

**MODEL PENINGKATAN KUALITAS KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SMA MUHAMMADIYAH 2 BOBOTSARI
PURBALINGGA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Oleh:

**ASHLIH NUUR ISTIQOMAH
NIM. 1223303044**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

MODEL PENINGKATAN KUALITAS KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA MUHAMMADIYAH 2 BOBOTSARI

ABSTRAK

Ashlih Nur Istiqomah

NIM :1223303044

Sejalan dengan semakin meningkatnya persaingan akibat perkembangan pada seluruh aspek dalam lembaga kependidikan, maka setiap lembaga pendidikan membutuhkan sumber daya manusia tenaga kependidikan yang professional. Seperti halnya peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari Purbalingga untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang professional tidaklah mudah, oleh sebab itu peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan adalah suatu keharusan sebagai bentuk usaha dan langkah sistematis dalam kepemimpinan motivasi dan strategi kepala sekolah dalam rangka penerapan model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan sesuai dengan fungsi serta tujuan penyelenggaraan organisasi sekolah. Kunci utama untuk membangun sistem kinerja, penataan sumber daya dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan atau tenaga kependidikan dalam mencapai fungsi dan tujuan organisasi atau lembaga kependidikan yang berkualitas dan bermutu adalah meningkatkan potensi guna, profesionalisme dan kinerja tenaga kependidikan.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan (*field research*) dan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Sumber data terdiri dari kepala sekolah, tenaga administrasi, wakil kepala kurikulum, wakil kepala bidang yang lain, Majelis Disdakmen PDM Purbalingga dan komite sekolah di lingkungan SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari Purbalingga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari Purbalingga dilakukan dengan beberapa langkah yaitu: penetapan dasar filosofi, tujuan, sasaran peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan, Bentuk alur atau mekanisme peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari Purbalingga dengan menggunakan metode Diklat Internal (*Pelatihan, Bimbingan, Latihan Instruktur Pekerjaan dan Penugasan Sementara*), Diklat Eksternal (*Pendidikan, Workshop, Seminar dan Studi Banding*), Rotasi dan Pemberian Reward. Sementara target menerapkan model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan menggunakan metode diantaranya merencanakan program-program sekolah, Memusyawarahkan kebijakan kepala sekolah sebelum dilaksanakan, membudayakan kedisiplinan, dan membimbing serta memberikan pengarahan terhadap tenaga kependidikan.

Kata kunci: *Model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	7
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Kajian Pustaka	12
F. Sistematika Pembahasan.....	17
BAB II MODEL PENINGKATAN KUALITAS KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN	
A. Model Peningkatan Kualitas	18
1. Pengertian Model Peningkatan Kualitas Kinerja.....	18
2. Tujuan Peningkatan Kualitas Kinerja	25
3. Fungsi Peningkatn Kualitlas Kinerja	29
4. Hambatan Peningkatan Mutu Kinerja.....	36
B. Kinerja Tenaga Kependidikan	40
1. Pengertian Kinerja Tenaga Kependidikan	40
2. Bidang Tugas Tenaga Kependidikan.....	46
3. Indikator Mutu Kerja Tenaga Kependidikan	60

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	69
B. Lokasi Penelitian.....	69
C. Objek dan Subjek Penelitian.....	70
D. Metode Pengumpulan Data.....	71
E. Metode Analisis Data.....	72

BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	76
1. Sejarah Singkat SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari.....	76
2. Struktur Kepengurusan SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari.....	77
3. Visi, Misi dan Tujuan SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari.....	77
4. Keadaan Guru dan Staf/Karyawan	81
5. Keadaan Siswa.....	82
6. Sarana dan Prasarana	82
B. Model Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari.....	83
1. Dasar Filosofis	84
2. Tujuan.....	86
3. Sasaran.....	86
4. Bentuk Alur/Mekanisme Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan.....	88
5. Target Peningkatan Model Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan.....	98
6. Monitoring dan Evaluasi Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan.....	104
C. Analisis Data Model Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan.....	107
1. Dasar Filosofis	108
2. Tujuan.....	109
3. Sasaran Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan .	109

4. Bentuk Alur atau Mekanisme Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan.....	111
5. Target Peningkatan Model Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan.....	117
6. Monitoring dan Evaluasi Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan.....	120
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	123
B. Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu upaya bangsa Indonesia untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bertahan ditengah derasnya arus globalisasi dan mampu bersaing dengan bangsa lain, sehingga tidak menjadi budak di negeri sendiri. Melalui pembelajaran dan berbagai jenjang pendidikan, upaya pencapaian pendidikan tersebut dilaksanakan, sebab masih banyak lulusan dari pendidikan formal yang belum dapat memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat.

Pendidikan sangat besar pengaruhnya dalam proses pembangunan bangsa secara keseluruhan. Dengan demikian diharapkan mampu mencetak atau mengantarkan sumber daya manusia yang bertanggung jawab meneruskan dalam pembangunan bangsa. Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan, lebih khusus pembelajaran yang dilakukan. Apabila dilihat dari sebuah sistem, maka faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah *input* (siswa, kepala sekolah, guru dan karyawan), *instrumental input*, *enviromental input*, dan proses pembelajaran itu sendiri. Siswa bersama *instrumental input* dan *enviromental input* merupakan masukan bagi pembelajaran diolah, dididik dan dibelajarkan dalam proses pembelajaran untuk menciptakan lulusan yang sesuai dengan tujuan yang digariskan dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Komponen pendidikan tersebut, fungsinya dijalankan oleh sekolah. Baik buruknya kualitas komponen tersebut tergantung pada kinerja sekolah. Kinerja sekolah ini ditentukan oleh kinerja dari masing-masing subjek yang terlibat dalam sekolah, yakni: guru, kepala sekolah, karyawan serta komite sekolah.

Sekolah merupakan salah satu sarana untuk membangun masyarakat. Manusia Indonesia yang diharapkan saat ini adalah manusia yang mampu mengembangkan keseluruhan potensi yang dimiliki, seperti halnya yang tercantum pada Undang-Undang RI Nomer 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi

peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Suatu negara dikatakan maju apabila pendidikan warga suatu negara itu sudah maju pula, artinya bahwa negara itu bisa dikatakan maju apabila taraf pendidikan warga suatu negara tersebut benar-benar maju. Salah satu aspek yang menentukan kemajuan pendidikan ialah guru yang berkualitas serta tenaga kependidikan yang berkualitas, di samping aspek lain yang menunjang terlaksanakannya pendidikan seperti kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, adanya dukungan dari pemerintah untuk kebaikan dalam memajukan bidang pendidikan.

Kepala sekolah dalam dunia pendidikan merupakan aspek kunci maju atau mundurnya sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah memegang kendali penting dalam menentukan arah dan tujuan sebuah lembaga. Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh sifat dan karakteristik yang ia miliki untuk meningkatkan produktivitas dan moralitas kelompoknya. Kekuasaan adalah kemampuan seseorang menarik orang lain untuk menjalankan sesuatu. Kekuasaan bersumber dari legitimasi atau paksaan. Kewenangan merupakan hak formal untuk mengajak seseorang melakukan sesuatu. Sementara sifat dan karakteristik adalah ciri-ciri personal yang menyebabkan seseorang mampu mempengaruhi orang lain. Kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik inilah yang menjadi modal awal untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Ketidaccakapan kepala sekolah dalam memimpin lembaga pendidikan serta ketidaccakapan para personil sekolah akan berdampak pada penurunan produktivitas lembaganya. Akibatnya, tidak sedikit lembaga-lembaga yang kurang diminati oleh masyarakat sehingga berdampak berkurangnya input siswa dari tahun ketahun. Bahkan, bagi lembaga yang tidak tahan dengan kondisi yang seperti ini memilih untuk mematikan lembaganya. Hal ini terjadi akibat ketidakmampuan para komponen pendidikan dalam membaca segala kemungkinan-kemungkinan yang terjadi di masa yang akan datang, sehingga lembaganya cenderung tidak mampu berkembang. Oleh karena itulah dalam suatu lembaga perlu memiliki tekad dan

komitmen untuk mewujudkan kehidupan yang jauh lebih baik dari hari ke hari melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Efektivitas merupakan gambaran seberapa jauh target tercapai sedangkan efisiensi dapat diartikan sebagai usaha pengelolaan sumber daya yang minimal.¹

Berbeda pula bagi lembaga yang personil-personilnya mempunyai pandangan visioner, mereka akan mampu melihat peluang/kesempatan yang ada dalam keadaan yang menghimpit sekalipun. Sesungguhnya peluang selalu tersedia bagi kita semua yang mempunyai tugas atau peran di dunia pendidikan.² Maka dari itu seorang kepala sekolah beserta komponen-komponen yang berada di bawahnya (guru, staff, dan seluruh warga sekolah) perlu memaknai peluang yang ada sebagai celah untuk mencapai kesuksesan. Semua komponen yang berkecimpung dalam dunia pendidikan haruslah memiliki jiwa untuk senantiasa berevolusi atau berubah menjadi lebih baik lagi.

Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Pengetahuan dan ketrampilan (*knowledge and skill*) merupakan bentuk kompetensi yang dimiliki seseorang pegawai, dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dalam bidang tenaga administrasi kompetensi pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap tenaga administrasi akan menunjukkan kualitas tenaga administrasi yang sebenarnya.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal,

¹ Irmayanti Hasan, *Manajemen Operasional Persepektif Integratif*, (Malang, UIN Maliki Press, 2011). hlm. 20.

² Irmayanti Hasan, *Manajemen Operasional Persepektif Integratif...*, hlm. 6.

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004). hlm. 67.

maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.⁴ Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisiensi.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang berkerja sehingga kinerja tenaga kependidikan selalu terjaga.

Dengan kemampuan profesional manajemen pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan membangun unjuk kerja personel sekolah serta dapat membimbing tenaga kependidikan melaksanakan proses kerjanya. Di sekolah kepala sekolah senantiasa berinteraksi dengan tenaga kependidikan bawahannya, memonitor

⁴ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004). hlm. 4.

dan menilai kegiatan mereka sehari-hari. Rendahnya kinerja tenaga kependidikan akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula pada pencapaian tujuan pendidikan. Rendahnya kinerja tenaga kependidikan harus diidentifikasi penyebabnya. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja seorang tenaga kependidikan. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi tenaga kependidikan berkarya dengan penuh semangat. Dengan ketrampilan manajerial yang dimiliki, kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja tenaga kependidikan yang positif.

Faktor motivasi yang menjadi pendorong setiap pegawai terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai tersebut dalam menghadapi situasi kerja. Termasuk didalamnya sikap terhadap situasi kerja yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah. Pegawai yang memiliki sikap positif atau setuju dengan situasi sekolah termasuk gaya kepemimpinan kepala madrasah, cenderung memiliki motivasi yang tinggi sehingga akan bekerja dengan baik dan menghasilkan prestasi kerja atau kinerja yang memuaskan. Sebaliknya pegawai yang kurang setuju atau tidak cocok dengan situasi sekolah dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah, cenderung kurang semangat dalam bekerja dan hasil kerjanya tidak maksimal.

Mengingat tenaga kependidikan ataupun tenaga administrasi merupakan ujung tombak yang tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan peran kepala madrasah sebagai manajer dalam sebuah lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam membina bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. Terutama dalam meningkatkan tenaga kependidikan ataupun tenaga administrasi dalam membimbing dan mengarahkan menjadi manusia yang berkualitas dan patut dibanggakan.

Untuk tujuan itulah, meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja besar seorang pemimpin kepala sekolah. Untuk mewujudkan visi dan menjalankan misi pendidikan nasional, diperlukan suatu acuan dasar oleh setiap penyelenggara dan satuan pendidikan yang antara lain meliputi kriteria yang esensial dari berbagai aspek yang terkait dengan penyelenggara pendidikan. Acuan dasar tersebut merupakan standar nasional

pendidikan yang dimaksud untuk memacu pengelola, penyelenggara, dan satuan pendidikan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu.

Dalam pendidikan, peningkatan kualitas merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari kepala sekolah, peran guru dan para pegawai dan proses yang ditempuh untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan produktif tersebut dengan membagi tanggung jawab profesional pada para guru dan pegawai lainnya. Satu prinsip penting dalam peningkatan kualitas ini adalah melibatkan guru dan para pegawai lainnya dalam proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Melalui proses peningkatan kualitas ini diharapkan para tenaga kependidikan memiliki kepercayaan diri.⁵

Tenaga administrasi sekolah dikenal dengan staf tenaga tata usaha (TU) bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di sekolah. walaupun bertugas sebagai tenaga kependidikan yang tidak mengajar, tenaga administrasi tetap menjunjung tinggi nilai-nilai pendidikan.

Terdapat perbedaan budaya organisasi di lembaga pemerintah dengan lembaga pendidikan. Tenaga administrasi yang bertugas di lembaga pemerintah barangkali terbiasa dengan kultur birokrasi yang kaku. Tenaga administrasi sekolah memiliki ciri khas yang berbeda dengan tenaga administrasi pada tataran birokrasi. Tenaga administrasi di sekolah tidak selalu berhadapan dengan orang dewasa tetapi juga melayani anak-anak. Tenaga administrasi sebagai orang dewasa yang berada pada lingkungan pendidikan berkewajiban menanamkan nilai-nilai moral dan karakter positif kepada siswa. Begitupun kepada warga sekolah lainnya yang memerlukan pelayanan prima.

Salah satu cara yang dapat digunakan sekolah agar dapat melayani pengguna layanan dengan prima adalah dengan mengganti paradigma birokrasi yang sibuk dengan urusan internal menjadi berorientasi pada pelanggan sekolah. Sekolah harus memosisikan pelanggan sebagai hal terdepan. Maka, mendengar suara pelanggan

⁵E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 24.

memperhatikan kebutuhan dasar dan kegiatan pelanggan dan memperhatikan hak-hak pelanggan.⁶

Di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan sekolah telah ditetapkan kepala sekolah. Sehingga Kepala SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari dalam hal ini dituntut untuk bersikap tegas serta mempunyai wawasan keilmuan yang luas dan ketrampilan-ketrampilan lainnya yang dibutuhkan agar dapat menjalankan roda kepemimpinannya dengan baik. Pada pengamatan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari keteladanan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang ramah, baik, santun, serta disiplin, sebagai ciri khas sekolah ini merupakan sekolah yang berwawasan keagamaannya sangat mumpuni untuk mewujudkan peserta didik yang berakhlakul karimah yang kelak akan menjadi generasi penerus bangsa yang memajukan NKRI yang menjadikan sekolah asri, tertib serta nyaman.

Dari pemaparan di atas menjadikan penulis tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam berkenaan dengan model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari yang difokuskan pada bentuk usaha yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan di dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan serta pelayanan pendidikan selalu dilakukan bersama warga sekolah termasuk masyarakat secara kolaboratif dan kooperatif. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ini dilaksanakan dengan judul model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul penelitian ini, berikut disajikan definisi operasionalnya :

1. Model Peningkatan Kualitas Kinerja

Model adalah suatu abstraksi yang dapat digunakan untuk membantu memahami sesuatu yang tidak bisa dilihat atau dialami secara langsung. Menurut

⁶Ali Imronm *Prilaku Administrasi Sekolah Dalam Pelayanan Publik Di Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jurnal Tenaga Kependidikan, vol. IV. No 1, April 2009), hlm. 47.

M Syaiful Sagala menjelaskan bahwa model diartikan sebagai kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan.⁷ Dapat disimpulkan bahwa model adalah acuan yang dapat dijadikan contoh untuk menilai sebuah sistem tertentu.

Peningkatan secara eptimologi adalah menaikkan derajat taraf dan sebagainya mempertinggi dan memperhebat produksi.⁸ Sehingga yang dimaksud peningkatan adalah penataan sumber daya untuk mencapai suatu maksud dengan menggunakan tenaga ataupun pikiran menuju arah yang lebih baik lagi.

Menurut Mangkuprawira dan Hubies menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor *intrinsik* dan *ekstrinsik* pegawai. Faktor-faktor *intrinsik* yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor *ekstrinsik* terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi, kompensasi kontrol, fasilitas, pelatihan, prosedur kerja, beban kerja dan sebagainya.⁹ Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubies menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut : a) Faktor Personal, b) Faktor Kepemimpinan, c) Faktor Tim, d) Faktor Sistem dan e) Faktor Konsektual.¹⁰

Upaya peningkatan kualitas atau kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya: gaji, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi. Sehingga kualitas dan kinerja karyawan menunjukkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara pemasukan (input) dan pengeluaran (output).hasibuan menegaskan apabila produktivitas naik dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi, sistem kerja dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.¹¹

⁷ Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran; untuk membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*, Alfabeta, Bandung, 2003, hlm 175

⁸ Peter Salim Dan Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta : Modern Press, 1995, Hlm 160

⁹ Mangkuprawira, dan Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), hlm 160.

¹⁰ Mangkuprawira, dan Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia...*, hlm 155

¹¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm 126.

Model peningkatan kualitas yang diterapkan pada kinerja tenaga kependidikan adapun standar mutu tenaga kependidikan yang diukur dari baik buruknya suatu benda, kadar, taraf, ataupun derajat (kepandaian, kecerdasan). Mutu juga didefinisikan sebagai sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki kualitas atau kinerja tenaga kependidikan dalam menyelenggarakan pendidikan. Tenaga kependidikan yang dimaksud adalah pegawai profesional yang bekerja di lingkungan pendidikan/sekolah yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang SNP Pasal 35 Ayat (1) “SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.

2. Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹² Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Tenaga kependidikan yaitu anggota masyarakat yang mampu mengabdikan diri dan diangka untuk menunjang pelaksanaan pendidikan.¹³ Tenaga kependidikan yang dimaksud di sini adalah pegawai profesional yang bekerja di lingkungan pendidikan/sekolah yaitu, kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan.

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004). hlm. 67.

¹³Rugiyah dan Aiek Sismanti, *Profesi Kependidikan*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013). hal 79.

Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan sekolah. Mereka adalah *non teaching staff* yang bertugas di sekolah yang sering disebut dengan Tata Usaha (TU). Dalam kemendiknas No. 053/U/2001 tentang penyusunan standar pelayanan minimal penyelenggaraan persekolahan bidang pendidikan dasar dan menengah dinyatakan bahwa tenaga administrasi sekolah ialah sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar tetapi sangat mendukung keberhasilannya dalam kegiatan administrasi sekolah.¹⁴

Upaya yang harus dicapai untuk meningkatkan kualitas (mutu) atau kinerja tenaga kependidikan mencakup 3 aspek yaitu Manajerial (Manajemen Kepemimpinan), Administrasi (Tata Usaha) dan Operasional (Pelayanan) yang diuraikan pada Pasal 36 Ayat (1) dijelaskan bahwa “tenaga kependidikan” pada pendidikan menengah harus memiliki kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya.

Kriteria standar kompetensi yang harus dimiliki Kepala SMA/MA/SMK/MAK, yaitu:

- a. Kompetensi Kepribadian
- b. Kompetensi Manajerial
- c. Kompetensi Supervisi
- d. Kompetensi Sosial

Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki Kepala Tenaga Administrasi, yaitu:

- a. Kompetensi Kepribadian
- b. Kompetensi Sosial
- c. Kompetensi Teknis
- d. Kompetensi Manajerial

¹⁴Kepmendiknas No. 053/U/2001 tentang pedoman penyusunan standar pelayanan minimal penyelenggaraan persekolahan bidang pendidikan dasar dan menengah.

Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki Tenaga Perpustakaan, yaitu¹⁵:

- a. Kompetensi Manajerial
- b. Kompetensi Pengelolaan Informasi
- c. Kompetensi Pendidikan
- d. Kompetensi Kepribadian
- e. Kompetensi Sosial
- f. Kompetensi Pengembangan Profesi

Pengembangan ilmu dan teknologi telah memberikan tekanan pada institusi pendidikan dalam berbagai hal seperti fasilitas, struktur organisasi serta sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber daya manusia yang termasuk tenaga kependidikan ditingkatkan dalam pengembangan kualitas kinerja tenaga kependidikan yang merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkat manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja tenaga kependidikan diperoleh berdasarkan penilaian dari segala arah. Hal demikian senada dengan salah satu metode penilaian kinerja menurut Mondy, yaitu metode penilaian umpan balik 360 derajat (*360 feedback method*),¹⁶ metode ini merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan masukan evaluasi dari banyak level baik dari dalam organisasi maupun dari sumber-sumber eksternal/penerimaan pelayanan.

Suatu program pengembangan kualitas kinerja tenaga pendidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri.

Adapun judul penelitian model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah langkah sistematis dalam kepemimpinan motivasi, dan strategi kepala sekolah dalam rangka untuk mengembangkan potensi yang ada

¹⁵ <http://www.forumperpustakaansekolah.com/?option=comcontent&view=article&id=6tenaga-perpustakaan-sekolah&catid=42:perpustakaan&Itemid=64>

¹⁶ Mondy R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlanga, 2008), Hlm 26

pada diri tenaga administrasi guna meningkatkan profesionalisme dan kinerja tenaga kependidikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu bagaimana model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil yang diperoleh setelah penelitian. Adapun tujuan penelitian penulis yaitu untuk mengetahui model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah dampak dari tercapainya suatu tujuan penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat atau berguna bagi semua pihak, diantaranya:

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah kepustakaan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam serta menjadi bahan masukan bagi mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam untuk penelitian yang terkait atau sebagai contoh untuk penelitian dimasa yang akan datang, khususnya mengenai model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan, pada tingkat Sekolah Menengah Atas.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini memberi masukan bagi para pengelola pendidikan, baik para tata usaha, kepala sekolah dan instansi yang terkait dalam penyelenggaraan pendidikan, untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja tenaga kependidikan

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka dimaksud mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, serta bahan dasar pemikirandalam penyusunan dan penulisan. Kajianpustaka juga memaparkan hasil penelitian terdahulu yang bisa menjadi

referensi pada penelitian atau kerangka teoritik yang menjelaskan tentang dasar-dasar teoritis serta asumsi yang memungkinkan terjadinya penalaran yang menjawab masalah yang ada dalam penelitian.

1. Model Peningkatan Kualitas Kinerja

Model adalah suatu abstraksi yang dapat digunakan untuk membantu memahami sesuatu yang tidak bisa dilihat atau dialami secara langsung. Menurut M Syaiful Sagala menjelaskan bahwa model diartikan sebagai kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan.¹⁷ Dapat disimpulkan bahwa model adalah acuan yang dapat dijadikan contoh untuk menilai sebuah sistem tertentu.

Peningkatan secara eptimologi adalah menaikkan derajat taraf dan sebagainya mempertinggi dan memperhebat produksi.¹⁸ Sehingga yang dimaksud peningkatan adalah penataan sumber daya untuk mencapai suatu maksud dengan menggunakan tenaga ataupun pikiran menuju arah yang lebih baik lagi.

Menurut Mangkuprawira dan Hubies menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor *intrinsik* dan *ekstrinsik* pegawai. Faktor-faktor *intrinsik* yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor *ekstrinsik* terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi, kompensasi kontrol, fasilitas, pelatihan, prosedur kerja, beban kerja dan sebagainya.

Model peningkatan kualitas yang diterapkan pada kinerja tenaga kependidikan adalah standar mutu tenaga kependidikan yang diukur dari baik buruknya suatu benda, kadar, taraf, ataupun derajat (kepandaian, kecerdasan). Mutu juga didefinisikan sebagai sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki kualitas atau kinerja tenaga kependidikan dalam menyelenggarakan pendidikan.

Upaya peningkatan kinerja merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan, suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau

¹⁷ Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran; untuk membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*, Alfabeta, Bandung, 2003, hlm 175

¹⁸ Peter Salim Dan Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta : Modern Press, 1995, Hlm 160

berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka di perlukan penerapan kerja. Kinerja mengarah pada suatu tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).¹⁹

2. Kinerja Tenaga Kependidikan

Secara etimologi menurut Rue dan Byars dalam Amin, menegaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan.²⁰

Secara terminology Prawirosentono menegaskan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.²¹

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dan juga pasal 1 ayat 6 berbunyi tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong praja, pamong belajar, widyaswara, tutor, instruktur, dan sebutan yang lain yang sesuai dengan kekhususannya bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004). hlm. 67.

²⁰Amin, ZI, *Pengaruh Implementasi Otonomi Daerah Terhadap Kinerja Aparatur Birokrasi Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat., Ringkasan Disertasi*, (Bandung : Pascasarjana Unpad, 2007), hlm. 63.

²¹S. Prawirosentovno, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Penerbit DIFE, 1999), hlm 2.

pendidik pada perguruan tinggi. Lebih jelas lagi disebutkan pada bab XI tenaga kependidikan pasal 39 ayat 2, disebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.²²

Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan sekolah. Mereka adalah *non teaching staff* yang bertugas di sekolah yang sering disebut dengan Tata Usaha (TU). Dalam kemendiknas No. 053/U/2001 tentang penyusunan standar pelayanan minimal penyelenggaraan persekolahan bidang pendidikan dasar dan menengah dinyatakan bahwa tenaga administrasi sekolah ialah sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar tetapi sangat mendukung keberhasilannya dalam kegiatan administrasi sekolah.²³

Selain mengambil dari buku referensi, penulis juga melakukan penelaahan terhadap penelitian yang sudah ada. Sebenarnya penelitian ini bukanlah penelitian yang pertama, penulis menemukan beberapa penelitian yang sudah ada yang mempunyai kemiripan dengan judul yang penulis teliti berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan masukan dalam penelitian.

Skripsi karya Khusnul Khotimah (2012/2013) menjelaskan bahwa manajemen pembinaan kinerja tenaga pendidik diawali dengan kegiatan perencanaan, dengan merumuskan uraian tugas, rencana tindakan kerja, dan rencana pendukung. Pengorganisasian dimulai dari rapat pembagian tugas tenaga pendidik.

Bentuk pembinaan kinerja adalah pelatihan-pelatihan dan pendidikan formal dengan menggunakan teknik individu dan kelompok. Indikator penilaian kinerja tenaga pendidik berdasarkan tugas pokok penilaian kinerja yang

²² Undang-undang Sisdiknas Nomer 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: Cita Umbara, 2008), hlm 3.

²³ Kepmendiknas No. 053/U/2001 tentang pedoman penyusunan standar pelayanan minimal penyelenggaraan persekolahan bidang pendidikan dasar dan menengah.

dijadikan dasar pengembangan perencanaan kinerja tenaga pendidikan selanjutnya.²⁴

Skripsi Nopita Rahayu (2013/2014), menjelaskan bahwa usaha peningkatan mutu tenaga kependidikan dapat dilihat dari adanya beberapa langkah yang dilakukan sekolah dalam peningkatan mutu diantaranya komitmen manajemen ditunjukkan dengan adanya tugas pokok dan fungsi dari masing-masing tenaga kependidikan, pembentukan tim peningkatan mutu, mengadakan pengukuran mutu dengan adanya evaluasi dan perbaikan, mengadakan pelatihan di SMP Ma'arif, memberikan pengakuan/reward.²⁵

Skripsi Fian Nurhanifa (2015/2016) menjelaskan bahwa manajemen pembinaan tenaga pendidik diawali dengan kegiatan perencanaan, kemudian pengorganisasian. Bentuk pembinaan yang dilakukan adalah pelatihan-pelatihan menggunakan pendekatan direktif dan kolaboratif yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan tahap terakhir dilakukan pengawasan yang dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan.²⁶

Dari ketiga penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbedaannya atau kelebihanannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah subjek dan objek penilitianya. Ketiga peneliti sebelumnya itu mengkaji tentang manajemen pembinaan tenaga pendidik adapun penelitian kali ini menfokuskan pada bagaimana proses kepala sekolah dalam peningkatan kualitas kinerja dan bagaimana model peningkatan kinerja tenaga kependidikannya. Sedangkan kesamaan dari penelitian yang dilakkan oleh fian nurhanifa, nopita rahayu dan khusnul khotimah dengan penelitian ini adalah lebih mengacu kepada peneltian lapangan.

Adapun skripsi yang penulis buat dengan judul model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari adalah lebih

²⁴Khusnul Khotimah , *Manajemen Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Islam Buana Kroya Tahun Pelajaran 2012/2013*, (Skripsi STAIN Purwokerto: Tidak diterbitkan), hlm XI.

²⁵Nopita Rahayu, *Usaha Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di SMP Ma'arif NU 1 Bumiayu Tahun Pelajaran 2013/2014*, (Skripsi STAIN Purwokerto: Tidak diterbitkan), hlm 69.

²⁶Fian Nurhanifa ,*Manajemen Pembinaan Tenaga Pendidik di MTs al-Hidayah Karang Suci Purwokerto Tahun Ajaran 2015/2016*, (Skripsi STAIN Purwokerto: Tidak diterbitkan), hlm XI.

memfokuskan pada bagaimana proses kepala sekolah dalam peningkatan kualitas kinerja dan bagaimana model peningkatan kinerja tenaga kependidikannya.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penulisan penelitian dan memudahkan pembaca dalam memahami skripsi ini, maka penulis akan menyusunnya secara sistematis sesuai dengan sistematika penelitian. Adapun sistematika penelitiannya sebagai berikut:

Bab pertama berisi pendahuluan terdiri dari: latar belakang masalah, definisioperasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang landasan teori model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan yang meliputi beberapa sub tema yaitu bagian *pertama* peningkatan kualitas kinerja meliputi : pengertian, tujuan, fungsi dan sub kajiandari peningkatan kualitas kinerja. Bagian *kedua* kinerja tenaga kependidikan yang meliputi: pengertian tenaga kependidikan, bidang tugas tenaga kependidikan, indikator mutu kerja tenaga kependidikan dan sasaran tugas tenaga kependidikan.

Bab ketiga berisi tentang metodologi penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan peneliti untuk mencari berbagai data yang terdiri dari Jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab keempat berisi dua tema, *bagian pertama* berisi gambaran umum SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari yang berisikan sejarah berdirinya, letak geografis struktur kepengurusan, visi dan misi sekolah, keadaan pendidik dan peserta didik, sarana dan prasarana sekolah. *Bagian kedua* berisi tentang penyajian data dan analisis data model peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari

Bab kelima berisi Penutup berisi tentang kesimpulan, saran, daftar pustaka, lampiran-lampiran, daftar riwayat hidup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari seluruh data hasil penelitian yang sebelumnya telah dipaparkan pada bab IV, maka pada bab terakhir ini penulis menyimpulkan hasil seluruh penyajian data, analisis data, wawancara, observasi dan dokumentasi tentang “Model Peningkatan Kualitas Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari Purbalingga”, yaitu:

1. Peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan dilakukan dengan mengacu pada program perundang-undangan dan kebijakan Majelis Disdakmen PDM Purbalingga.
2. Model yang dilakukan oleh SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari Purbalingga dalam meningkatkan mutu kinerja tenaga kependidikan adalah:
 - a. Merencanakan program-program sekolah
 - b. Memusyawarahkan kebijakan kepala sekolah sebelum dilaksanakan
 - c. Membudayakan kedisiplinan
 - d. Membimbing serta memberi pengarahan terhadap tenaga kependidikan
3. Bentuk alur atau mekanisme peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari Purbalingga adalah:
 - a. Diklat Internal meliputi: Pelatihan (*Training*), Bimbingan Penyuluhan, Latihan Instruktur Pekerjaan dan Penugasan Sementara
 - b. Diklat Eksternal meliputi: Pendidikan, Workshop, Seminar dan Studi Banding
 - c. Rotasi
 - d. Pemberian Reward

B. Saran

Peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan di SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari Purbalingga hendaknya lebih ditingkatkan secara terus menerus dari beberapa sektor kinerja tenaga kependidikan agar peningkatan kualitas kinerja tenaga kependidikan dapat meningkat mutu kerjanya sesuai dengan perkembangan pendidikan yang semakin maju, berdaya saing, memiliki sumber daya manusia

tenaga kependidikan yang kompetendan professional. Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari Purbalingga hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya tenaga kependidikan, memperbaharui sistem kinerja, menambah program-program pendidikan yang lebih luas, meningkatkan sarana prasarana sebagai penunjang kinerja tenaga kependidikan.
2. Bagi tenaga kependidikan SMA Muhammadiyah 2 Bobotsari Purbalingga, hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja serta kompetensi agar lebih berkualitas, meningkatkan kedisiplinan diri dan meningkatkan pengelolaan pengembangan budaya sekolah.
3. Bagi Majelis Disdakmen PDM Kabupaten Purbalingga sebagai pengembang standar mutu institusi dan amal usaha pendidikan, hendaknya lebih meningkatkan kinerjanya dalam hal pengawasan dan program bidang pendidikan di institusi embaga kependidikan.
4. Bagi komite sekolah sebagai lembaga mandiri, hendaknya meningkatkan mutu pelayanan, memberikan pertimbangan, arahan, dan pengawasan pendidikan di SMA Muhammadiyah 2 BobotsariPurbalingga.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur, 2016, *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Gesyeng Publising.
- Amin, ZI, , 2007, *Pengaruh Implementasi Otonomi Daerah Terhadap Kinerja Aparatur Birokrasi Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat,, Ringkasan Disertasi*, Bandung : Pascasarjana Unpad.
- Arifin, Zainal, 2012. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawir, *Administrasi Pendidikan*, Padang: IAIN-IB Press, 2004
- Bafadal, Ibrahim, 2009. *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Creswell, John W.. 2012, *Researh Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Decaprio, Richard, 2013, *Tips Mengelola Laboratorium Sekolah; IPA,Bahasa, Komputer, dan Kimia*, Yogyakarta: Diva Press.
- Edy Sutrisno, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Media Group,.
- Hakim, Abdul. tt. *Dinamika Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Semarang: EF Press Digimedia,
- Hamdani, Anti Damayanti, 2008, *Manajemen & Teknik Laboratorium*, Yogyakarta: Fakultas Saintek UIN Sunan Kalijaga
- Hasbullah. 2006, *Otonomi Pendidikan*,Jakarta: PT.Grafindo
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- <http://abutholhah.wordpress.com/manajemen-laboratorium-ipa/>.
- <http://liestyodono.blogspot.in/2014/04/efektivitas-organisasi-tinjauan-pustaka.html?M=1>
- <http://peppyku.blogspot.in/2012/05/efektivitas-organisasi>.
- Http://repository.unpad.ac.id/8439/1/identifikasi_hambatan_organisasi.pdf

- <http://wiarenurse.blogspot.in/2012/06/majelis-pendidikan-dasar-dan-menengah.html?m=MAJELIS>
- <http://www.forumperpustakaansekolah.com/?option=comcontent&view=article&id=6tenaga-perpustakaan-sekolah&catid=42:perpustakaan&Itemid=64>
- <https://zizer.wordpress.com/2009/04/26/efektifitas-organisasi/amp/>
- Imron, Ali. 2009, Prilaku Administrasi Sekolah Dalam Pelayanan Publik Di Tingkat Satuan Pendidikan, Jurnal Tenaga Kependidikan, vol. IV. No 1, April 2009
- Irawanto, Dodi Wirawan. 2008, *Kepemimpinan: Esensi Dan Realitas*, Malang: Bayumedia Publishing,
- Kadir, Muh. Akob, 2016, *SDM dan Daya Saing dalam Bingkai Kearifan Lokal*, Makassar: Alauddin University Press.
- Kamil, Mustofa, 2007. *Model Pendidikan Dan Pelatihan*, Bandung: Alfabeta,.
- Kepmendiknas No. 053/U/2001 tentang pedoman penyusunan standar pelayanan minimal penyelenggaraan persekolahan bidang pendidikan dasar dan menengah
- Khusnul Khotimah , tt. Manajemen Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMA Islam Buana Kroya Tahun Pelajaran 2012/2013, Skripsi STAIN Purwokerto: Tidak diterbitkan
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Mangkuprawira, dan Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Moleong. Lexy J. 2013, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mondy R. Wayne. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Erlanga,.
- Mulyasa, 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi Dan Implementasi* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Notoatmojo, 2003, *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Nurhanifa, Fian, tt. Manajemen Pembinaan Tenaga Pendidik di MTs al-Hidayah Karang Suci Purwokerto Tahun Ajaran 2015/2016, Skripsi STAIN Purwokerto: Tidak diterbitkan .
- Nawawi, Hadari. 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri* Yogyakarta: Gajahmada UniverstyPress,.

- Peter Salim Dan Yeni Salim, 1995, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta : Modern Press,.
- Prawirosentovno, S., 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit DIFE,
- Priyono dan Marnis, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Qomar, Mujamil, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: Gelora Aksara Pratama,.
- Ratminto & Atik Septi Winarsih, 2008 *Manajemen Pelayanan* , Yogyakarta: Pustaka Pelajar,.
- Rahayu, Nopita tt. Usaha Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan di SMP Ma'arif NU 1 Bumiayu Tahun Pelajaran 2013/2014, Skripsi STAIN Purwokerto: Tidak diterbitkan
- Retno, Rusnandari. C dan Destina Paningrum, 2014. *Model Efektivitas Kerja Dalam Menunjang Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Jurnal Seminar Nasional Dan Call For Papers UNIBA
- Rifai, Moh., 1986. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jemmars
- Rugiyah dan Atiek Sismanti, 2013. *Profesi Kependidikan*. Bogor : Ghalia Indonesia,
- Sabri, Ahmad. 2000. *Administrasi Pendidikan*, Padang: IAIN-IB Press,
- Sagala, Syaiful. 2003, *Konsep Dan Makna Pembelajaran; Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar Dan Mengajar*, Alfabeta, Bandung,.
- Saleh, Abdul Rahman. 2011 *Percikan Pemikiran: Di Bidang Kepustakawanan*(Jakarta: Sagung Seto,
- Sanusi, Uwes, tt. *Manajemen Pengembangan Mutu Dasar*, Jakarta. Layar Wacana.
- Sinaga, Dian. 2011. *Mengelolah perpustakaan sekolah* Bandung: Bejana.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Sudarsono, Blasius *Pustakawan Cinta Dan Teknologi*, Jakarta: Sagung Seto,.
- Sudarwandanim& Yunan Danim, 2010 *Administrasi Sekolah& Manajemen Kelas*. Bandung: CV. Pustaka Setia,.

- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukirman, Hartati. 2000, *Manajemen Tenaga Pendidikan* Yogyakarta: FIP UNY,.
- Suwarno, Wiji. 2011, *Perpustakaan & Buku: Wacana Penulisan & Penerbitan*, Jakarta: Ar-Ruzz Media,.
- Tampubolon, Daulat Purnama, tt *Perguruan Tinggi Bermutu*, Jakarta PT. Gramedia Pustaka
- UU Republik Indonesia No.43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan Pasal 1,.
- Undang-undang Sisdiknas Nomer 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Cita Umbara, 2008
- Undang-Undang RI Nomor 24 Tahun 2008 Tentang PERMENDIKNAS. 2008
- Uno, Hamzah B. 2007 . *Profesi Kependidikan*, Jakarta: PT.Bumi Aksara,.
- W.J.S Poerwadarminta,. 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta Timur: Balai Pustaka,.
- Wahyudi, 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran* Bandung : Alfabeta
- Wardani, 1999. *Program Pemberdayaan Guru*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Jakarta.
- Wibowo, Sampurno, tt. *Pengantar Manajemen Bisnis* Bandung, Politeknik TELKOM Press.
- Zaenuri, Muchamad. 2015, *Manajemen SDM di Pemerintahan*, Yogyakarta, LP3M UMY Press.

IAIN PURWOKERTO