

- [17] Siti Nurhayati. 2011. Penerapan Kolaborasi Model Pembelajaran Explicit Instruction dengan Listening Team untuk Meningkatkan Aktivitas dan Prestasi belajar Akuntansi Siswa Kelas XII IPS-2 SMA Swasta Josua Medan. Medan. [Skripsi tidak dipublikasikan].
- [18] Sugeng Hariyadi dan Kawan-Kawan. 1987. Perkembangan Peserta Didik. Semarang: CV. IKIP Semarang Press.
- [19] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Administrasi. CV Alfabeta, Bandung.
- [20] Supranto. 2000. Statistik (Teori dan Aplikasi), Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga
- [21] Sutratinah Tirtonegoro. 2001. Penelitian Prestasi belajar Mengajar. Surabaya: Usaha Nasional.
- [22] Suyati. 1992. Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [23] Syaiful Bahri. 2002. Psikologi Belajar. Jakarta : Rineka Cipta.
- [24] Tu'u, Tulus. 2004. Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta: Grasindo
- [25] Wina Sanjaya. 2007. Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses. Jakarta: Rineka Cipta.
- [26] Winkel. 1999. Psikologi Pengajaran. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan melalui *Manajemen Capacity Building* guna Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMK Negeri 1 Sawit

**Drs. Badari, M.M.
NIP.19640312 199003 1 009**

Abstrak : Tujuan Penelitian Tindakan Sekolah ini digunakan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui manajemen capacity building di SMK Negeri 1 Sawit dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian dilakukan di SMK Negeri 1 Sawit Kabupaten Boyolali tahun pelajaran 2020/2021. Subyek Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang dilakukan adalah tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Sawit. Jumlah tenaga kependidikan di SMK negeri 1 Sawit sebanyak 23 orang. Penelitian Tindakan Sekolah tidak menggunakan teknik total populasi, sehingga seluruh tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Sawit digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik dan alat pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang terdiri dari siklus I dan siklus II. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi Kepala Sekolah melalui Manajemen Capacity Building di SMK Negeri 1 Sawit mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan telah berhasil. Hal ini terbukti dari kinerja tenaga kependidikan pada siklus I dalam kategori cukup baik sedangkan pada siklus II kinerja tenaga kependidikan menjadi sangat baik sehingga perlunya pelaksanaan manajemen capacity building dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan ke depan strategi manajemen capacity building dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: Penelitian Tindakan Sekolah, manajemen capacity building,

Abstract : The purpose of this School Action Research is used to determine the principal's strategy in improving the performance of education personnel through capacity building management at SMK Negeri 1 Sawit in improving the quality of education. The research was conducted at SMK Negeri 1 Sawit, Boyolali Regency, for the 2020/2021 academic year. The subjects of the School Action Research (PTS) conducted were the education staff of SMK Negeri 1 Sawit. The number of education staff at SMK Negeri 1 Sawit is 23 people. School Action Research does not use the total population technique, so all education personnel at SMK Negeri 1 Sawit are used as samples in the study. Techniques and data collection tools using a questionnaire sheet. This research was conducted using School Action Research (PTS) which consisted of cycle I and cycle II. The results showed that the Principal's strategy through Capacity Building Management at SMK Negeri 1 Sawit was able to improve the performance of education personnel in an effort to improve the quality of education. This is evident from the performance of the education staff in the first cycle in the fairly good category, while in the second cycle the performance of the education staff becomes very good so that the need for capacity building management implementation can be used by school principals in order to improve the performance of education personnel and in the future capacity building management strategies can be used. by the principal to improve teacher performance.

Keywords: School Action Research, capacity building management,

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah sebuah tempat dimana peran manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat dibutuhkan demi mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang ada di sekolah meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kualitas kinerja sekolah akan sangat tergantung pada kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan. Muniarti dan Isman (2016: 129) menyatakan bahwa tenaga kependidikan merupakan personil yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan kelancaran kegiatan pendidikan, peran tenaga kependidikan sebagai pendukung dan pelayan dalam proses administrasi sekolah.

Kinerja tenaga kependidikan merupakan faktor pendukung yang tidak bisa diabaikan dalam mencapai tujuan pendidikan dari sekolah. Tenaga kependidikan bertugas sebagai pendukung berjalannya proses pendidikan di sekolah melalui berbagai layanan guna terselenggaranya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Tenaga kependidikan non-guru dalam konteks ini adalah semua Sumber Daya Manusia (SDM) atau ketenagaan yang membantu terlaksananya kegiatan belajar mengajar di sekolah selain guru, seperti tenaga laboran, tenaga pustakawan dan tenaga administrasi (Yasin, 2015: 52).

Tenaga kependidikan yang solid, bertanggungjawab menjadi dambaan bagi sekolah. Tenaga kependidikan berperan dalam kelangsungan proses administrasi, sehingga tenaga kependidikan juga dituntut untuk bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Ahfas, dkk, 2018: 192).

Kepala sekolah mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting dalam rangka menerapkan kualitas sekolah dan sekaligus

dalam manajemen peningkatan mutu pembelajaran, karena gerak langkah sekolah dikendalikan oleh kepala sekolah. Mutu dalam hal ini berkaitan dengan pelatihan dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah memerlukan strategi dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah berfungsi untuk menempatkan skill yang dimiliki tenaga kependidikan sesuai dengan pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya serta memotivasi para tenaga kependidikan supaya tidak bosan dengan pekerjaan yang selama ini mereka kerjakan.

Hasil observasi pendahuluan di SMK Negeri 1 Sawit peneliti menemukan beberapa permasalahan diantaranya adalah masih ada tenaga kependidikan yang melanggar tata tertib dan kurang disiplin hadir di sekolah. Pada bulan Januari-Maret 2021 ditemukan sebanyak 3 orang tidak masuk kantor dengan alasan yang tidak jelas dan 4 orang pegawai menyatakan izin. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran tenaga kependidikan dikategorikan belum optimal. Hasil observasi lain menunjukkan masih terdapatnya pegawai yang belum memiliki kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya tanggung jawab dan loyalitas pegawai dalam melakukan proses perencanaan dan pelaksanaan tugas dan rendahnya kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual dalam memecahkan suatu permasalahan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Hal ini menyebabkan kinerja tenaga kependidikan tersebut mengalami kurang maksimal.

Kepala sekolah juga melaksanakan supervisi terhadap kinerja tenaga kependidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepala sekolah melakukan pengawasan, dengan cara pengamatan dan laporan. sehingga permasalahan dari pegawai akan diketahui oleh kepala sekolah. Strategi yang diterapkan Kepala Sekolah

SMK Negeri 1 Sawit Boyolali dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yaitu dengan pelaksanaan *capacity building*. *Capacity building* merupakan pembangunan keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*capabilities*), supaya pembangunan organisasi efektif dan berkelanjutan. Ini adalah proses membantu individu atau kelompok untuk mengidentifikasi dan menemukan permasalahan dan menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan melakukan perubahan (Amboningtyas and Yulianeu, 2019; 78), dengan demikian, pola kerja pengembangan kapasitas sangat menekankan adanya keterlibatan keseluruhan komponen organisasi yaitu kepala sekolah dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Sawit. Hal ini diharapkan akan mampu mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh melalui proses pendidikan dan pembelajaran, memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimilikinya untuk memajukan kualitas pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih adanya tenaga kependidikan yang melanggar tata tertib dan kurang disiplin hadir di sekolah.
2. Masih terdapatnya pegawai yang belum memiliki kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Kurangnya tanggung jawab dan loyalitas pegawai dalam melakukan proses perencanaan dan pelaksanaan tugas dan
4. Rendahnya kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual dalam memecahkan suatu permasalahan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian Tindakan Sekolah perlu memiliki batasan masalah, hal ini menjaga agar masalah yang akan diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan ditentukan. Dari identifikasi masalah di atas, dalam penelitian tindakan sekolah ini akan dilakukan adalah strategi kepala

sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui manajemen *capacity building* di SMK Negeri 1 Sawit dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui manajemen *capacity building* di SMK Negeri 1 Sawit dalam meningkatkan kualitas pendidikan ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui manajemen *capacity building* di SMK Negeri 1 Sawit dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam pelaksanaan manajemen *capacity building* di SMK N 1 Sawit.
- b. Untuk mengetahui peningkatan kinerja tenaga kependidikan SMK N 1 Sawit.

KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. *Capacity Building*

a. Pengertian

Capacity building (pengembangan kapasitas) adalah suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi, atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang akan dicapai (Haryanto, 2014: 17). *Capacity building* adalah kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu organisasi, jaringan kerja atau sektor dan sistem yang lebih luas, untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan

pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *capacity building* merupakan suatu upaya yang berhubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, upaya untuk mendorong organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya, serta upaya untuk menciptakan kondisi lingkungan yang dibutuhkan oleh organisasi agar dapat berfungsi dengan baik.

2. Kinerja

a. Pengertian

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja terbaik yang diperoleh melalui rangkaian sistem yang terdapat pada organisasi tersebut. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal faktor) maupun upaya strategis dari organisasi.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Prawatya dan Raharjo, 2012: 323). Kinerja adalah pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2014: 152). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016: 34).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan. Peningkatan kinerja

karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

c. Dimensi Kinerja

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Menurut Miner dalam Wirawan (2015: 181) menyatakan bahwa beberapa dimensi kinerja adalah *quality of output, quantity of output, time at work dan cooperation with others work*.

d. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;

2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader;

3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap

sesama anggota tim, kelompok dan keeratan anggota tim;

4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;

5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Mahmudi, 2010: 26).

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pengamatan awal di SMK Negeri 1 Sawit ditemukan beberapa permasalahan diantaranya adalah masih ada tenaga kependidikan yang melanggar tata tertib dan kurang disiplin hadir di sekolah, tingkat kehadiran tenaga kependidikan belum optimal, masih terdapatnya pegawai yang belum memiliki kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya tanggung jawab dan loyalitas pegawai dalam melakukan proses perencanaan dan pelaksanaan tugas dan rendahnya kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual dalam memecahkan suatu permasalahan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Hal ini menyebabkan kinerja tenaga kependidikan tersebut mengalami kurang maksimal.

Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah memerlukan strategi yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sekolah. Salah satu strategi yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan adalah dengan melaksanakan *capacity building*. *Capacity building* merupakan usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kinerja sekolah melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

C. Hipotesa Tindakan

Berdasarkan kajian dan kerangka berpikir berpikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesa tindakan sebagai berikut: Strategi Kepala Sekolah Melalui

Manajemen Capacity Building di SMK Negeri 1 Sawit mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

1. Waktu penelitian

Penelitian Tindakan Sekolah dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai Juni 2021.

2. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di SMK Negeri 1 Sawit Kabupaten Boyolali tahun pelajaran 2020/2021. Tempat penelitian ini dipilih, karena tempat ini merupakan tempat bertugas sehari-hari. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, peneliti menemukan permasalahan tentang masih perlunya peningkatan kinerja dari tenaga kependidikan dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah.

B. Subyek Penelitian

Subyek Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang dilakukan adalah tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Sawit. Jumlah tenaga kependidikan di SMK negeri 1 Sawit sebanyak 23 orang. Penelitian Tindakan Sekolah tidak menggunakan teknik total populasi, sehingga seluruh tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Sawit digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

C. Sumber Data

Sumber data yang peneliti dapatkan adalah dari tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Sawit Kabupaten Boyolali.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan lembar kuesioner. Lembar kuesioner digunakan untuk mengetahui kinerja dari pegawai sebelum dan sesudah dilakukannya manajemen *capacity building* pada tenaga kependidikan.

E. Analisis Data

Dalam penelitian ini tidak menggunakan analisis uji statistik namun menggunakan analisis diskriptif dan komparatif. Hasil

observasi yang telah dilakukan diolah dan dianalisis secara deskriptif komparatif yaitu membandingkan nilai antar siklus maupun indikator dalam penelitian. Observasi dengan analisis deskriptif ini berdasarkan hasil observasi dan refleksi tiap siklus.

F. Indikator Kinerja

Kondisi akhir yang diharapkan setelah melakukan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini, bahwa kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Sawit Boyolali mengalami peningkatan. Peningkatan karakter kinerja tenaga kependidikan ini dapat dilihat dari peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan hubungan dengan rekan kerja yang semakin baik. Indikator penilaian kinerja tenaga kependidikan diukur dengan menggunakan analisis deskriptif yang berasal dari jawaban responden kemudian dicari rata-ratanya

G. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang terdiri dari siklus I dan siklus II.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

Hasil observasi pendahuluan di SMK Negeri 1 Sawit menunjukkan beberapa permasalahan diantaranya adalah masih ada tenaga kependidikan yang melanggar tata tertib dan kurang disiplin hadir di sekolah, sehingga tingkat kehadiran tenaga kependidikan dikategorikan belum optimal, masih terdapatnya pegawai yang belum memiliki kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya tanggung jawab dan loyalitas pegawai dalam melakukan proses perencanaan dan pelaksanaan tugas dan rendahnya kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual dalam memecahkan suatu permasalahan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Hal ini menyebabkan kinerja tenaga kependidikan tersebut mengalami kurang maksimal.

Membangun *capacity building* organisasi sekolah dengan cara meningkatkan kualitas individu dan SDM secara keseluruhan. Kapasitas yang ditingkatkan adalah kapasitas dari tenaga kependidikan dalam menunjang proses pembelajaran, agar tenaga kependidikan yang ada di SMK Negeri 1 Sawit menjadi sumber daya manusia yang unggul maka diperlukan *manajemen capacity building*.

Penelitian Tindakan Sekolah ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Sawit melibatkan 23 tenaga kependidikan tahun pembelajaran tahun 2020/2021. Penelitian ini terdiri atas dua siklus, dimana pada setiap siklus dilaksanakan satu kali pertemuan dan setiap siklus terdiri empat tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi. Data yang dikumpulkan melalui observasi selanjutnya diolah secara deskriptif dengan menggunakan kriteria penilaian dipindahkan ke dalam bentuk kuantitatif, untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan.

1. Hasil Siklus I

a. Perencanaan.

Dalam perencanaan ini ditentukan dahulu kegiatan yang akan dibuat dalam manajemen capacity building pada tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Sawit tahun pelajaran 2020/2021, karena ketika belum ditentukan apa yang akan disiapkan tentulah tidak akan fokus pada permasalahan. Pada penelitian ini, peneliti akan mencoba melalui kegiatan beberapa kegiatan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Perencanaan yang kedua adalah menyiapkan segala instrumen yang diperlukan, baik dalam proses pelatihan maupun instrumen untuk penilaian. Setelah kegiatan yang akan dijadikan manajemen capacity building sudah ditentukan kemudian peneliti menyiapkan segala persiapan yang dibutuhkan, baik dari pelaksanaannya, pengawasannya, sampai dengan penilaiannya, supaya nantinya hasilnya bisa semaksimal mungkin.

Perencanaan selanjutnya adalah menyiapkan format evaluasi yang berupa lembar penilaian angket bagi tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Sawit Pada level individu, agar SDM mempunyai kapasitas yang terus berkembang mulai dari komunikasi, kerjasama tim, motivasi kerja dan etos kerja dari tenaga ke pendidikan.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan siklus I dilakukan selama dua hari bertempat di SMK Negeri 1 Sawit. Kegiatan yang dilakukan dalam tahap pelaksanaan manajemen capacity building antara lain adalah dibagi ke dalam 2 sesi selama dua hari yaitu sebagai berikut :

1) Hari ke-1, Senin, 1 Maret 2021

a) Komunikasi Efektif dalam Pekerjaan (09.00 - 10.00 WIB)

Tema pertama adalah tentang komunikasi dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi komunikasi, mengenali gangguan dalam berkomunikasi efektif

b) Membangun Team Work yang Dinamis (10.00 - 11.00 WIB)

Tema kedua adalah membangun *team work* yang dinamis dengan fokus pada mengenali karakteristik tim yang hebat, strategi membangun tim kerja dan mengatasi konflik yang terjadi dalam tim.

2) Hari ke-2, Selasa, 2 Maret 2021

a) Meningkatkan Motivasi Diri (09.00 - 10.00 WIB)

Tema pertama pada pelatihan hari kedua adalah tentang peningkatan motivasi kerja. Peserta diharapkan memahami tentang motivasi kerja dari Maslow dan meningkatkan motivasi kerja secara individu.

b) Memahami etos kerja (10.00 - 11.00 WIB)
Tema kedua pada pelatihan hari kedua adalah memahami etos kerja, dengan topik mengenai pemahaman etos dan budaya kerja di sekolah.

c) Pengamatan

Observasi dengan mengamati perubahan pembentukan kinerja tenaga kependidikan

SMK Negeri 1 Sawit dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hasil siklus I ini diperoleh melalui hasil observasi melalui lembar angket yang telah disiapkan oleh peneliti.

d) Refleksi

Refleksi merupakan hasil tindakan dengan menilai kinerja tenaga kependidikan Tindakan yang dinilai merupakan keseluruhan aktivitas tenaga kependidikan selama siklus I berlangsung. Hasil observasi dalam pelaksanaan manajemen capacity building masih menunjukkan adanya tenaga kependidikan yang masih mengobrol dengan rekan lain sehingga kurang fokus dalam pelaksanaan manajemen capacity building pada siklus I.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa tenaga kependidikan secara umum masih memiliki kinerja yang cukup baik karena masih ada tenaga kependidikan dengan kedisiplinan rendah karena masih mengobrol dengan rekan lain saat pelaksanaan pelatihan, mungkin penyebab semua ini adalah program manajemen capacity building yang belum berjalan optimal karena baru dilaksanakan selama 2 hari sehingga tenaga kependidikan kurang termotivasi untuk melakukan tindakan-tindakan tersebut., oleh karena itu perlu dilaksanakan program manajemen capacity building ke dalam siklus II.

2. Hasil Siklus II

a. Perencanaan.

Perencanaan ditentukan sebagai tahap awal sebelum kegiatan dilaksanakan dalam manajemen capacity building siklus II pada tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Sawit tahun pelajaran 2020/2021. Pada tahap perencanaan ini disusun beberapa kegiatan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Perencanaan dilakukan dengan menyiapkan segala instrumen yang diperlukan, baik dalam proses pelatihan maupun instrumen untuk penilaian. Setelah

kegiatan yang akan dijadikan manajemen *capacity building* sudah ditentukan kemudian peneliti menyiapkan segala persiapan yang dibutuhkan, baik dari pelaksanaannya, pengawasannya, sampai dengan penilaiannya, supaya nantinya hasilnya bisa semaksimal mungkin. Perencanaan selanjutnya adalah menyiapkan format evaluasi yang berupa lembar penilaian angket bagi tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Sawit Pada level individu, agar SDM mempunyai kapasitas yang terus berkembang mulai dari komunikasi, kerjasama tim, motivasi kerja dan etos kerja dari tenaga kependidikan.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan siklus II dilakukan selama dua hari bertempat di SMK Negeri 1 Sawit. Kegiatan yang dilakukan dalam tahap pelaksanaan manajemen *capacity building* antara lain adalah dibagi ke dalam dua sesi selama dua hari yaitu sebagai berikut :

1) Hari ke-1, Senin, 15 Maret 2021

a) Komunikasi Efektif dalam Pekerjaan (09.00 - 10.00 WIB)

Tema pertama adalah tentang komunikasi dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi komunikasi, mengenali gangguan dalam berkomunikasi efektif

b) Membangun *Team Work* yang Dinamis (10.00 - 11.00 WIB)

Tema kedua adalah membangun *team work* yang dinamis dengan fokus pada mengenali karakteristik tim yang hebat, strategi membangun tim kerja dan mengatasi konflik yang terjadi dalam tim.

2) Hari ke-2, Kamis, 18 Maret 2021

a) Meningkatkan Motivasi Diri (09.00 - 10.00 WIB)

Tema pertama pada pelatihan hari kedua adalah tentang peningkatan motivasi kerja. Peserta diharapkan memahami tentang motivasi kerja dari Maslow dan meningkatkan motivasi kerja secara individu.

b) Memahami etos kerja (10.00 - 11.00 WIB)
Tema kedua pada pelatihan hari kedua adalah memahami etos kerja, dengan topik mengenai pemahaman etos dan budaya kerja di sekolah.

c) Pengamatan

Observasi dengan mengamati perubahan pembentukan kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Sawit dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hasil siklus II ini diperoleh melalui hasil observasi melalui lembar angket yang telah disiapkan oleh peneliti mengenai kinerja tenaga kependidikan.

d) Refleksi

Refleksi merupakan hasil tindakan dengan menilai kinerja tenaga kependidikan Tindakan yang dinilai merupakan keseluruhan aktivitas tenaga kependidikan selama siklus II berlangsung. Hasil observasi dalam pelaksanaan *manajemen capacity building* sudah berjalan dengan baik, dimana tenaga kependidikan fokus terhadap materi yang disampaikan dalam pelaksanaan *manajemen capacity building* pada siklus II.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa tenaga kependidikan sudah masih memiliki kinerja yang sangat baik, oleh karena itu siklus II sudah mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

B. Pembahasan

1. Hasil Siklus I

Hasil kegiatan siklus I diketahui bahwa tenaga kependidikan memiliki kinerja yang cukup baik, hal ini tampak dari semua indikator dari kinerja dalam kategori cukup baik diantaranya pada kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, waktu kerja dan kerjasama dengan rekan lain masih dalam kategori cukup baik berada diantara rentang nilai (2,61 - 3,40).

2. Hasil Siklus II

Hasil kegiatan siklus II diketahui bahwa tenaga kependidikan memiliki kinerja yang sangat baik dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di SMK Negeri 1

Sawit Boyolali, hal ini tampak dari semua indikator dari kinerja dalam kategori cukup baik diantaranya pada kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, waktu kerja dan kerjasama dengan rekan lain sudah sesuai dengan indikator kinerja yang ditetapkan yaitu dalam kategori sangat baik berada diantara rentang nilai (4,21 - 5,00).

C. Hasil Tindakan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka strategi Kepala Sekolah melalui *Manajemen Capacity Building* di SMK Negeri 1 Sawit mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan telah berhasil. Hal ini terbukti dari kinerja tenaga kependidikan pada siklus I dalam kategori cukup baik (2,61 -3,40) sedangkan pada siklus II kinerja tenaga kependidikan menjadi sangat baik (4,21-5,00).

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa strategi Kepala Sekolah melalui *Manajemen Capacity Building* di SMK Negeri 1 Sawit mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan telah berhasil. Hal ini terbukti dari kinerja tenaga

kependidikan pada siklus I dalam kategori cukup baik (2,61 - 3,40) sedangkan pada siklus II kinerja tenaga kependidikan menjadi sangat baik (4,21 - 5,00).

B. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perlunya pelaksanaan manajemen *capacity building* dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan ke depan strategi manajemen *capacity building* dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

C. Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya ke depan menerapkan strategi manajemen *capacity building* kepada guru agar mampu meningkatkan kinerja sehingga kualitas pendidikan semakin meningkat.

2. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan diharapkan dapat mempertahankan kinerjanya dalam membantu sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, misalnya datang tepat waktu ke sekolah, meningkatkan kualitas kerja serta mampu bekerjasama dengan rekan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amboningtyas, Dheasy and Yulianeu. 2019. The Development Of Capacity Building To Improve The Quality Of Human Resources Among Small And Medium Enterprises. *Manajemen Bisnis*. Vol 9 No 1, pp. 75-83.
- [2] Gandara, Rida . 2016. *Capacity Building Dosen pada Jurusan di Perguruan Tinggi Badan Hukum Miliki Negara*. Fakultas Ilmu Pendidikan UPI. Bandung.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [4] Hameed, Abdul and Waheed, Aamer. 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. Employee is a key element of the organization. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 13
- [5] Haryanto, 2014. *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Institutional Capacity Development) (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta : AP21 Nasional.
- [6] Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : PT BPFE