

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTsN 5 Tulungagung” ini ditulis oleh Sayyidah Lutfiyah, NIM: 126207202066, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Pembimbing: Dr. Hj. Chusnul Chotimah, M.Ag.

Kata kunci: Strategi Kepala Sekolah, Kinerja Tenaga Kependidikan

Penelitian ini dilatabelakangi oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mempengaruhi tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Pengelolaan pendidikan dijalankan oleh tenaga kependidikan, oleh karena itu diperlukan strategi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kinerja yang berkualitas. Hal ini tentunya diperlukan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, karena kepala sekolah sebagai pemimpin tentunya memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja bawahan atau pegawainya.

Fokus penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTsN 5 Tulungagung?, 2) Bagaimana implementasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTsN 5 Tulungagung?, 3) Bagaimana evaluasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTsN 5 Tulungagung?

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan study kasus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kepercayaan (*credibility*).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: 1) Perencanaan strategi ini melibatkan unsur pimpinan sekolah. Kepala sekolah melakukan perencanaan strategi pada awal tahun ajaran dengan mengadakan rapat. Kemudian kepala sekolah melakukan supervisi terhadap tenaga kependidikan dan melakukan analisis kebutuhan terhadap tenaga kependidikan. Perencanaan tersebut disusun dalam bentuk program kerja tahunan dengan pembagian tugas tenaga kependidikan. 2) Implementasi strategi yang dilakukan kepala sekolah yaitu dengan melakukan pembagian tugas tenaga kependidikan sesuai tupoksi berdasarkan bidang administrasinya. Kepala sekolah rutin melakukan pembinaan untuk memberikan dorongan semangat dalam bekerja. Kepala sekolah juga melakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yaitu dengan mengikutkan tenaga kependidikan dalam kegiatan *workshop*, diklat, maupun pelatihan secara langsung dengan memotivasi agar dapat meningkatkan kinerja. 3) Evaluasi strategi kepala sekolah yaitu dilakukan dengan penilaian kinerja tenaga kependidikan. Penilaian ini merupakan bentuk evaluasi yang dijadikan kepala sekolah dalam memberikan catatan kinerja dan mengukur hasil kerja yang disesuaikan dengan fakta di lapangan. Hasil evaluasi kinerja dapat dijadikan landasan dalam pemberian penghargaan bagi tenaga kependidikan yang memiliki peningkatan dalam kinerja, sedangkan untuk tenaga kependidikan yang memiliki kinerja menurun akan dilakukan tindak lanjut pembinaan secara langsung oleh kepala sekolah untuk mendapatkan pengarahan dan juga motivasi untuk meningkatkan kinerja.

ABSTRACT

The thesis entitled "The Principal's Strategy in Improving the Performance of Education Personnel in MTsN 5 Tulungagung" was written by Sayyidah Lutfiyah, NIM: 126207202066, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic University Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Supervisor: Dr. Hj. Chusnul Chotimah, M.Ag.

Keywords: *Principal's Strategy, Education Personnel Performance*

This research is based on the success in managing human resources. Success in managing human resources can affect the goals of effective and efficient education. Education management is carried out by education personnel, therefore a strategy is needed to produce human resources who have quality abilities and performance. This is certainly necessary for the principal's strategy in improving the performance of education staff, because the principal as a leader certainly has a strategy to improve the performance of his subordinates or employees.

The focus of this research includes: 1) How is the principal's strategy planning in improving the performance of education personnel in MTsN 5 Tulungagung?, 2) How is the implementation of the principal's strategy in improving the performance of education personnel in MTsN 5 Tulungagung?, 3) How is the evaluation of the principal's strategy in improving the performance of education personnel in MTsN 5 Tulungagung?

This research uses a descriptive qualitative research approach with a case study approach. Data collection techniques in this study were in-depth interviews, participant observation, and documentation. Data analysis techniques are data condensation, data presentation, and conclusions. Checking the validity of the data in this study was carried out with credibility.

The results of this study stated that: 1) This strategy planning involves elements of school leaders. The principal conducts strategic planning at the beginning of the school year by holding meetings. Then the principal supervises education personnel and conducts a needs analysis of education personnel. The plan is prepared in the form of an annual work program with the division of duties of education personnel. 2) Implementation of the strategy carried out by the principal, namely by distributing the duties of education personnel according to the tupoksi based on the administrative field. The principal routinely conducts coaching to provide encouragement in work. The principal also conducts training to improve the performance of education staff, namely by involving education staff in workshops, training, and training activities directly by motivating them to improve performance. 3) Evaluation of the principal's strategy, which is carried out by assessing the performance of education personnel. This assessment is a form of evaluation used by the principal in providing performance records and measuring work results that are adjusted to facts in the field. The results of performance evaluation can be used as a basis for awarding education personnel who have increased performance, while for education personnel who have decreased performance, follow-up coaching will be carried out directly by the principal to get direction and motivation to improve performance.

الملخص

الدراسة بموضوع "الإستراتيجية مدير المدرسة في تحسين إجراء العامل التربوي في المدرسة المتوسط الحكومية الإسلامية ٥ تولونججونج" كتبها سيدة لطفية، رقم القيد: ١٢٦٢٠٧٢٠٢٠٦٦، قسم إدارة تربية الإسلامي، كلية التربية والعلوم التعليم، جامعة سيد على رحمة الله الإسلامية الحكومية تولونججونج، المشرفة: الدكتور الحاجة حسن الخاتمة الماجستير

الكلمات المفتاحية: الإستراتيجية مدير المدرسة، إجراء العامل التربوي

يعتمد هذا البحث على النجاح في إدارة الموارد البشرية. يمكن أن يؤثر النجاح في إدارة الموارد البشرية على أهداف التعليم الفعال والكفاء. يتم تنفيذ إدارة التعليم من قبل موظفي التعليم ، لذلك هناك حاجة إلى استراتيجية لإنتاج الموارد البشرية التي لديها قدرات وأداء جيد. هذا ضروري بالتأكيد لاستراتيجية المدير في تحسين أداء موظفي التعليم ، لأن المدير كقائد لديه بالتأكيد استراتيجية لتحسين أداء مرؤوسيه أو موظفيه.

يركز هذا البحث على ما يلي: (١) كيف تخطيط الإستراتيجية مدير المدرسة في تحسين إجراء العامل التربوي في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٥ تولونججونج؟، (٢) كيف تطبيق الإستراتيجية مدير المدرسة في إجراء العامل التربوي في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٥ تولونججونج؟، (٣) كيف تقويم الإستراتيجية مدير المدرسة في تحسين إجراء العامل التربوي في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٥ تولونججونج؟

يستخدم هذا البحث منهج البحث النوعي الوصفي مع منهج الدراسة الحالة. تقنيات جمع البيانات في هذا البحث هي مقابلة متعمقة، وملاحظة المشتركة، و توثيق. تقنيات تحليل البيانات هي تكثيف البيانات، و عرض البيانات، و الإستنتاج. تصحيح البيانات في هذا البحث أن يعمل باعتقاد. وتظهر نتائج هذا البحث أن: (١) يتضمن هذا التخطيط الإستراتيجية عناصر المدير المدرسة. يقوم مدير المدرسة بالتخطيط الإستراتيجية في بداية العام الدراسي من خلال عقد إجتماع. ثم يشرف مدير المدرسة ويقوم بتحليل احتياجات على العامل التربوي. و ترتب تخطيط في مجال برنامج عمل سنوي مع تقسيم الوظيفة العامل التربوي. (٢) تطبيق الإستراتيجية التي يقوم بها مدير المدرسة يعني تقسيم الوظيفة العامل التربوي علي أساس مجالاتهم الإدارية. يعمل مدير المدرسة التدمير بالترتيب لتوفير الحماسة على العمل. يعمل مدير المدرسة أيضا التدريبات لتحسين إجراء العامل التربوي يعني باشتراك عامل التربوي في

المعمل والتدريب و أنشطة التدريب المباشرة من خلال الحماسة لتحسين الإجراء. ٣) تقويم الإستراتيجية مدير المدرسة يعني يعمل بتقييم إجراء العامل التربوي. وهذا تقييم هو شكل التقييم الذي يستخدمه مدير المدرسة لتوفير مذكرة الإجراء و يقيس نتائج العمل التي يتلاءم بالبيانات في الميدان. يمكن نتائج تقويم الإجراء، يستخدمه أساس في منح الإحترام لعامل التربوي الذين قامو بتحسين الإجراء، وأما عمل التربوي الذين إنخفض الإجراء سيتم الخطوة التالية في التدريب المباشرة مع مدير المدرسة لتحصل التوجيه و تحفير لتحسين الإجراء أيضا.