

## Analisis Penerapan Manajemen Kinerja Pada Pengelola Dan Tenaga Pengajar Di Sekolah Dasar Negeri Hegarmanah 01

### *Analysis of Performance Management Implementation on Managers and Teachers at State Elementary School Hegarmanah 01*

Mochamad Jalil Basari<sup>1</sup>, Khusnul Heikal Irsyad<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>. Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Mochamad Jalil Basari<sup>1</sup>, email: [mochamad10121199@digitechuniversity.ac.id](mailto:mochamad10121199@digitechuniversity.ac.id)

#### Info Artikel

Riwayat Artikel:  
Diajukan: 19/07/2025  
Diterima: 19/07/2025  
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:  
Manajemen Kinerja, Evaluasi Guru,  
Kepemimpinan Sekolah, Pendidikan  
Dasar.

Keywords:  
Performance Management, Teacher  
Evaluation, School Leadership,  
Primary Education.

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

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362  
p – ISSN: 2614-6681

#### A B S T R A K

Penelitian ini mengkaji penerapan manajemen kinerja di SDN Hegarmanah 01, Kabupaten Bandung, yang berfokus pada pengelola dan tenaga pengajar. Pendekatan studi kasus kualitatif digunakan melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja diterapkan secara cukup efektif melalui perencanaan, pembagian tugas, dan evaluasi berkala. Kinerja guru dinilai berdasarkan lima indikator utama: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Meskipun indikator ini sebagian besar berjalan baik, pelatihan internal masih minim. Kesimpulan menunjukkan bahwa kepemimpinan komunikatif dan sistem kerja terstruktur berperan dalam mendukung efektivitas manajemen kinerja, meskipun aspek pengembangan profesional guru perlu diperkuat. Penelitian ini memberikan wawasan strategis dalam upaya peningkatan kinerja dan tata kelola pendidikan dasar.

#### A B S T R A C T

*This study examines the implementation of performance management at SDN Hegarmanah 01, Bandung Regency, focusing on managers and teaching staff. A qualitative case study approach was used through interview, observation and documentation methods. The results show that performance management is implemented quite effectively through planning, division of tasks and periodic evaluation. Teacher performance is assessed based on five main indicators: quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence. Although these indicators mostly work well, internal training is still minimal. Conclusions show that communicative leadership and structured work systems play a role in supporting the effectiveness of performance management, although aspects of teachers' professional development need to be strengthened. This research provides strategic insights into efforts to improve the performance and governance of basic education.*

## 1. Pendahuluan

Peningkatan kualitas pendidikan dasar di Indonesia menuntut adanya manajemen kinerja yang efektif bagi guru dan tenaga kependidikan. Menanggapi hal ini, Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah bersama Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah meluncurkan sistem baru pengelolaan kinerja guru yang mulai diberlakukan pada 1 Januari 2025. Sistem ini memberikan kemudahan dalam pelaporan kinerja, di mana pengisian laporan cukup dilakukan satu kali dalam setahun tanpa perlu mengunggah dokumen, serta pengembangan kompetensi tidak lagi berbasis poin. Inovasi ini dirancang agar guru dan kepala sekolah lebih fokus pada pembelajaran murid (Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, 2025).

Manajemen kinerja merupakan rangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pemantauan, penilaian, hingga pemberian penghargaan atau sanksi yang dilakukan secara berkesinambungan. Kinerja itu sendiri adalah hasil pelaksanaan tugas oleh individu yang memiliki keterampilan, dorongan, dan tujuan yang sesuai (Wibowo, 2010). Dalam pendidikan, manajemen kinerja memiliki peran penting dalam membina dan menilai kinerja guru agar dapat mencapai standar mutu pendidikan yang ditetapkan. Proses ini mencakup pembinaan, promosi, mutasi, kompensasi, dan pengembangan secara berkelanjutan (Tanjung, W. K., Julia, R., Nasution, M., & Batubara, D., 2023).

Tenaga pendidik merupakan aset utama dalam institusi pendidikan, karena keberhasilan lembaga sangat bergantung pada kinerja guru. Dukungan dari kepala sekolah, melalui arahan dan kepemimpinan yang komunikatif, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Prasetyo, A., Haryati, T., & Sadana, I. M., 2023). Namun, di lapangan masih ditemukan hambatan seperti kurangnya pelatihan berkelanjutan, keterbatasan fasilitas, dan minimnya pemahaman tentang prinsip-prinsip dasar manajemen kinerja (Faizah, N., 2023).

SDN Hegarmanah 01 adalah sekolah dasar negeri di Kampung Sukamanah, Kecamatan Paseh, Kabupaten Bandung, yang telah terakreditasi B berdasarkan keputusan dari BAN-SM. Sekolah ini menghadapi tantangan dalam hal pembagian tugas, pemantauan kinerja, dan pengembangan profesional guru. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merasa penting untuk melakukan studi yang berjudul "Analisis Penerapan Manajemen Kinerja pada Pengelola dan Tenaga Pengajar di SDN Hegarmanah 01", dengan rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini yaitu "Bagaimana penerapan manajemen kinerja pada pengelola dan tenaga pengajar di SDN Hegarmanah 01?". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen kinerja pada pengelola dan tenaga pengajar di SDN Hegarmanah 01 dalam mendukung peningkatan efektivitas kerja dan kualitas pendidikan.

## 2. Kajian Teori

### Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dengan pengelolaan SDM yang tepat, kualitas tenaga pendidik dapat ditingkatkan secara signifikan (Rahayu & Irsyad, 2024). Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa individu bekerja secara efektif dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Rumawas (2021), manajemen kinerja adalah metode terstruktur yang bertujuan untuk secara terus-menerus meningkatkan kinerja individu dan kelompok agar sesuai dengan sasaran organisasi. Sagala, S., Messakh, Y. F., dan Harefa, D, (2023) menyebutkan bahwa manajemen kinerja terdiri dari lima dimensi utama, yaitu: perencanaan kinerja, pemantauan, evaluasi, umpan balik, dan pengembangan. Perencanaan kinerja merujuk pada penetapan tujuan dan strategi kerja. Pemantauan dilakukan melalui observasi dan analisis data. Evaluasi kinerja, seperti Penilaian Kinerja Guru (PKG), digunakan untuk mengukur hasil kerja guru. Umpan balik diberikan melalui supervisi atau rapat evaluatif, dan pengembangan dilakukan melalui pelatihan atau workshop (Widiastuti, E, 2024) menambahkan bahwa evaluasi kinerja dalam konteks sekolah dilakukan secara formal maupun informal, dan pengembangan guru merupakan kelanjutan penting dari proses manajemen kinerja.

### Kinerja Pengelola dan Tenaga Pengajar

Kinerja guru dapat diukur melalui lima indikator utama: Kualitas kerja, yakni sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan (Mangkunegara, A. A. A. P, 2022). Kuantitas kerja, yaitu jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Efektivitas, yaitu pemanfaatan sumber daya secara optimal. Kemandirian, yakni kemampuan melaksanakan tugas tanpa tergantung pada pengawasan langsung. Kelima indikator tersebut menjadi dasar

dalam mengevaluasi kinerja guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan. Menurut Mutolib & Maryono, (2024) guru yang berkinerja baik mampu berinovasi, berinteraksi positif dengan siswa, serta menunjukkan kemampuan pedagogik dan profesional yang tinggi. Kamaludin & Fauziya, (2024) menekankan kualitas kinerja guru sangat menentukan mutu pembelajaran yang diterima peserta didik. Terakhir, menurut Fitri & Fauziya, (2024) menyatakan bahwa disiplin guru mencakup kehadiran tepat waktu, menaati tata tertib sekolah, serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan penuh tanggung jawab. Sikap ini akan sangat mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran. Pengelola sekolah seperti kepala sekolah berperan dalam perencanaan, supervisi, dan evaluasi aktivitas pendidikan (Mulyasa, E., 2013). Sedangkan tenaga pengajar bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran serta pengembangan kompetensi peserta didik (UU No. 14 Tahun 2005). Hubungan kerja yang sinergis antara pengelola dan guru menjadi kunci keberhasilan manajemen kinerja di sekolah dasar.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus deskriptif. Lokasi penelitian berada di SDN Hegarmanah 01, Kecamatan Paseh, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu mereka yang dianggap memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan manajemen kinerja, meliputi kepala sekolah, bendahara, operator sekolah, dan guru. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung di lapangan, serta dokumentasi terhadap arsip dan dokumen yang relevan.

Data yang diperoleh terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer bersumber dari hasil wawancara dan pengamatan langsung, sementara data sekunder berasal dari dokumen resmi dan referensi tertulis lainnya. Proses analisis data dilakukan secara induktif melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Seluruh data dikodekan dan dikelompokkan ke dalam tema-tema utama untuk memberikan gambaran yang mendalam tentang pelaksanaan manajemen kinerja di sekolah tersebut.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara mendalam kepada informan utama, yaitu kepala sekolah, bendahara, operator, dan guru. Fokus analisis diarahkan pada indikator-indikator manajemen kinerja (perencanaan, pemantauan, evaluasi, umpan balik, dan pengembangan) serta indikator kinerja tenaga pengajar (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian). Perencanaan kegiatan dan program pembelajaran dilakukan secara partisipatif melalui musyawarah kerja sekolah. Tujuan dan target kerja ditetapkan bersama, dan dituangkan dalam Rencana Kerja Sekolah. Hal ini memperkuat konsep Sagala, Messakh & Harefa (2023) yang menyebutkan bahwa perencanaan yang sistematis menentukan arah pencapaian kinerja. Pemantauan dilakukan melalui observasi langsung, supervisi kelas, serta pelaporan harian. Kepala sekolah menjalankan fungsi kontrol secara aktif terhadap kinerja guru dan staf. Pemantauan ini dianggap efektif dalam mendeteksi permasalahan sejak dini dan mendorong kinerja secara optimal. Evaluasi dilakukan secara formal melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan rapat evaluasi bulanan. Guru menerima umpan balik dalam bentuk lisan maupun tertulis. Evaluasi ini menjadi acuan dalam rotasi tugas dan penetapan pelatihan lanjutan. Setelah evaluasi, pihak sekolah memberikan umpan balik serta rekomendasi pengembangan profesi. Guru mendapatkan akses ke pelatihan internal, *workshop*, dan bimbingan teknis. Hal ini menunjukkan komitmen sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pengajar. Meskipun tidak selalu dalam bentuk pelatihan formal, pengembangan kinerja guru tetap dilakukan melalui diskusi rutin, bimbingan dari kepala sekolah, serta inisiatif guru mengikuti *webinar* atau mencari referensi tambahan secara mandiri.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa standar kualitas kerja tenaga pengajar dijaga melalui siklus manajemen: perencanaan → pelaksanaan → pengawasan → evaluasi. Para responden mengakui pentingnya evaluasi dan pelatihan rutin sebagai bentuk peningkatan mutu pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2022) yang menyatakan bahwa kualitas pekerjaan mencerminkan sejauh mana *output* kerja memenuhi standar organisasi. Dalam aspek kuantitas, responden menggunakan laporan semester sebagai acuan utama. Program dan kegiatan pembelajaran memiliki target waktu, tujuan, dan hasil yang jelas. Tidak ada batasan kuantitatif yang kaku, namun acuan tetap mengacu pada program tahunan dan kalender akademik. Pembagian tugas pun sudah dirancang sejak awal tahun ajaran, disesuaikan dengan kompetensi masing-masing guru dan

staf. Dengan jumlah staf yang terbatas, pembagian tugas dilakukan secara proporsional dan adil. Semua responden menjelaskan bahwa semua kegiatan dirancang dengan jadwal yang jelas. Peningkat dan komunikasi dilakukan melalui rapat koordinasi serta media grup WhatsApp. Dalam hal keterlambatan, guru atau staf diberi kesempatan mengejar ketertinggalan di semester berikutnya, dan operator sekolah rutin memberikan pengingat. Tidak ada sanksi keras, melainkan lebih ke pendekatan evaluatif dan preventif, yang menunjukkan budaya kerja yang tidak otoriter namun tetap menjaga kedisiplinan. Dalam hal efektivitas, responden menyebutkan bahwa pengelolaan anggaran mengikuti sistem Aplikasi Rencana Kegiatan Sekolah (ARKAS). Tidak ada penggunaan anggaran di luar rencana yang telah disetujui. Fasilitas dimanfaatkan untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan staf. Dampak kegiatan pun terlihat nyata, mulai dari kegiatan keagamaan seperti imtaq dan sholat zuhur bersama, hingga kegiatan literasi dan pramuka. Semua ini memberikan nilai tambah terhadap tujuan pendidikan sekolah. Dimensi ini menjadi satu-satunya aspek yang masih memiliki ruang perbaikan. Kepala sekolah menyatakan bahwa belum ada pelatihan kemandirian yang secara spesifik diberikan oleh pihak sekolah, semua pelatihan datang dari Dinas pendidikan. Namun, otonomi dalam pengambilan keputusan sudah diberikan. Guru diperbolehkan membuat keputusan terkait program yang mendukung pengembangan peserta didik selama tidak bertentangan dengan visi sekolah.

#### Penerapan Manajemen Kinerja Pada Pengelola dan Tenaga Pengajar di SDN Hegarmanah 01

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja di SDN Hegarmanah 01 telah dijalankan dengan baik dan sistematis. Keterlibatan seluruh komponen sekolah dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi menjadi kunci keberhasilan penerapan manajemen kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif serta budaya kerja kolaboratif menjadi faktor pendukung utama. Meskipun demikian, aspek pengembangan profesional seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan masih perlu diperluas agar guru semakin mandiri dan adaptif terhadap perubahan kebijakan pendidikan nasional.

Penemuan ini mendukung penelitian terdahulu seperti Prasetyono et al, (2023) yang menyatakan bahwa strategi kepala sekolah sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan Tun'nisa dan Kholis, (2024) yang menyoroti pentingnya partisipasi aktif dalam manajemen kinerja pendidikan. Oleh karena itu, studi ini menegaskan bahwa manajemen kinerja yang terintegrasi dengan baik dapat menjadi fondasi peningkatan mutu pendidikan dasar secara berkelanjutan.

## 5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen kinerja pada pengelola dan tenaga pengajar di SDN Hegarmanah 01 secara umum telah berjalan cukup baik dan efektif. Hal ini terlihat dari perencanaan kinerja yang sistematis, pembagian tugas yang proporsional, serta evaluasi rutin yang dilakukan secara berkala. Indikator kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas telah diterapkan dengan baik oleh tenaga pengajar dan staf sekolah. Namun, pengembangan kinerja melalui pelatihan internal yang bertujuan meningkatkan kemandirian tenaga pengajar masih minim, karena pelatihan lebih banyak difasilitasi oleh pihak dinas dan belum diinisiasi secara khusus oleh sekolah. Oleh karena itu, meskipun manajemen kinerja telah dijalankan secara struktural dan komunikatif, penguatan dalam pengembangan profesional berkelanjutan perlu menjadi perhatian utama.

Sebagai rekomendasi praktis, pihak sekolah hendaknya secara aktif menyediakan pelatihan internal yang terstruktur dan berkelanjutan guna menunjang kemandirian serta kompetensi tenaga pengajar. Dengan demikian, kualitas pendidikan dapat meningkat secara menyeluruh. Selain itu, evaluasi kinerja perlu terus dilakukan secara rutin dengan mempertahankan indikator yang sudah berjalan serta menyesuaikan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi guru. Untuk implikasi teoritis, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pengembangan kinerja internal serta pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

## 6. Ucapan Terimakasih

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga laporan penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Rektor Universitas Teknologi Digital, Ketua Program Studi Manajemen, serta Dosen Pembimbing atas segala bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan

penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kepala Sekolah SDN Hegarmanah 01 beserta seluruh staf dan tenaga pengajar yang telah memberikan izin, dukungan, serta informasi yang sangat berharga dalam pelaksanaan penelitian di lapangan.

Penulis juga menghaturkan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan rekan-rekan yang telah memberikan dukungan moral dan semangat selama proses penyelesaian studi. Segala bentuk kontribusi dari berbagai pihak sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan pada penelitian selanjutnya.

## 7. Referensi

- Abdul Mutolib, & Dicky Maryono. (2024). Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Bandung. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 779–791. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3652>
- Faizah, N. (2023). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Dasar Islam. *Jurnal Al-Amin*, 6(1), 112–121. <https://repository.iiq.ac.id/xmlui/handle/123456789/3544>
- Fitri, S. M., & Fauziya, F. (2024). Analisis Kedisiplinan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Di SMP Al Ahyar Sukaratu. *Prosiding FRIMA*, 1(7), 637–642. <https://doi.org/10.55916/frima.v1i7.581>
- Huda, I. S., & Maryono, D. (2024). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(3), 1024–1030. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i3.2988>
- Kamaludin, M., & Fauziya, F. (2024). Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan Dan Evaluasi Di Smp Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat. *Prosiding FRIMA*, 1(7), 1523–1531. <https://doi.org/10.55916/frima.v1i7.684>
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. (2025). *Pedoman pelaksanaan manajemen kinerja guru tahun 2025*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasetyo, A., Haryati, T., & Sadana, I. M. (2023). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kembangarum 1 Mranggen. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 89–97. <https://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/view/15312>
- Rahayu, L., & Irsyad, K. H. (2024). ANALISIS PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR DI SMP PGRI NGAMPRAH. *Prosiding FRIMA*, 1(7), 613–620. <https://doi.org/10.55916/frima.v1i7.578>
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40530/uu-no-14-tahun-2005>
- Rumawas, C. (2021). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sagala, S., Messakh, Y. F., & Harefa, D. (2023). Perencanaan dan evaluasi kinerja guru di sekolah dasar. *Regula Fidei: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 9(1), 45–56. <http://christianeducation.id/e-journal/index.php/regulafidei/article/view/210>
- Tanjung, W. K., Julia, R., Nasution, M., & Batubara, D. (2023). Pengelolaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Algebra: Jurnal Pendidikan Matematika*, 15(1), 1–10. <https://www.ejournal.yana.or.id/index.php/algebra/article/view/1190>
- Tun'nisa, M., & Kholis, Z. (2024). Evaluasi sistem manajemen kinerja pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di MIN 1 Medan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 10(1), 34–41. <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/adpen/article/view/15957>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiastuti, E. (2024). Evaluasi kinerja guru dalam sistem pendidikan Indonesia. *UNISAN Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(1), 22–29. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2548>