

ABSTRAK

Fatimah Nur Fitriani, 2022. Manajemen Kinerja Tenaga Kependidikan, Tesis, Pascasarjana, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Pembimbing I Prof. Dr. A. Rusdiana, M.M., Pembimbing II Dr. Ara Hidayat, M.Pd.

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya kesenjangan antara jumlah penduduk Indonesia dengan angka kesejahteraan yang masih rendah. Berdasarkan data yang tersedia di *World Bank* dikatakan bahwa pada tahun 2021 Indonesia menghasilkan 0,54 poin. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan Indonesia masih rendah, yang berdampak pada ketimpangan-ketimpangan yang terjadi di Indonesia. Data tersebut menunjukkan kualitas sumberdaya di Indonesia masih dibawah negara-negara ASEAN. Untuk meningkatkan sumberdaya manusia tersebut, salah satu langkahnya yaitu pada pengelolaan di bidang pendidikan. Namun, pada kenyataannya pengelolaan pendidikan masih banyak yang kurang diperhatikan. Seperti contohnya, kurangnya perhatian terhadap pengembangan para tenaga administrasi, tenaga laboratorium, dan tenaga perpustakaan yang menyebabkan kinerja tenaga kependidikan menjadi kurang diperhatikan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengelolaan manajemen kinerja tenaga kependidikan dengan harapan agar pengelolaan tenaga kependidikan dapat berjalan dengan baik sehingga kualitas pendidikan dapat meningkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Lokasi penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Bekasi. Temuan hasil penelitian didapatkan bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Bekasi menerapkan manajemen kinerja sebagai berikut: pertama, tahap perencanaan yaitu menentukan tujuan, sdm dan waktu dalam menentukan target. Kedua, tahap pengelolaan yaitu melaksanakan program berdasarkan tujuan dan melakukan pengawasan dalam pelaksanaannya. Ketiga, tahap evaluasi yaitu mengidentifikasi hambatan untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai. Keempat, yaitu pengembangan dengan melakukan koreksi dan penyesuaian bantuan yang diberikan. Faktor dalam keberhasilan manajemen kinerja adalah komunikasi yang efektif dalam melakukan pekerjaan, dan jika komunikasi dapat berjalan dengan baik maka kinerja dari pegawai akan menjadi baik dan memberikan hasil yang optimal. Untuk mendapatkan kualitas pendidikan yang baik, maka pengelolaannya pun harus baik. Pengelola pendidikan, harus dapat bekerja dan mengelola lembaga pendidikan dengan kualitas yang baik pula. Manajemen kinerja dilakukan dengan 4 tahapan yaitu Perencanaan, Proses, Evaluasi dan Pengembangan. Dalam melakukan manajemen yang baik maka diperlukan komunikasi yang efektif dan efisien agar dapat terwujud sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan.

Kata Kunci : Manajemen, Kinerja, Kependidikan

ABSTRACT

Fatimah Nur Fitriani, 2022. *Performance Management of Educational Personnel, Theses, Postgraduate, Islamic Education Management Study Program, Sunan Gunung Djati State Islamic University Bandung. Supervisor I Prof. Dr. A. Rusdiana, M.M., Supervisor II Dr. Ara Hidayat, M.Pd.*

This research is motivated by the gap between the number of Indonesians and the low welfare rate. Based on data available at the World Bank, it is said that in 2021 Indonesia earned 0.54 points. The data shows that Indonesia's welfare level is still low, which has an impact on inequalities that occur in Indonesia. The data shows that the quality of resources in Indonesia is still below that of ASEAN countries. To improve these human resources, one of the steps is in the management of education. However, in reality, the management of education is still not paid attention to. For example, the lack of attention to the development of administrative personnel, laboratory personnel, and library personnel causes the performance of educational personnel to be less considered. The purpose of this study is to determine the management of the performance management of educational personnel in the hope that the management of educational personnel can run well so that the quality of education can improve. This research uses a qualitative approach with a descriptive method. Its data collection techniques use interviews, observations and documentation studies. The location of the study was conducted in Madrasah Tsanawiyah Negeri 1, Bekasi Regency. The findings of the study found that Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bekasi Regency implemented performance management as follows: first, the planning stage, namely determining goals, human resources and time in determining targets. Second, the management stage is to implement programs based on objectives and supervise their implementation. Third, the evaluation stage is to identify obstacles to determine the condition of employee performance. Fourth, namely development by making corrections and adjustments to the assistance provided. The factor in the success of performance management is effective communication in doing work, and if communication can run well, the performance of employees will be good and provide optimal results. To get a good quality of education, the management must also be good. Education managers must be able to work and manage educational institutions with good quality as well. Performance management is carried out in 4 stages, namely Planning, Process, Evaluation and Development. In carrying out good management, effective and efficient communication is needed so that it can be realized in accordance with the goals that have been set.

Keywords: Management, Performance, Education