa kinerja tenaga kependidikan dalam ketepatan waktu sudah berjalan cukup baik. Upaya kepala sekolah dalam mendukung, yaitu dengan mencontohkan melalui dirinya sendiri agar menjadi panutan menjadi seorang yang memiliki kedisiplinan waktu, kemudian kepala sekolah berupaya memenuhi fasilitas kebutuhan tenaga kependidikan dalam memudahkan pengerjaan tugasnya agar tepat waktu.

#### d. Efektifitas

Efektifitas tenaga kependidikan dalam hal ini dilihat dan diukur dari seberapa tinggi kualitas. Pendidikan dikatakan berkualitas jika mempunyai kebijakan, tujuan dan sasaran mutu yang jelas, sumberdaya yang tersedia, staff yang kompeten dan berdedikasi tinggi. Untuk mengetahui efektifitas tenaga pendidik, maka peneliti melakukan wawancara bersama informan P selaku kepala sekolah, yaitu sebagai berikut:

*“Sekolah yang efektif pada umumnya memiliki sejumlah karakteristik proses, perencanaan program sekolah baik jangka panjang maupun pendek yang dilaksanakan sekolah. Sekolah yang efektif memiliki proses pembelajaran yang baik dan lengkap. Kemudian dari sekolah yang efektif itulah berasal dari tenaga kependidikan yang efektif pula. Saya sebagai kepala sekolah melakukan perbaikan secara terus menerus untuk keefektifan tenaga kerja dan sekolah. Upaya yang dilakukan mulai dari memberikan pelatihan yang dilakukan secara rutin, salah satunya adalah pelatihan komputer kepada tenaga kependidikan, memberikan pemberian informasi mengenai perkembangan dan kemajuan teknologi maupun informasi mengenai dunia Pendidikan”*(P, 2023).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bersama LW selaku guru IPA, yaitu sebagai berikut:

*“Dari upaya kepala sekolah yang telah bekerja dengan baik, sehingga tenaga kependidikan mampu berupaya penuh dan memberikan kualitas yang baik pula, baik dalam pengajaran maupun pelayanan. Dalam menjadi tenaga pendidik yang efektif, dimana kami memiliki komunikasi yang baik dan menjaga hubungan yang baik sesama rekan kerja maupun masyarakat, sehingga kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat berjalan lebih mudah dan baik. Guru selalu diarahkan agar semakin meningkat profesionalisme sebagai pendidik agar dapat melahirkan generasi-generasi yang bermutu”*(LW, 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari Senin, 13 Maret 2023 peneliti melihat bahwa kinerja tenaga kependidikan dalam efektifitasnya sudah berjalan berproses menuju baik. Karena kepala sekolah selalu berupaya dan melakukan perbaikan terus menerus terhadap tugas dan kerja tenaga kependidikan. Hal ini diperkuat oleh dokumentasi yang peneliti lakukan saat observasi di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu sebagai berikut:





(Sumber: Dokumen Pribadi & Sekolah MTs Al Barokah)

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan bahwa kinerja tenaga kependidikan dalam efektifitas kerja nya sudah berproses menjadi baik. Guru dituntut agar semakin meningkatkan profesionalisme nya sebagai pengajar, begitu juga dengan tenaga kependidikan yang lainnya. Kepala sekolah memberikan pelatihan dalam mendukung seluruh tenaga kependidikan mencapai kinerja yang efisien kepala sekolah selalu berupaya dan melakukan perbaikan terus menerus terhadap tugas dan kerja tenaga kependidikan.

#### e. Kemandirian

Kemandirian kinerja tenaga kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu kebebasan tenaga pendidik untuk melaksanakan pembelajaran atau tugasnya sesuai dengan kapasitas dan tanggungjawabnya, tenaga kependidikan mandiri mempunyai inisiatif dan kreatifitas yang tinggi. Untuk mengetahui kinerja kemandirian tenaga kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, maka peneliti melakukan wawancara bersama informan P selaku kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa:

*“Kemandirian adalah sikap yang harus dimiliki setiap tenaga kependidikan karena mendasari keberhasilan sebuah pendidikan atau sekolah. Seorang tenaga kependidikan terutama guru harus memiliki kecakapan-kecakapan yang patut di contoh seperti kemandirian. Upaya saya dalam hal ini harus membimbing tenaga*

*pendidik memiliki inisiatif dan kreatifitas yang tinggi, harus mampu mengeksplorasi semua potensi di dalam dirinya, harus akrab dengan berbagai sumber keilmuan, selalu up to date dan tidak kehabisan akal untuk mengeluarkan ide-ide, menyusun strategi pembelajaran yang efektif, dan menciptakan media pembelajaran yang menarik. Saya membimbing tenaga kependidikan agar tidak boleh kering inspirasi, agar tidak kurang strategi, keterampilan, dan lemah sumber”*(P, 2023).

Kinerja tenaga kependidikan dalam hal kemandirian harus dilakukan agar menjadi tenaga yang profesional memiliki inisiatif dan kreatifitas yang tinggi. Kemudian peneliti melanjutkan wawancara bersama salah satu guru di MTs, yaitu sebagai berikut:

*“Saya sebagai tenaga kependidikan guru yang bertugas mengajar peserta didik sudah tentu harus memiliki sikap yang mandiri. Bagaimana tidak, gurulah yang menjadi sentral pelaksanaan pendidikan. Untuk itu sikap mandiri saya yang menjadi dasar utamanya adalah memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan yakin bahwa saya sebagai tenaga pendidik mempunyai potensi luar biasa dan tidak dimiliki sembarangan orang. Kemudian dari kemandirian dimulai dari percaya diri lah dapat menjadikan diri percaya dalam berperan dan melaksanakan tugas kewajiban, dan tidak takut-takut untuk membuat perubahan menjadi lebih maju dan menjadi tenaga pendidik yang profesionalisme dan kreatif memiliki banyak ide-ide, berani akan mengeluarkan pendapat dan saran. Selain percaya diri, dari kemandirian juga dapat mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan dan harus di selesaikan”*(LW, 2023).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bersama informan I selaku staff tata usaha di MTs, dalam kinerja kemandirian, beliau mengatakan bahwa:

*“Kemandirian tenaga kependidikan di MTs ini sudah menjadi keharusan yang harus dimiliki dan diterapkan. Saya sebagai tenaga kependidikan yang mandiri dengan kemampuan kepercayaan sehingga dapat menyelesaikan tugas secara bebas, cerdas, berkarya, dan bertanggungjawab. Seperti contoh kemandirian tenaga kependidikan di sekolah ini dengan masing-masing tenaga kependidikan tegas dan mampu mengambil inisiatif. Mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dan sendiri yang sadar akan tanggung jawabnya, dan juga termasuk kemampuan mengatasi*

rintangan dari lingkungan masyarakat. Kemandirian yang kami terapkan di MTs ini dimana mampu merencanakan sendiri atau mewujudkan keinginan dan tujuannya sebagai tenaga pendidik, terutama dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah”(I, 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada hari Senin, 13 Maret 2023 peneliti melihat bahwa kinerja tenaga kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir sudah berjalan baik. Seluruh tenaga kependidikan sudah memiliki sikap kemandirian yang tertanam dari dirinya sendiri, termasuk kepala sekolah itu sendiri. Hal ini diperkuat oleh dokumentasi yang peneliti lakukan saat observasi di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu sebagai berikut:



*(Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti)*

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, maka dapat diketahui bahwa kinerja tenaga kependidikan dalam kemandirian sudah dilakukan oleh setiap tenaga kependidikan. Kemandirian menjadi sikap yang harus dimiliki setiap tenaga kependidikan karena mendasari keberhasilan sebuah pendidikan atau sekolah. Dengan sikap yang mandiri, tenaga kependidikan dapat memiliki inisiatif dan kreatifitas yang tinggi. Untuk itu, akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, menjadi tenaga pendidik yang profesional dan dari itu akan tercipta peserta didik dan sekolah yang berkualitas pula.

#### **Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja melalui Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir**

Upaya kepala sekolah di MTs Al Barokah dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan dengan memberikan kesempatan, mendukung, membimbing, mengarahkan untuk mengembangkan keilmuan, profesional agar berkualitas, efektif dan efisien. Jadi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan kepala sekolah menjadikan tenaga

kependidikannya agar mampu secara profesional, berkualitas, berpengalaman dalam kinerja dan keilmuannya.

Dalam hal ini, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan dengan menggunakan indikator pemberdayaan tenaga kependidikan, yakni kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, yaitu sebagai berikut:

**a. Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Melalui Kerjasama atau Kooperatif**

Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif yang meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, upaya kepala sekolah dengan mementingkan kerjasama dalam melaksanakan setiap kegiatan. Jadi upaya kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilirialah dengan mementingkan kerjasama antar tenaga kependidikan, seperti guru maupun staff TU. Hasil wawancara bersama informan P selaku kepala sekolah terkait upaya nya dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan, yaitu sebagai berikut:

*“Upaya saya sebagai kepala sekolah dalam pemberdayaan tenaga kependidikan salah satunya ialah dengan menjalin kerjasama antar semua tenaga kependidikan, baik hubungan dari saya sendiri sebagai kepala sekolah dengan bawahan saya. Saya selalu mengikutsertakan atau melibatkan tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan, seperti dalam perencanaan program sekolah saya selalu mengadakan rapat terlebih dahulu untuk mendiskusikannya secara bersama-sama, dalam rapat saya selalu memberikan kesempatan terhadap tenaga kependidikan untuk memberikan ide-ide, saran atau solusinya untuk kemajuan sekolah ini. Kemudian untuk mendukung terjalinnya hubungan kerjasama yang baik, maka saya memberikan kemakmuran untuk semua tenaga kependidikan, memberikan hak dan kewajibannya sebagai tenaga kependidikan sesuai sasaran, tepat waktu dan tidak menunda atau memperlambatnya. Dengan memberikan kemakmuran untuk semua kependidikan, tujuannya agar hubungan tenaga kependidikan dengan sekolah terjalin baik dan saling mengerti, memahami apa yang menjadi tugas dan kewajibannya juga harus dibalas dengan*

*baik dan tepat waktu pula”*(P, 2023).

Hal ini diperkuat oleh dokumentasi yang peneliti lakukan saat observasi di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu sebagai berikut:



*(Sumber: Dokumen Sekolah MTs Al Barokah Pemulutan)*

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan peneliti pada 09-13 Maret 2023 kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan sudah berjalan baik. Kepala sekolah mengutamakan kerjasama yang baik dalam setiap kegiatan sekolah, seperti rapat bersama dalam membahas sekolah. Kepala sekolah selalu menerima pendapat dan ide-ide rekan kerjanya. Kemudian dalam mendukung hal tersebut, kepala sekolah memberikan kemakmuran untuk semua tenaga pendidikannya, kepala sekolah juga mendorong, membimbing, mengarahkan tenaga kependidikan, seperti guru dan staff TU agar menjalin kersama yang baik, saling support bahu-membahu dalam pelaksanaan kegiatan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menjalin kerjasam atau kooperatif sudah terkoordinir dengan baik

#### **b. Memberi Kesempatan kepada Tenaga Kependidikan untuk Meningkatkan Kompetensinya**

Perlu ditekankan bahwa setiap kegiatan pemanfaatan perpustakaan pasti memiliki kendala atau hambatan pada saat pelaksanaannya, adapun kendala yang dihadapi dalam pemanfaatan perpustakaan sekolah di SMPN 3 Lempuing Jaya yaitu Upaya kepala sekolah di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan selain melalui kerjasama, kepala sekolah juga memberikan kesempatan untuk tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensinya. Memberikan kesempatan

meningkatkan kompetensi dalam hal ini, yaitu dimana kepala sekolah bersikap demokratis dan memberikan kesempatan secara optimal. Misalnya memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai bidangnya.

Untuk mengetahui informasi tentang upaya kepala sekolah dalam memberikan kesempatan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensinya, peneliti melakukan wawancara bersama informan P, yaitu sebagai berikut:

*“Upaya saya sebagai kepala sekolah di MTs ini juga mendukung dan memberikan kesempatan tenaga kependidikan guru maupun staff TU untuk meningkatkan kompetensinya atau profesionalisme. Dalam hal ini upaya saya dengan cara melaksanakan proses pembinaan dan melibatkan tenaga pendidik dalam berbagai kegiatan pendidikan dan latihan, seminar, workshop, lokakarya sesuai bidang, dan kelompok kerja guru (KKG) bagi guru. Dalam KKG ini di khususkan untuk tenaga pendidik guru, kegiatan ini terjadwal dalam satu bulan satu kali. Dimana kegiatan tersebut membahas permasalahan-permasalahan apa yang ditemui dan kendala apa yang sering terjadi dalam kegiatan pembelajaran”*(P, 2023).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bersama informan LW selaku guru mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, yaitu sebagai berikut:

*“Kepala sekolah selalu mendorong, memberikan arahan, wadah, dan kesempatan untuk kami sebagai guru dalam mengembangkan diri. Kepala sekolah selalu mendukung dalam menyalurkan kegiatan-kegiatan pelatihan yang mencakup dalam halnya mengembangkan ilmu dan keterampilan. Dan di MTs ini juga mempunyai jadwal program kelompok kerja guru. Dengan begitu, kami sebagai guru berharap agar kami benar-benar dapat menjadi guru yang profesional, memiliki banyak ilmu terutama ilmu dalam bidangnya masing-masing”*(LW, 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari Senin, 13 Maret 2023 peneliti melihat bahwa kepala sekolah memberi kesempatan tenaga pendidik meningkatkan kompetensinya sudah berjalan cukup. Dikatakan cukup,

karena masih kurang dalam pelaksanaan dan pengadaan sarana-prasarana dalam mendukung kebutuhan tenaga pendidik. Hal ini diperkuat oleh dokumentasi yang peneliti lakukan saat observasi diMTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu sebagai berikut:



*(Sumber: Data Pribadi Peneliti)*

Berdasarkan dokumentasi diatas menunjukan bahwa adanya upaya kepala sekolah dalam mendukung tenaga kependidikan meningkatkan kompetensi profesional dengan kegiatan KKG dan pengadaan fasilitas untuk mendukungnya. Dimana menurut ahli Hasibuan KKG merupakan wadah dalam pembinaan profesional guru, pelatihan, berkomunikasi, bertukar pikiran, berbagi pengalaman, atraksi dan simulasi dalam pembelajaran (Narwoko & Suyanto, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diketahui bahwa upaya kepala sekolah dalam memberi kesempatan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensinya sudah berjalan cukup. Dikatakan cukup, karena masih kurang dalam pelaksanaannya, dimana masih terdapat tenaga kependidikan yang kurang akan kesadaran untuk mengembangkan dirinya. Maka dari itu, kepala sekolah menjadwalkan aktif KKG (Kegiatan Kelompok Guru) dalam membahas solusi

dan permasalahan proses pembelajaran, yang dimana dalam kegiatan ini sudah berjalan baik. Kemudian tenaga pendidik juga diikutsertakan mengikuti kegiatan pendidikan, *workshop*, diklat, dan mengupayakan fasilitas kebutuhan tenaga kependidikan.

c. **Mendorong Keterlibatan Seluruh Tenaga Kependidikan**

Upaya kepala sekolah di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir mendorong tenaga kependidikan dalam keterlibatan, yaitu kepala sekolah berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, peneliti melakukan wawancara bersama informan kunci P, yaitu kepala sekolah beliau mengatakan bahwa:

*“Seperti yang saya jelaskan pada wawancara sebelumnya, bahwa saya mendorong tenaga kependidikan untuk kerjasama dalam setiap pelaksanaan tugas sekolah. Kemudian dalam hal ini saya juga mendorong seluruh tenaga kependidikan agar aktif dalam semua kegiatan yang ada di sekolah ini, terutama program-program sekolah. Dapat dilihat dari RKS (Rencana Kegiatan Sekolah) yang dimana terdapat susunan kegiatan-kegiatan sekolah yang melibatkan tenaga kependidikan. RKS tersebut saya upayakan agar bersama-sama dilakukan untuk mendukung kemajuan sekolah. Saya juga mendorong guru untuk ikutserta dalam kegiatan dari dinas pendidikan, seperti adanya diklat-diklat. Saya menanamkan agar seluruh tenaga pendidik di sekolah ini terampil, cekatan, dan kreatif, karena sekolah ini baru berdiri dan harus mempunyai upaya dan strategi untuk memajukan dan mengembangkannya. Untuk itu sekolah ini membutuhkan tenaga kependidikan yang cerdas, aktif, kreatif, dan profesional” (P, 2023).*

Kemudian di pertegas oleh staff tata usaha, beliau mengatakan bahwa:

*“Memang benar, kepala sekolah sangat mendukung dan mendorong kami sebagai tenaga kependidikan untuk aktif dalam setiap pelaksanaan kegiatan. Kepala sekolah disini sangat memotivasi kami agar terdorong bersemangat terlibat dalam setiap kegiatan yang diadakan di sekolah” (I, 2023).*

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada hari Senin, 13

Maret 2023, peneliti melihat bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan, yaitu dengan mendorong seluruh keterlibatan tenaga kependidikan untuk ikut serta dalam setiap kegiatan pendidikan sudah berjalan cukup. Karena terdapat kekurangan dalam pelaksanaan oleh tenaga pendidiknya, seperti masih terdapat guru yang kewajiban tugasnya saja masih menunda-nunda waktu. Hanya terdapat beberapa guru saja yang masih belum disiplin. Namun, upaya kepala sekolah semakin dipertegasnya dalam menerapkan kebijaka-kebijakannya. Hal ini diperkuat oleh dokumentasi yang peneliti lakukan saat observasi diMTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu sebagai berikut:



*(Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti)*

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diketahui bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan dengan mendorong tenaga kependidikan untuk terlibat dalam setiap kegiatan sekolah sudah berjalan cukup baik. Karena pelaksanaannya masih belum berjalan sempurna, masih terdapat tenaga pendidikan yang kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban nya. Namun, dalam mengatasinya upaya kepala sekolah sudah terbilang baik. Dengan selalu mendorong, mengarahkan, dan memotivasi tenaga kependidikan dengan mencontohkan dari dirinya sendiri.

## PENUTUP

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan di MTS Al-Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir dapat disimpulkan bahwa upaya kepala sekolah telah berjalan cukup baik, yang dimana dapat dilihat dari upaya nya dalam meningkatkan kinerja melalui pemberdayaan tenaga kependidikan, yaitu sebagai berikut: Kinerja tenaga kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu dimana dalam kualitas kerja diupayakan dengan meningkatkan keikutsertaan pelatihan-pelatihan pendidikan dan kepala sekolah memantau, melakukan supervisi. Kuantitas tenaga kependidikan dalam pelaksanaan dengan menargetkan agar dapat bekerja dan mencapai hasil kerja sesuai harapan, yang dimana upaya kepala sekolah aktif dalam memantau tenaga kependidikan atau seluruh sumber daya sekolah. Ketepatan waktu, efektifitas, dan mandiri dalam bekerja dan menyelesaikan tugas, yang dimana sudah berjalan cukup baik. Namun, masih kurang dalam pelaksanaannya, dimana masih terdapat tenaga kependidikan yang kurang akan kesadaran untuk mengembangkan dirinya, masih terdapat tenaga kependidikan yang kurang disiplin waktu dalam bekerja.

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui pemberdayaan tenaga kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, yaitu dengan memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang baik atau kooperatif sesama rekan kerja, memberi kesempatan tenaga kependidikan meningkatkan kompetensinya dengan mengikutsertakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, mendorong tenaga kependidikan ikut serta dalam setiap kegiatan sekolah. Dan upaya kepala sekolah melalui pemberdayaan tersebut sudah berjalan cukup baik. Namun, masih terdapat kendala dalam dukungan sarana prasarana sekolah yang belum memadai

## DAFTAR PUSTAKA

- Kualitas Kerja Tenaga Kependidikan di MTs Al Barokah Kec. Pemulutan Kab. Ogan Ilir, (2013).
- Danin, S., & Khairil. (2014). *Profesi Kependidikan*. Alfabeta.
- Daryanto, & Farid, M. (2013). *Konsep Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Gava Media.
- Engkoswara, & Komariah, A. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.
- I. (2023). *Wawancara Staff Tata Usaha MTs Al Barokah*.

- Lutfiah, M. F. (2017). *Penelitian Kualitatif, tindakan kelas&studi kasus*. CV Jejak.
- LW. (2023). *Wawancara Guru MTs Al Barokah*.
- Moeleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Narwoko, D., & Suyanto, B. (2014). *Sosiologi: Teks Pengantar & Terapan*. Kencana.
- P. (2023). *Wawancara Kepala MTs Al Barokah*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.