

ABSTRAK

Ahmad Zaenal Abidin, NIM: 12850121045. 2023. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Studi Multisitus di SMP Islam Sunan Gunung Jati Ngunut Tulungagung Jawa Timur dan SMP Islam Al Fatahiyyah Ngranti Boyolangu Tulungagung Jawa Timur)”. Tesis. Program Manajemen Pendidikan Islam. Program Magister. Universitas Islam Negeri (UIN) Sayyid Rahmatullah Tulungagung. Pembimbing : 1) Prof. Dr. H. Mujamil, M.Ag. 2) Dr. H. Asrof Safi;i, M.Ag.

Kata kunci : Kepemimpinan, Pemberdayaan, Sumber Daya Manusia

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha sadar yang dilakukan kepala sekolah dalam proses mempengaruhi, memotivasi, dan menyebabkan seseorang atau kelompok orang secara terus menerus dan berkesinambungan dalam rangka pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Pemberdayaan atau pemberian wewenang (*empowement*) Sumber daya manusia dapat diartikan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Dengan demikian, pemberdayaan tidak sekedar hanya memiliki masukan, tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan, dan menindak lanjuti masukan tersebut apakah akan diterima atau tidak.

Dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada (1) formulasi kebijakan dalam peningkatan, (2) upaya kepala sekolah dan (3) implementasi kepala sekolah sebagai pimpinan dalam pemberdayaan sumber daya manusia. Sedangkan subjek sebagai informan yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru, dan siswa.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Studi Multisitus di SMP Islam Sunan Gunung Jati Ngunut Tulungagung Jawa Timur dan SMP Islam Al Fatahiyyah Ngranti Boyolangu Tulungagung Jawa Timur)” maka diperoleh kesimpulan bahwa: 1.) Formulasi kebijakan dalam pemberdayaan sumber daya manusia dimulai dengan membangun hubungan yang harmonis dengan seluruh civitas akademika dan pihak eksternal dan setiap lembaga mempunyai metode tersendiri untuk menjalin hubungan tersebut menjalin kerjasama yang baik dan menciptakan hubungan yang harmonis, dengan pihak tendik dan tenaga kependidikan yang menjadikan tauladan, komunikasi efektif, profesionalitas, berani dalam mengambil kebijakan, Kebersamaan dalam penyusunan progres, pendelegasian wewenang kepada segenap civitas akademik. 2.) Upaya peningkatan kompetensi kepala sekolah dalam pemberdayaan sumber daya manusia, Kepala sekolah secara sistematis memberikan kesempatan kepada civitas akademik untuk mengembangkan diri di segala bentuk lingkup lembaga pengembangan, baik workshop atau lokakarya, baik internal maupun eksternal semua ikut dilibatkan. 3.) Implementasi pemberdayaan sumber daya manusia dalam kepemimpinannya Kepala sekolah secara periodik memberikan stimulant kepada segenap civitas akademik

ABSTRACT

Ahmad Zaenal Abidin, NIM: 12850121045. 2023. "Principal's Leadership in Human Resource Empowerment (Multisite Study at SMP Islam Sunan Gunung Jati Ngunut Tulungagung East Java and SMP Islam Al Fatahiyyah Ngranti Boyolangu Tulungagung East Java)". Thesis. Islamic Education Management Program. Master Program. State Islamic University (UIN) Sayyid Rahmatullah Tulungagung. Supervisor: 1) Prof. Dr. H. Mujamil, M.Ag. 2) Dr. H. Asrof Safi;i, M.Ag.

Keywords : Leadership, Empowerment, Human Resources

The principal's leadership is a conscious effort made by the principal in the process of influencing, motivating, and causing a person or group of people continuously and continuously in the context of empowering Human Resources. Empowerment or empowerment Human resources can be interpreted as employee involvement that is truly meaningful. Thus, empowerment is not only having input, but also paying attention, considering, and following up on whether the input will be accepted or not.

In this study, researchers focused more on (1) policy formulation in improvement, (2) the efforts of school principals and (3) the implementation of principals as leaders in empowering human resources. While the subjects as informants are principals, vice principals, teachers, and students.

Based on the results of the analysis in a study entitled "Principal's Leadership in Human Resource Empowerment (Multisite Study at SMP Islam Sunan Gunung Jati Ngunut Tulungagung East Java and SMP Islam Al Fatahiyyah Ngranti Boyolangu Tulungagung East Java)" it was concluded that: 1.) Policy formulation in human resource empowerment begins with building harmonious relationships with the entire academic community and external parties and each institution has its own method to establish these relationships, establish good cooperation and create harmonious relationships, with staff and education staff who make example, effective communication, professionalism, courage in making policies, Togetherness in structuring progress, delegation of authority to the entire academic community. 2.) Efforts to increase the competence of school principals in empowering human resources, The principal systematically provides opportunities for the academic community to develop themselves in all forms of development institutions, both workshops and workshops, both internal and external, all are involved. 3.) Implementation of human resource empowerment in his leadership The principal periodically provides stimulants to the entire academic community.

ملخص

أحمد زين العابدين رقم هوية الطالب ٢٠٢٣.١٢٨٥٠١٢١٠٤٥ ، قيادة المدير في تمكين الموارد البشرية (دراسة متعددة المواقع المدرسة الإعدادية الإسلامية سونان كونوع جاتي عونوت تولوع اكوع جاواتيمور والمدرسة الإعدادية الإسلامية الفتاحية عرانتى بويولاغو تولوع اكوع جاواتيمور) اطروحه. برنامج إدارة التربية الإسلامية. برنامج الماجستير. الجامعة الإسلامية الحكومية سيد رحمة الله تولوع اكوع. المشرف: من البروفيسور. دكتور. مجامل الحاج، ماجستير في التربية الإسلامية ودكتور أشرف شافيعي الحاج، ماجستير في التربية الإسلامية

الكلمات المفتاحية : القيادة, التمكين, الموارد البشرية

قيادة المدير هي جهد واع يبذله المدير في عملية التأثير والتحفيز والتسبب في شخص أو مجموعة من الأشخاص بشكل مستمر ومستمر في سياق تمكين الموارد البشرية. التمكين أو التنبئ يمكن تفسير الموارد البشرية على أنها مشاركة الموظف ذات مغزى حقيقي. وبالتالي ، فإن التمكين ليس فقط الحصول على مدخلات ، ولكن أيضا الانتباه والنظر والمتابعة فيما إذا كان سيتم قبول المدخلات أم لا.

في هذه الدراسة ، ركز الباحثون بشكل أكبر على (١) صياغة السياسات في التحسين ، (٢) جهود المدير و (٣) تنفيذ المدير كقائد في تمكين الموارد البشرية. في حين أن المواد كمتخبرين هم المديرين ونواب المديرين والمعلمين والطلاب.

بناء على نتائج التحليل في الدراسة الموسومة قيادة المدير في تمكين الموارد البشرية (دراسة متعددة المواقع المدرسة الإعدادية الإسلامية سونان كونوع جاتي عونوت تولوع اكوع جاواتيمور والمدرسة الإعدادية الإسلامية الفتاحية عرانتى بويولاغو تولوع اكوع جاواتيمور) لذلك ، يستنتج ما يلي: (١) تبدأ صياغة السياسات في تمكين الموارد البشرية ببناء علاقات متناغمة مع المجتمع الأكاديمي بأكمله والأطراف الخارجية ولكل مؤسسة طريقتها الخاصة لإقامة هذه العلاقات وإقامة تعاون جيد وخلق علاقات متناغمة ، مع الموظفين وموظفي التعليم الذين يقدمون أمثلة ، التواصل الفعال ، الاحتراف ، يجرؤ على اتخاذ السياسات ، العمل الجماعي في هيكلية التقدم ، وتفويض السلطة للمجتمع الأكاديمي بأكمله. (٢) الجهود المبذولة لزيادة كفاءة مديري المدارس في تمكين الموارد البشرية. يوفر المدير بشكل منهجي فرصا للمجتمع الأكاديمي لتطوير أنفسهم في جميع أشكال مؤسسات التنمية ، سواء ورش العمل أو ورش العمل ، الداخلية والخارجية ، وكلها مشاركة. (٣). تنفيذ تمكين الموارد البشرية في قيادته يوفر المدير بشكل دوري المنشطات للمجتمع الأكاديمي بأكمله.