

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Proses manajemen berperan penting dalam pencapaian tujuan atau hasil suatu lembaga pendidikan. Hal ini dilakukan bersama atau melalui orang lain dengan mendayagunakan sumber daya yang tersedia secara maksimal. Manajemen sangat dibutuhkan dalam organisasi atau lembaga pendidikan, karena didalamnya terdapat tahapan-tahapan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan secara efektif dan efisien.¹

Pencapaian tujuan lembaga pendidikan dapat dilihat dari hasil kerja/prestasi lembaga pendidikan yang secara keseluruhan menunjukkan kinerja lembaga pendidikan. Hasil kerja tersebut diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi atau lembaga pendidikan maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Proses manajemen menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan di organisasi atau lembaga pendidikan. Kegiatan ini dilakukan oleh sekelompok anggota atau tim yang dilengkapi dengan sumber

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. (Cet1; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 2.

daya baik media dan alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu secara efektif dan efisien.²

Saat ini lembaga pendidikan menghadapi banyak tantangan dari lingkungan. Perubahan-perubahan terjadi begitu cepat dan kadang-kadang tidak dapat diduga. Perubahan-perubahan ini antara lain dalam bidang ekonomi, teknologi, pasar dan persaingan. Perubahan ini mengharuskan perusahaan untuk mengubah semua kebiasaan yang sudah dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Perkembangan teknologi informasi yang sedemikian cepat dan pesat juga sangat berpengaruh diseluruh bidang kehidupan masyarakat, termasuk bidang pendidikan. Saat ini lembaga pendidikan yang berusaha terus eksis dengan meningkatkan kualitasnya agar memenangkan persaingan. Pada era persaingan yang berkembang amat ketat, dalam lingkup yang lebih sempit, setiap organisasi atau lembaga dipaksa berhadapan dengan organisasi atau lembaga lainnya dalam arena persaingan. Semua organisasi atau lembaga pendidikan pada umumnya berkeinginan untuk dapat tampil yang terbaik guna menarik perhatian pasar dan tetap dipercaya oleh pelanggan pendidikan.³

Seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi tersebut, terlebih ketika dihadapkan pada era globalisasi, menurut Dindin Jamaluddin, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan yang sangat serius. Menurutnya; *with the*

² Sofwan Manaf, *Pola Manajemen Penyelenggaraan Pondok Pesantren*. (Jakarta: Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Depag RI., 2015), 1.

³ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 185.

*current globalization, education in Indonesia faced with enormous challenges.*⁴

Penyiapan terhadap generasi penerus bangsa yang berkarakter merupakan kebutuhan yang amat vital, karena karakter yang baik tidak terbentuk secara otomatis (*good character is not formed automatically*).⁵

Kenyataan lembaga pendidikan bersaing untuk menjadi yang terbaik dan unggul dari yang lain merupakan suatu keniscayaan dan alamiyah serta otomatis terjadi. Akan tetapi hal tersebut bukan berarti terdapat permusuhan dalam persaingan antara organisasi atau lembaga satu dengan yang lain, namun dengan adanya persaingan tersebut maka mereka akan terus melakukan perbaikan-perbaikan dan upaya-upaya yang dilakukan untuk menjadi organisasi atau lembaga pendidikan yang berdaya saing, berkualitas dan mendapat kepercayaan dari masyarakat.

Michael Porter memperkenalkan *Five Forces* (lima kekuatan) yang harus dicermati oleh pihak pimpinan lembaga pendidikan. *Five Forces* dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) Persaingan antar lembaga pendidikan yang sudah ada (*rivalry among existing institution*). 2) Ancaman dari lembaga pendidikan pendatang baru (*threat of new entrant*). 3) Ancaman dari lembaga pendidikan yang menawarkan jasa pendidikan pengganti (*threat of substitute educations service*). 4) Kekuatan tawar-menawar pemasok / masyarakat yang membutuhkan

⁴ Dindin Jamaluddin, “*Character Education In Islamic Perspective*”, dalam *International Journal Of Scientific & Technology Research*, Volume 2, Issue 2, February 2013 ISSN 2277-8616, 187.

⁵ Aynur Pala, *The Need For Character Education*, dalam *International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies* Vol 3, No 2, 2018 ISSN: 1309-8063 (Online), 23.

jasa pendidikan (*bargaining power of suppliers*). 5) Kekuatan tawar-menawar pembeli (*bargaining power of buyer*)⁶

Permasalahan lain yang dihadapi organisasi atau lembaga pendidikan salah satunya adalah pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia lebih dominan dibandingkan pengeluaran dalam sumber daya yang lain. Persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi atau lembaga pendidikan mengalami masalah dimana tujuan organisasi atau lembaga pendidikan tidak tercapai dengan efektif dan efisien. Hal ini disebabkan oleh rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga pendidikan tersebut. Masalah yang menimpa tersebut dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokok yang menimbulkan masalah tersebut.

Penyebab umum masalah tersebut adalah karena organisasi atau lembaga pendidikan masih menerapkan manajemen kinerja tradisional, yakni hanya mengandalkan aspek keuangan untuk mengukur keberhasilan kinerja organisasi atau lembaga pendidikan. Oleh karenanya, daya saing lembaga pendidikan sangat tergantung pada perencanaan yang disusun dan direvisi secara berkala serta pemanfaatan sumber daya secara benar dan maksimal. Tujuan utama peningkatan kinerja ini adalah untuk mewujudkan niat dan tujuan mulia lembaga dalam menciptakan out put peserta didik yang memiliki kecerdasan di bidang keilmuan, keimanan dan berakhlak mulia. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan teknologi informasi yang sedemikian cepat tidak saja mengubah

⁶ E. Rochaeti, Rahayuningsih, Pontjorini dan G.P. Yanti, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 17-20.

cara orang berkomunikasi dan bekerja, namun lebih jauh lagi telah membuat alam persaingan baru. Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan tantangan global dan daya saing bangsa.⁷

Berangkat dari fenomena di atas, manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik manajer mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak saja kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja organisasi atau lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Manajemen kinerja dipandang sebagai sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan penyelia manajemen langsungnya. Proses tersebut dilakukan secara terpadu dalam mendefinisikan, menilai dan memperkuat tingkahlaku kerja pegawai dan hasilnya. Proses ini meliputi praktek-praktek dan metode-metode dalam menyiapkan tujuan, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan.⁸

Peningkatan kinerja pengelolaan pendidikan sangat ditentukan dari sejauhmana implementasi sistem manajemen kinerja yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung, namun sebagai senjata utama meraih keberhasilan organisasi atau lembaga pendidikan sehingga mampu bersaing di pasar global.

Manajemen kinerja merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh manajer agar dapat mengelola seluruh kegiatan organisasi atau lembaga pendidikan

⁷ Weinata Sairin, *Pendidikan yang Mendidik* (Jakarta : Yudhistira, 2011), 211.

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), 2.

untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rangka meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam. Manajemen kinerja bukan hanya memberi manfaat kepada organisasi saja tetapi juga kepada manajer dan individu. Bagi organisasi, manfaat manajemen kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi. Dalam manajemen kinerja, komunikasi dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan serta pemahaman yang jelas untuk mencapai visi dan misi organisasi atau lembaga pendidikan.

Manajemen kinerja dipengaruhi oleh faktor individual, kepemimpinan, tim, sistem dan situasional. Pada dasarnya, faktor individual seperti keterampilan, pengetahuan, sikap, serta kemauan merupakan hal yang seringkali dijadikan patokan keberhasilan seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang di dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan.

Proses manajemen kinerja dilakukan dengan merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang diharapkan dari suatu kinerja. Kemudian, ditentukan dukungan yang diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan. Saat pelaksanaan kinerja berlangsung dilakukan *review* dan penilaian kinerja. Langkah selanjutnya melakukan pengelolaan terhadap standar kinerja. Standar kinerja harus dijaga agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

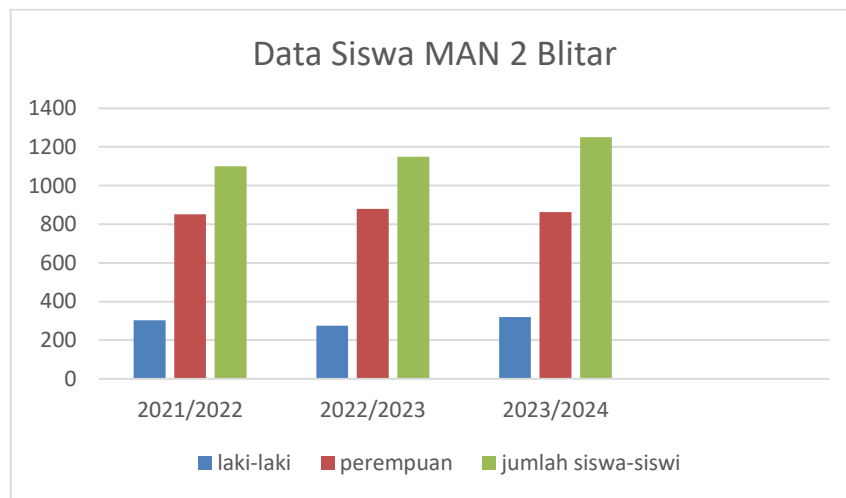
Implementasi manajemen kinerja sebagai usaha meningkatkan daya saing lembaga pendidikan, kepala sekolah sebagai manajer dan leader harus memiliki

komitmen tinggi agar pelaksanaan program sekolah yang telah direncanakan dapat berhasil. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperdayakan seluruh komponen potensial dalam melaksanakan program-program mutu dan didukung dengan komunikasi antar *teamwork* yang baik dan berkomitmen tinggi. Keberadaan *teamwork* menjadi penting dalam penerapan manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan, karena kepala sekolah tidak akan mampu menjalankan kegiatan dan program sekolah sendirian. Manajemen kinerja yang sudah dilaksanakan harus dikontrol dan dikendalikan sebagai langkah evaluasi berkesinambungan. Hasil evaluasi ini akan dijadikan dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait rumusan yang akan dilakukan di masa berikutnya. Proses ini harus terus dilakukan secara berkelanjutan sehingga daya saing lembaga dapat ditingkatkan secara terus-menerus.

Terkait dengan hal di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar yang dianggap memiliki daya saing lembaga yang tinggi. MAN 2 Blitar. MAN 2 Blitar terletak di Jl. PB. Sudirman 01 Wlingi, Blitar.⁹ MAN 2 Blitar merupakan salah satu madrasah favorit di Blitar raya yang semakin tahun jumlah siswa-siswi semakin banyak. Pernyataan tersebut berdasarkan data tabel jumlah siswa MAN 2 Blitar selama tiga tahun terakhir sebagai berikut.¹⁰

⁹ Observasi pra penelitian 20 juni 2022.

¹⁰ Dokumentasi, Data Tabel Jumlah Pendaftar Siswa MAN 2 Blitar



Gambar 1.1 Data Siswa-siswi MAN 2 Blitar Tahun 2021-2023

Salah satu murid dari MAN 2 Blitar, yaitu Lila menyampaikan bahwa memilih MAN 2 Blitar sebagai pilihan tempat belajar dengan alasan MAN 2 Blitar merupakan salah satu madrasah di Blitar yang memberikan fasilitas belajar yang memadai dan terdapat banyak program kegiatan siswa, baik dalam bidang akademik, pengembangan diri dan bakat minat, maupun dalam bidang pembinaan akhlak/karakter serta ibadah dan lain sebagainya. Dari sini munculah kepuasan yang dirasakan Lila sebagai siswi ketika sekolah di MAN 2 Blitar.¹¹

Sama halnya dengan SMAN 1 Talun Blitar yang terletak di Jalan Raya Kaweron Talun, Kecamatan Talun, Kabupaten Blitar, lokasinya masih satu wilayah dengan MAN 2 Blitar. Meskipun berada di lokasi yang berdekatan, tetapi sekolah ini mampu menunjukkan bahwa SMAN 1 Talun Blitar merupakan sekolah yang bermutu dan berdaya saing sehingga mampu menjadi sekolah favorit pilihan masyarakat Blitar Raya.¹² Hal ini dapat dilihat untuk setiap tahunnya jumlah calon pendaftar pada penerimaan peserta didik baru (PPDB)

¹¹ Wawancara, Lila siswi kelas XG MAN 2 Blitar

¹² Observasi pra penelitian Juni 2022

semakin meningkat. Sementara untuk kuota yang diterima, yaitu dua belas rombel kelas dengan jumlah masing-masing kelas adalah 34-35 siswa. Dengan demikian ada 410 siswa yang diterima setiap tahunnya. Berdasarkan data statistik jumlah siswa pendaftar di SMAN 1 Talun Blitar dalam kurun waktu empat tahun terakhir, dapat dilihat pada grafik berikut.¹³



Gambar 1.2 Data Jumlah Pendaftar Peserta Didik Baru SMAN 1 Talun Blitar

Kepuasan yang dirasakan masyarakat ini terkait dengan pelayanan yang diberikan SMAN 1 Talun Blitar melalui berbagai macam program kegiatan yang bisa memberikan pengembangan kualitas diri yang baik bagi para siswa, baik dalam bidang akademik, nonakademik, maupun dalam perilaku sosial/akhlak. Hal inilah yang juga menjadi daya tarik bagi para masyarakat untuk memilih SMAN 1 Talun Blitar.¹⁴

Berbagai macam prestasi telah diraih SMAN 1 Talun Blitar, baik prestasi sekolah, prestasi dari siswa, prestasi dari guru, dan juga prestasi dari kepala

¹³ Dokumentasi, Data Statistik Jumlah Pendaftar Siswa SMAN 1 Talun Blitar

¹⁴ Wawancara, Waka Humas SMAN 1 Talun Blitar

sekolah. Selain itu mutu pendidikan di SMAN 1 Talun Blitar juga dibuktikan dengan hasil nilai akreditasi yang diperoleh adalah A.

Berangkat dari fenomena di atas, dapat diketahui bahwa organisasi atau lembaga pendidikan akan memiliki daya saing yang unggul jika manajemen kinerjanya di samping aspek yang lain dikelola dengan baik, sesuai dengan situasi dan latar yang mengelilinginya. Pelaksanaan manajemen kinerja dengan baik akan dapat membangun suatu budaya dalam organisasi atau lembaga pendidikan yang mendorong individu dan kelompok untuk bertanggung jawab memperbaiki secara terus menerus kemampuan dan kontribusi mereka dalam kegiatan operasional organisasi atau lembaga pendidikan. Selain itu, manajemen kinerja dapat memberdayakan karyawan dengan proses pembelajaran mandiri mengenai pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, organisasi atau lembaga pendidikan memiliki daya saing yang berkualitas terhadap organisasi atau lembaga lain.

Apabila seluruh anggota organisasi atau lembaga pendidikan telah memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka tentang pemahaman akan tujuan organisasi serta mendapatkan dukungan yang diperlukan dari atasan sehingga harga diri dan motivasi mereka akan meningkat dan dapat memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif. Dengan demikian, komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan akan meningkatkan motivasi untuk bersaing secara produktif. Penciptaan daya saing melalui manajemen kinerja ini akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari

setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya untuk bersaing dan mempertahankan organisasi atau lembaga di pasar global. Oleh karenanya penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan melakukan riset yang berjudul “Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multisitus di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar)”.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Setelah peneliti melakukan penjajakan di lapangan, peneliti menemukan hal-hal penting yang dipandang unik yakni proses manajemen kinerja. Hal inilah yang penulis tetapkan sebagai fokus penelitian. Berdasarkan fokus penelitian tersebut disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Mengapa kepala sekolah menaruh perhatian khusus pada manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam membangun spirit kinerja guru dan karyawan dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar?
3. Bagaimana implikasi manajemen kinerja dalam peningkatan daya saing lembaga pendidikan di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam berdasarkan temuan-temuan penelitian di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar.

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis temuan penelitian serta membangun proposisi tentang alasan kepala sekolah menaruh perhatian khusus pada manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan berdasarkan temuan-temuan penelitian di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis temuan penelitian serta membangun proposisi mengenai strategi kepala sekolah dalam membangun spirit kinerja guru dan karyawan dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan berdasarkan temuan-temuan penelitian di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis temuan penelitian serta membangun proposisi mengenai Implikasi Manajemen Kinerja dalam Peningkatan Daya Saing Lembaga Pendidikan berdasarkan temuan-temuan penelitian di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar digunakan untuk:

1. Teoretis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam membangun proposisi terutama mengenai manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam.

2. Praktis

Secara praktis, peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi Lembaga yang Diteliti

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan atau melaksanakan manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing bagi MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar .

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji lebih dalam tentang topik ini serta mengembangkannya kedalam fokus lain untuk memperkaya temuan penelitian yang lain.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran atau pengetahuan mengenai bagaimana manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam.

d. Bagi Perpustakaan Pasca Sarjana UIN SATU Tulungagung

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pijakan dalam rancangan penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan komprehensif khususnya yang berkenaan dengan penelitian tentang manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam.

E. Penegasan Istilah

Agar sejak awal para pembaca dapat secara jelas memperoleh kesamaan pemahaman mengenai konsep yang terkandung dalam judul “Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar” sehingga diantara pembaca tidak ada yang memberikan makna yang berbeda pada judul ini.

Untuk itu peneliti perlu memaparkan penegasan istilah baik secara konseptual maupun secara operasional sebagai berikut:

1. Secara Konseptual

a. Manajemen Kinerja

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan antar anggota organisasi dengan

menggunakan seluruh sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.¹⁵

Sedangkan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁶

Berangkat dari hal tersebut di atas, manajemen kinerja dalam penelitian ini dapat dimaknai sebagai suatu proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan secara terus menerus antara manajer dan bawahannya yang tersistem dan semua harus diikutsertakan. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan.¹⁷

b. Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam

Daya saing (*competitiveness*) berarti kemampuan untuk bersaing di pasar. Daya saing madrasah/sekolah ditentukan oleh produktivitas dari lembaga pendidikan.¹⁸ Pendapat lain terkait faktor yang mempengaruhi daya saing, yakni; (1) kualitas layanan (*service quality*), (2) kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), dan (3) niat yang baik (*behavioral intentions*).¹⁹

¹⁵ Eti Rochaty, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005) 4-5.

¹⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007), 67.

¹⁷ Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2002) 5.

¹⁸ Kajian Bappenas, *Rancang Bangun Peningkatan Daya saing SDM Indonesia*, vol.8, No. 2, 2011.

¹⁹ Ham, L., & Hayduk, S. *Gaining competitive advantages in higher education: analyzing the gap between expectations and perceptions of service quality. International Journal of ValueBased Management*, 16 (3), 223-242.

2. Secara Operasional

Secara operasional, manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar terfokus pada manajemen kinerja di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar, yakni berkaitan dengan alasan kepala sekolah menaruh perhatian khusus pada manajemen kinerja dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan, strategi kepala sekolah dalam membangun spirit kinerja guru dan karyawan dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan, serta implikasi manajemen kinerja terhadap peningkatan daya saing di MAN 2 Blitar dan SMAN 1 Talun Blitar.

