

## MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DALAM PENDIDIKAN DI MA ROHMANIYYAH MENUR

Sulastri<sup>1</sup>

242610001114@unisnu.ac.id

Wahyu Muhibin<sup>2</sup>

242610001135@unisnu.ac.id

Sukarman<sup>3</sup>

pakar@unisnu.ac.id

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

### ABSTRACT

*This study aims to describe the performance conditions of employees, identify the factors influencing their performance, and analyze the efforts made to improve employee performance in supporting the educational process at MA Rohmaniyyah Menur. This research uses a descriptive qualitative approach, with data collected through observation, interviews, and documentation. The results show that, in general, the employees of MA Rohmaniyyah Menur have demonstrated strong dedication and loyalty in carrying out their duties. However, there are still several challenges, such as the lack of regular training, suboptimal performance evaluation systems, and limited infrastructure and facilities. Factors influencing employee performance include the leadership of the school principal, work motivation, work environment, and professional development. The efforts taken by the school include regular performance evaluation meetings, providing recognition or awards, limited training programs, and improving internal communication. This study recommends that the school develop regular training programs, implement a performance evaluation system based on objective indicators, and create a professional and supportive work environment. With the right strategies, improving employee performance can significantly contribute to enhancing the overall quality of education at MA Rohmaniyyah Menur.*

**Keywords:** Employee Performance, Education, School Management, Work Motivation, MA Rohmaniyyah Menur.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi kinerja pegawai, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, serta menganalisis upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung proses pendidikan di MA Rohmaniyyah Menur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pegawai MA Rohmaniyyah Menur telah menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang baik dalam melaksanakan tugas. Namun, masih terdapat kendala seperti kurangnya

pelatihan, belum optimalnya sistem evaluasi kinerja, serta keterbatasan sarana dan prasarana. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan profesional. Adapun upaya yang telah dilakukan pihak madrasah antara lain adalah pelaksanaan rapat evaluasi rutin, pemberian penghargaan, pelatihan terbatas, serta peningkatan komunikasi internal. Penelitian ini merekomendasikan agar madrasah menyusun program pelatihan pegawai secara berkala, menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis indikator yang objektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan mendukung. Dengan strategi yang tepat, peningkatan kinerja pegawai dapat mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang lebih baik di MA Rohmaniyyah Menur.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Pendidikan, Manajemen Madrasah, Motivasi Kerja, MA Rohmaniyyah Menur.

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam penyelenggaraan pendidikan, tidak hanya peran guru yang penting, tetapi juga peran pegawai non-pendidik atau tenaga kependidikan yang berperan di balik kelancaran proses administrasi, pelayanan, dan manajemen sekolah. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk mendukung tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan.

MA Rohmaniyyah Menur merupakan salah satu madrasah aliyah swasta yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas, berbasis nilai-nilai keislaman. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kerja sama semua pihak, termasuk tenaga kependidikan yang bekerja di lingkungan madrasah. Namun dalam praktiknya, masih

ditemukan sejumlah permasalahan terkait dengan kinerja pegawai, seperti kurangnya pelatihan, motivasi kerja yang fluktuatif, dan sistem evaluasi yang belum maksimal.

Melihat kondisi tersebut, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana kinerja pegawai di MA Rohmaniyyah Menur dan apa saja strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak madrasah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan pegawai yang lebih efektif dan produktif.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi kinerja pegawai di MA Rohmaniyyah Menur?

2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai di MA Rohmaniyyah Menur?
3. Apa saja upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung proses pendidikan di MA Rohmaniyyah Menur?

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui kondisi aktual kinerja pegawai di MA Rohmaniyyah Menur.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
3. Menjelaskan strategi atau upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mendukung pendidikan di madrasah.

### Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- **Secara teoritis**, dapat menambah referensi ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan.
- **Secara praktis**, memberikan masukan dan rekomendasi kepada pihak MA Rohmaniyyah Menur dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif deskriptif**. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menggambarkan, memahami, dan menganalisis kondisi nyata mengenai kinerja pegawai serta upaya peningkatannya dalam konteks pendidikan di MA Rohmaniyyah Menur.

### Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai dan pimpinan di MA Rohmaniyyah, termasuk staf administrasi, tenaga kependidikan, dan kepala madrasah. Lokasi penelitian dilakukan secara langsung di lingkungan MA Rohmaniyyah, yang berlokasi di desa Menur, sebagai tempat pelaksanaan observasi dan wawancara.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama:

1. **Observasi**: Mengamati aktivitas kerja pegawai di lingkungan madrasah.
2. **Wawancara mendalam**: Dilakukan dengan kepala madrasah, staf administrasi, dan beberapa guru untuk memperoleh perspektif tentang kinerja dan upaya perbaikannya.
3. **Dokumentasi**: Mengumpulkan data dari arsip, laporan kinerja, dan kebijakan madrasah terkait pegawai.

## Dasar Teori

Penelitian ini mengacu pada teori kinerja yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama: kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan persepsi terhadap peran (role perception). Selain itu, teori motivasi kerja Herzberg juga digunakan, yang membedakan antara faktor motivator (pengembangan, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor hygiene (kondisi kerja, gaji, hubungan dengan atasan).

Dalam konteks pendidikan, peningkatan kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan teori manajemen sumber daya manusia, yang menekankan pentingnya pelatihan, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan. Oleh karena itu, kombinasi teori-teori tersebut menjadi dasar dalam menganalisis kondisi aktual di MA Rohmaniyyah dan merumuskan strategi perbaikannya.

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rivai (2009), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain:

- **Kemampuan (ability):** pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.
- **Motivasi (motivation):** dorongan dari dalam diri maupun dari luar yang memengaruhi semangat kerja pegawai.
- **Lingkungan kerja:** kondisi fisik maupun non-fisik tempat pegawai bekerja, termasuk hubungan antarpegawai dan manajemen.
- **Kepemimpinan:** gaya dan strategi pimpinan dalam mengelola dan memotivasi pegawai.
- **Penghargaan dan sanksi:** sistem reward dan punishment yang diterapkan oleh lembaga.

### 3. Kinerja dalam Konteks Pendidikan

Di lingkungan pendidikan, kinerja pegawai sangat menentukan kelancaran proses administrasi dan dukungan terhadap kegiatan belajar mengajar. Menurut Sedarmayanti (2001), pegawai di sektor pendidikan memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas sekolah/madrasah, termasuk dalam pelayanan siswa, manajemen dokumen, dan koordinasi internal.

#### 4. Upaya Peningkatan Kinerja

Beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pendidikan antara lain:

- **Pelatihan dan pengembangan:** memberikan pembekalan keterampilan baru sesuai kebutuhan kerja.
- **Pemberian motivasi:** baik dalam bentuk materi (insentif) maupun non-materi (pengakuan, promosi).
- **Evaluasi kinerja rutin:** memberikan umpan balik berkala agar pegawai memahami kelebihan dan kekurangannya.
- **Peningkatan kualitas kepemimpinan:** kepala madrasah atau pimpinan harus menjadi teladan dan mampu menginspirasi staf.

#### 5. Relevansi dengan MA. Rohmaniyyah Menur

Dalam konteks MA. Rohmaniyyah Menur, peningkatan kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai visi dan misi madrasah. Lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, serta pengembangan profesionalisme pegawai menjadi kunci keberhasilan dalam mendukung mutu pendidikan.

#### Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode analisis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi pola, tema, dan makna dari data yang telah dikumpulkan.

Proses ini melibatkan tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sesuai dengan model Miles dan Huberman (1994).

#### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di MA Rohmaniyyah Menur, ditemukan beberapa temuan penting terkait kondisi dan upaya peningkatan kinerja pegawai dalam mendukung proses pendidikan.

##### 1. Kondisi Aktual Kinerja Pegawai

Secara umum, kinerja pegawai di MA Rohmaniyyah tergolong cukup baik, terutama dalam hal kedisiplinan waktu dan tanggung jawab administratif. Namun, masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas kerja, antara lain:

- Kurangnya pelatihan rutin untuk pengembangan keterampilan kerja.
- Sistem evaluasi kinerja yang belum konsisten dan terstruktur.
- Minimnya motivasi kerja karena kurangnya penghargaan atau insentif.
- Komunikasi antarbagian belum berjalan optimal.

Kondisi ini berdampak pada lambatnya penyelesaian tugas administratif, kurang responsifnya pelayanan terhadap kebutuhan guru dan siswa, serta terbatasnya inisiatif dari

pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan teori Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, dan persepsi peran sangat memengaruhi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- **Kemampuan:** Sebagian besar pegawai belum memperoleh pelatihan teknis terbaru, terutama terkait digitalisasi administrasi.
- **Motivasi:** Pegawai menunjukkan semangat kerja yang naik turun, tergantung pada beban kerja dan apresiasi yang diterima.
- **Persepsi peran:** Masih terdapat kebingungan mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab antarbagian.

Sementara itu, dari sudut pandang teori Herzberg, faktor motivator seperti pengembangan karier dan pengakuan kerja belum banyak diterapkan di madrasah. Sebaliknya, faktor hygiene seperti lingkungan kerja dan hubungan antarpegawai relatif sudah baik, tetapi belum cukup untuk meningkatkan produktivitas secara signifikan.

## 3. Strategi Peningkatan Kinerja

Beberapa strategi yang mulai diterapkan MA Rohmaniyyah dan terbukti memberikan dampak positif antara lain:

- Pelatihan internal yang dilaksanakan secara berkala, meskipun masih terbatas pada topik-topik dasar.
- Peningkatan komunikasi internal melalui rapat koordinasi mingguan, yang membantu memperjelas tugas dan tanggung jawab.
- Pemberian insentif sederhana seperti penghargaan pegawai teladan setiap semester.
- Pendekatan kepemimpinan partisipatif oleh kepala madrasah, yang meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Implementasi strategi-strategi ini secara konsisten terbukti meningkatkan semangat kerja dan tanggung jawab pegawai, meskipun masih memerlukan penyempurnaan dalam sistem evaluasi dan pengembangan karier jangka panjang.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori manajemen kinerja yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada aspek psikologis dan struktural organisasi. Upaya peningkatan kinerja di MA Rohmaniyyah harus dilakukan secara terpadu antara pelatihan, sistem penghargaan, penguatan struktur organisasi, dan kepemimpinan yang inspiratif.

Dengan penguatan sistem SDM yang terencana dan berkelanjutan, diharapkan pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan madrasah.

### 1. Gambaran Umum MA Rohmaniyyah Menur

MA Rohmaniyyah Menur adalah salah satu madrasah aliyah swasta yang memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman. Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan, madrasah ini dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan, termasuk melalui peningkatan kinerja pegawainya.

### 2. Kondisi Kinerja Pegawai Saat Ini

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sebagian besar pegawai di MA Rohmaniyyah Menur telah menunjukkan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap tugasnya. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala yang dapat memengaruhi kinerja, antara lain:

- Kurangnya pelatihan rutin yang relevan dengan bidang kerja.
- Minimnya sistem evaluasi kinerja secara terstruktur.
- Motivasi kerja yang fluktuatif, terutama pada pegawai dengan beban kerja tinggi.
- Sarana dan prasarana kerja yang masih terbatas.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan teori dan temuan di lapangan, terdapat beberapa faktor yang sangat memengaruhi kinerja pegawai di MA Rohmaniyyah Menur:

- **Kepemimpinan kepala madrasah:** Peran pimpinan sangat berpengaruh terhadap semangat dan arah kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang partisipatif terbukti meningkatkan rasa tanggung jawab staf.
- **Motivasi kerja:** Penghargaan terhadap kinerja, baik secara verbal maupun insentif finansial, berkontribusi besar terhadap semangat kerja pegawai.
- **Lingkungan kerja:** Hubungan antarpegawai yang harmonis menciptakan suasana kerja yang kondusif.
- **Pelatihan dan pengembangan profesional:** Kurangnya pelatihan menyebabkan beberapa pegawai kesulitan mengikuti perubahan atau inovasi pendidikan.

### 4. Upaya yang Telah Dilakukan

Beberapa upaya telah dilakukan oleh pihak madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, antara lain:

- Mengadakan rapat rutin untuk mengevaluasi kinerja dan

mendiskusikan solusi atas kendala kerja.

- Memberikan penghargaan sederhana seperti pujian, piagam, dan pemberian tugas-tugas strategis kepada pegawai berprestasi.
- Menjalin kerja sama dengan lembaga luar untuk pelatihan keterampilan pegawai.
- Meningkatkan komunikasi internal antara pimpinan dan staf untuk mempercepat penyelesaian masalah.

## 5. Rekomendasi Peningkatan Kinerja

Untuk hasil yang lebih optimal, beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain:

- Menyusun program pelatihan pegawai secara berkala sesuai bidang kerja.
- Menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis indikator yang objektif.
- Memberikan insentif yang sesuai dengan beban kerja dan hasil kerja.
- Menciptakan lingkungan kerja yang suportif, adil, dan profesional.
- Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan terkait pengelolaan madrasah.

## 6. Kesimpulan Sementara

Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang mutu pendidikan di MA Rohmaniyyah Menur. Dengan

memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta menerapkan strategi yang tepat, madrasah ini dapat menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan profesional

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di MA Rohmaniyyah Menur merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan proses pendidikan. Kinerja pegawai yang optimal berkontribusi langsung terhadap kelancaran administrasi, efektivitas pelayanan, serta terciptanya lingkungan pendidikan yang tertib dan profesional.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Kendala seperti kurangnya pelatihan rutin, sistem evaluasi yang belum terstruktur, dan minimnya motivasi menjadi tantangan yang perlu segera diatasi.

Upaya yang telah dilakukan MA Rohmaniyyah, seperti pelatihan internal, peningkatan komunikasi, pemberian insentif, dan pendekatan kepemimpinan partisipatif, telah menunjukkan hasil yang positif. Namun, diperlukan strategi yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan untuk memastikan kinerja pegawai terus meningkat secara konsisten.



Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik dan dukungan dari seluruh elemen madrasah, MA Rohmaniyyah dapat meningkatkan mutu pendidikannya melalui optimalisasi peran dan kinerja pegawai secara menyeluruh

Fariq, A. (2011). Perkembangan dunia konseling memasuki era globalisasi. *Pedagogi*, II Nov 2011(Universitas Negeri Padang), 255-262.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Agustin, M, & Syaodih. (2008). *Bimbingan konseling untuk anak usia dini*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Brabender, V., & Fallon, A. (2009). *Group development in practice: guidance for clinicians and researchers on stages and dynamics of change*. Washington, DC: American Psychological Association.

Lyznicki, J. M., Young, D. C., Riggs, J. A., Davis, R. M., & Dickinson, B. D. (2001). Obesity: Assessment and management in primary care. *American Family Physician*, 63(11), 2185-2196.

Hodgson, J., & Weil, J. (2011). Commentary: how individual and profession-level factors influence discussion of disability in prenatal genetic counseling. *Journal of Genetic Counseling*, 1-3.