

OPTIMASI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK MENINGKATKAN KUNERJA TENAGA PENDIDIK DI MI AL-CHAERiyAH AL-CHAERiyAH MA'ARIF SIMBORO KAB. MAMUJU

Jamaluddin¹, Yuspiani², Muh. Wayong³

Universitas Islam Negeri Makassar

Email: Jmirdad913@gmail.com

Abstract

Optimizing the leadership of the madrasah principal to improve the performance of educators, this study aims to determine what methods are used by the madrasah principal in optimizing his leadership which then gives a positive effect on the performance of educators as his subordinates. The research method used is qualitative research, with data from articles, journals, and relevant experiences. The discussion of this study includes an analysis of the duties and responsibilities of the madrasah principal, the competence of the madrasah principal the duties and responsibilities of educator, and strategies for improving the performance of educator. The conclusion in this study is, optimizing the leadership of the madrasah principal through increasing understanding and practice of the principals competence based on government regulations. Then, the performance of educators is assessed based on several indicators. The indicators in question are work speed, work initiative, creativity, and communication. Meanwhile, the strategy used to improve the performance of educators is through four factors that influence performance, these factors are environmental factors, incentives, and madrasah policies.

Abstrak

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekoilah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana. Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui optimalisasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan gairah dan semangat kerja tenaga pendidik, serta hambatan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik pada MI Al-Chaeriyah Ma'arif Simboro Kabupaten Mamuju. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, wawancara, observasi, dokumentasi, serta studi pustaka berupa jurnal, artikel dan pengalaman yang relevan. Yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepala madrasah dalam mengoptimalkan kepemimpinannya melalui peningkatan pemahaman terkait dengan kompetensi kepala madrasah berdasarkan PERATURAN PEMERINTAH NO. 13 TAHUN 2007. (2) Kepala madrasah menilai kinerja tenaga pendidik berdasarkan 5 indikator kinerja. (3) Kepala madrasah menerapkan strategi peningkatan kinerja tenaga pendidik dengan memaksimalkan kebersihan dan keamanan lingkungan madrasah, Meningkatkan pendapatan insentif tenaga pendidik yang berstatus honorer, menyeleksi calon tenaga pendidik dan mengadakan pelatihan.

Article History

Submitted: 3 Agustus 2024

Accepted: 5 Agustus 2024

Published: 12 Agustus 2024

Key Words

Competence, performance educators, strategy

Sejarah Artikel

Submitted: 3 Agustus 2024

Accepted: 5 Agustus 2024

Published: 12 Agustus 2024

Kata Kunci

Kompetensi kepala madrasah, kinerja guru, strategi.

PENDAHULUAN

Penduduk dunia saat ini dibuat tercengang dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang telah menimbulkan gesekan dalam berbagai elemen yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memaksimalkan diri dalam meningkatkan kualitas dan keunggulan, dapat berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta memiliki etos kerja yang maksimal. Sehingga berulang kali dinyatakan bahwa saat ini kita telah mengalami perang kebudayaan (Khamenei, 2023). Aktualitas diri bagi manusia yang berkualitas tinggi menjadi aktor yang lebih aktif, berperan, energik, independen, profesional, profesional dan profesional dalam kelebihan masing-masing. Salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah dengan menerapkan sistem.

Dalam konteks keindonesiaan, madrasah harus dengan keinginan yang kuat melaksanakan tugas dan fungsi demi cita-cita mewujudkan tujuan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penejalasannya pada Bab II Pasal 3 yang berbunyi: “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban manusia yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokrasi serta bertanggungjawab” (UU RI No 20, 2007).

Lembaga pendidikan yang berhaluan agama semakin sadar akan pentingnya Pendidikan yang berkualitas. Fakta ini menuntut adanya langkah yang dapat ditempuh dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam berbagai aspeknya. Salah satu yang dapat ditempuh adalah dengan menerapkan system informasi manajemen pada seluruh kegiatan pendidikan yang berhaluan agamis (Darwis & Mahmud, 2017).

Kesuksesan untuk mewujudkan cita-cita tersebut kepala madrasah memiliki peran tinggi dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan potensi sumber daya pendidikan yang ada. Kepemimpinan kepala madrasah sebenarnya merupakan faktor yang memiliki potensi besar untuk mendobrak dan menuntun sistem madrasah untuk mampu mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah dengan membuat program yang dilakukan secara berkala dan sistematis. Syarat kebangkitan bangsa, harus menentukan prinsip-prinsip yang menjadi semangat dan keyakinan mereka. Oleh karena itu, dijelaskan tiga prinsip tersebut; adanya ajaran yang benar, keyakinan kita terhadapnya, dan pemahaman kita terhadapnya (Sadr,2021). Kepala madrasah mempunyai tugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim dan budaya madrasah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif (Ichwan, 2019)

Pendidikan merupakan suatu hal yang penting bagi umat manusia dan niscaya diperlukan untuk kehidupan, baik individu maupun dalam berbangsa dan bernegara. Bukan tanpa alasan yang tidak jelas, karena gambaran kualitas suatu bangsa dapat dilihat bagaimana kualitas pendidikannya. Tentu tidak mudah karena untuk membentuk karakter dan etika, manusia butuh proses intelektual yang memakan waktu dan tahapan yang panjang (Mustamin, 2003). Era sekarang ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah membuat semacam sistem hidup yang harus berdaya saing dalam berbagai aspek yang mengharuskan semua masyarakat kita untuk memaksimalkan kualitas yang profesional, mampu berdaya saing memahami perkembangan ilmu pengetahuan, dan menguasai teknologi.

Madrasah adalah lembaga paling utama dalam menjalankan proses pendidikan. Kepala madrasah sangat berperan untuk menjalankan roda sistem yang melingkup banyak komponen, sehingga proses belajar mengajar pada Lembaga pendidikan bergerak dengan benar. Dengan demikian, kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasah wajib memiliki visi dan misi, berkompoten, memahami tugas dan tanggung jawabnya, memiliki tujuan yang strategis serta langkah-langkah yang kemungkinan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah, menetapkan bahwa kepala madrasah standar kompetensi yang meliputi: (1) Kepribadian, (2) Manajerial, (3) Kewirausahaan, (4) Supervisor, dan (5) Sosial. Penetapan standar kompetensi tersebut merupakan alur utama bagi kepala madrasah untuk mampu mewujudkan kepemimpinan maksimal dalam segala proses pendidikan pada madrasah. Beberapa fakta literatur menggambarkan, berdasarkan pengalaman empiric menunjukkan bahwa rata-rata kepala madrasah kurang memiliki kemampuan akademik, kurang memiliki motivasi diri, kurang semangat dan disiplin kerja, serta memiliki wawasan

yang sempit. Fenomena tersebut disebabkan proses penyaringan kurang memenuhi kompetensi, procedural cacat, kurang transparan, tidak kompetitif, serta factor-faktor kedirian kapala madrasah itu sendiri (Gusniati, 2022).

Lewat kepemimpinan kepala madrasah inilah pemimpin dapat memnyalurkan nilai-nilai seperti intervensi dan menekan kelompok, telarnsi terhadap resiko mendukung guru, perubahan dan sebagainya. Untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik, diperlukan sorang kepala madrasah madrasah yang menerapkan kepemimpinan kepala madrasah yakni seorang pemimpin, selain mempnyuai kemampuan dan komptensi pribadi juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya. Pada dasarnya kepala madrasah melakukan tiga fungsi yaitu membantu para tenaga pendidik memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para tenaga pendidik, para karyawan, para peserta didik, dan anggita masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di madrasah, menciptakan lingkungan madrasah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, dan nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh semangat, produktif dan memperoleh kepuasan kerja tinggi (Kusmintarjo, 1997).

Kepala madrasah mempunyai punya tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan tidak mungkin mengabaikan fungsi dan peranan tenaga pendidik sebagai sosok terdepan dalam berinteraksi dan mengajar peserta didik. Sehingga, untuk melakukan bimbingan terhadap tenaga pendidik, kepala madrasah mesti memiliki komptensi kepemimpinan yang efektif, sehingga pola bimbingan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Minimal ada tiga factor yang mampu meningktakan kinerja tenaga pendidik seperti; (1) Lingkungan, (2) Insentif, dan (3) Kebijakan sekolah (Umi, 2019). Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut relevan dan mendukung kinerja menurut Hasibuan, sebagaimana yang dikutip Sudirman yang mengatakan bahwa kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Suhardiman, 2012).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan beberapa data seperti jurnal, buku, dan pengalaman yang relevan dengan judul penelitian, yakni Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MI Al-Chaeriyag Ma'arif Simboro Kabupaten Mamuju. Untuk mengelolah keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yang mengolah beberapa sumber seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait dengan satu permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Kepala Madrasah

Madrasah adalah satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dan kejuruan dengan kekhasan agama Islam yang mencakup *Raudhotul Athfal*, *Madrasah Ibtidaiyah*, *Madrasah Tsanawiyah*, *Madrasah Aliyah*, dan *Madrasah Aliyah Kejuruan* (PERMENAG, 2014).

Berkaitan dengan organisasi formal, nonformal, maupun informal, menjadi kepastian bahwa kita akan diperhadapkan pada sebuah struktur organinasi yang tertulis maupun secara konvensional. Struktur organisasi menunjukkan bagaimana pekerjaan dan tugas dipisahkan dan dikoordinasikan antarindividu dan kelompok dalam organisasi. Untuk bekerja secara efektif di organisasi, manajer harus memahami secara jelas struktur organisasi (Chairunnisa, 2019).

Dalam struktur organisasi madrasah, kepala madrasah menempati posisi sebagai pemimpinnya. Istilah kepala madrasah terdiri dari dua kata, yakni kepala dan madrasah. Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin, sedangkan madrasah diartikan sebagai sebuah lembaga

yang didalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar. Madrasah juga merupakan lingkungan hidup sesudah rumah, dimana anak tinggal beberapa jam, tempat tinggal anak yang pada umumnya pada masa perkembangan, dan lembaga pendidikan dan tempat yang berfungsi mempersiapkan anak untuk menghadapi hidup (Rivai, 2014). Dengan semikian kepala madrasah adalah seorang tenaga profesional atau tenaga pendidik yang diberikan tugas untuk memimpin madrasah dimana madrasah menjadi tempat interaksi antara tenaga pendidik yang memberi pelajaran terhadap peserta didik yang menerima pelajaran, orang tua sebagai harapan, pengguna lulusan sebagai penerima kepuasan dan masyarakat umum sebagai kebanggaan (Bafadal, 2017).

Secara spesifik, sri mengatakan bahwa kepala madrasah adalah seseorang yang bertanggung jawab terhadap kegiatan madrasah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala madrasah tidak dapat bekerja sendiri, kepala madrasah harus bekerja sama dengan para tenaga pendidik dan staff yang dipimpinnya, dengan orang tua atau pihak pemerintah setempat (Sri, 2016). Kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Mulyasa, 2019).

Peran dan tanggung seorang kepala madrasah, mempunyai cakupan yang sangat luas. Sistem secara keseluruhan yang ada dalam lingkup madrasah menjadi tanggung jawab mutlak seorang kepala madrasah untuk menemukan sebuah model pengarahannya. Untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien, mestinya kepala madrasah mengenali tugas dan tanggung jawabnya. Tugas dan tanggung jawabnya ialah kepala madrasah harus menjadi seorang Inovator, administrator, motivator, leader, dan supervisor (Fatoni, 2019).

Untuk merealisasikan tugas dan tanggung jawab tersebut, maka pemerintah menetapkan standar kompetensi sebagai ukuran ideal seorang kepala madrasah dan standar yang dimaksud tercantum dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2024 dan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2007. Standar kompetensi tersebut melingkupi manajerial, kewirausahaan, kepribadian, supervisi, dan sosial.

Kinerja Guru

Banyak pandangan yang memberikan gambaran terkait dengan apa yang di maksud dengan kinerja serta bagaimana cara penerapannya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)

Ungkapan yang hampir senada diungkapkan Fletcher sebagaimana dikutip Heri mengatakan bahwa manajemen kinerja berkaitan dengan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, memberikan pemahaman dan pengenalan terkait tupoksi karyawan dalam memberikan kontribusi dalam melakukan, mengelola serta meningkatkan kinerja individu maupun kelompok (Heri, 2019).

Sementara guru atau tenaga pendidik menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dikenal sebagai penagajar. Penagajar adalah orang yang berpartisipasi dan berkontribusi langsung dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Dengan mengacu pada beberapa pandangan diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja tenaga pendidik adalah terciptanya pola kerja pengajar yang bersifat konstruktif demi mencapai tujuan dan sasaran lembaga pendidikan.

Tenaga pendidik melaksanakan kegiatan inti untuk mencapai kompetensi dasar yang dilakukan secara interaktif, menyenangkan, dan memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. Kegiatan inti dimulai dari kegiatan eksplorasi yang mengajak peserta didik untuk menggali informasi tentang materi yang dipelajari dan memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mencari berbagai informasi, pemecahan masalah, dan inovasi. Selanjutnya kegiatan elaborasi mendorong peserta didik agar aktif dalam berbagai kegiatan belajar dengan memungkinkan peserta didik mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui berbagai kegiatan dan karya yang bermakna. Kegiatan konfirmasi untuk memberikan klarifikasi, refleksi dan umpan balik yang memberi kesempatan bagi peserta didik untuk dinilai, diberi penguatan dan diperbaiki dari kegiatan pembelajaran sesuai dengan yang dipelajari peserta didik (Kartomo & Slameto 2016).

Organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Secara individual, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dan ditentukan oleh beberapa hal seperti kemampuan, komitmen, umpan balik, kompleksitas, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, arah, daya tahan, dan strategi khusus dalam menghadapi tugas. Sedangkan bagi lembaga pendidikan secara kelembagaan yang mencakup tenaga pendidik, ada beberapa indikator yang dijadikan sebagai kaca mata untuk menilai kinerjanya. Indikator yang maksud adalah melingkupi kualitas kerja, kecepatan kerja, inisiatif, dan komunikasi (Sri, 2019).

1. Kualitas kerja ini berkaitan dengan kualitas kerja tenaga pendidik dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.
2. Kecepatan kerja ini berkaitan dengan ketepatan kerja tenaga pendidik dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.
3. Inisiatif kerja berkaitan dengan inisiatif tenaga pendidik dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris madrasah dengan bijak. Kondisi peserta didik yang beragam dan mata pelajaran yang juga beragam menjadikan tenaga pendidik dalam mengajar mesti betul-betul mapu menggunakan instrumen pengajaran yang ada sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
4. Komunikasi ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan tenaga pendidik dalam proses layanan bimbingan belajar dengan peserta didik yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Strategi Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik memiliki posisi sentral dalam pelaksanaan pendidikan di madrasah, karena tenaga pendidik punya peran, fungsi, dan kedudukan untuk menghantarkan kesuksesan suatu lembaga pendidikan. Pada sisi yang lain, tenaga pendidik merupakan orang yang senantiasa berinteraksi langsung dengan peserta didik, dengan demikian tenaga pendidik punya kesempatan lebih banyak dalam mendidik peserta didik agar kemudian menjadi bagian dari masyarakat yang berpendidikan, bermoral baik, dan dapat mencintai budaya Republik Indonesia.

Kinerja tenaga pendidik merupakan hal penting yang mesti menjadi perhatian tenaga pendidik dan seluruh elemen yang berkepentingan tentang pendidikan. Tenaga pendidik mesti memiliki kinerja yang baik, karena kualitas kinerjanya akan berpengaruh terhadap hasil belajar yang dicapai peserta didik. Demikian dapat terjadi, karena tenaga pendidik merupakan sosok yang memiliki posisi sentral dalam melayani dan mengimpelmentasikan belajar mengajar peserta didik di madrasah. Ilmu penegatahuan akan menagilir dalam diri peserta didik dan apa

yang kemudian di praktekkan dan di ajarkan oleh tenaga pendidik, akan tersimpan dalam memori dan kelak menjadi perilaku dalam bertindak peserta didik (Muspawi, 2021)

Kinerja tenaga pendidik merupakan gambaran sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, yang di ekspresikan melalui penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa, 2013). Kinerja tenaga pendidik dapat dilihat dalam kondisi ketika kemampuannya dalam menjalankan tugasnya masing-masing, serta memperlihatkan perbuatan yang ditampilkan selama beraktifitas dalam mengajar (Supardi, 2013).

Kinerja yang baik maupun buruk seorang tenaga pendidik dapat dipengaruhi banyak faktor. Kinerja yang kurang maksimal ada kalanya faktor yang mempengaruhi muncul dari diri individu masing-masing, semisal kurangnya motivasi kerja, pemahaman, dan pengalaman. Juga terkadang faktor yang mempengaruhi berasal dari luar. Rekan kerja, lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga merupakan faktor yang akan mempengaruhi terhadap semangat kerja. Kepemimpinan kepala madrasah juga tak kalah berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik, sebab kepala madrasah adalah sosok yang mengorganisir, memotivasi, dan mengontrol terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kita dapat menarik sebuah konklusi bahwa oleh kinerja yang baik tidak terlepas dari pengaruh dan peran strategis kepala madrasah selaku pemangku kebijakan yang menuntun para bawahan, memotivasi, mendekati bawahan secara emosional, dan menciptakan suasana kerja yang tenang yang lebih nyaman. Dengan demikian, apa yang menjadi visi, misi dan tujuan pendidikan akan terlaksana dengan baik.

Kepala madrasah sebagai sosok yang memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya seharusnya memiliki target yang visioner, jeli melihat perkembangan dan kemajuan serta keberlangsungan lembaga. Dengan demikian, kepala madrasah harus mampu membenahi dan mengarahkan seluruh elemen madrasah dari hal-hal yang kurang produktif kearah yang lebih baik.

Kepala madrasah mesti cermat melihat fenomena lingkungan yang dipimpinnya dan mesti memiliki sebuah paradigma yang merupakan solusi terbaik untuk membenahi persoalan yang ditemukan. Menetapkan sebuah kebijakan untuk memperbaiki, inilah yang kemudian di rumuskan dalam strategi. Faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja tenaga pendidik menjadi sasaran yang tepat untuk menjadi kefokuskan kepala madrasah. Menurut hidayatullah, minimal ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (hidayatullah, 2018). Faktor yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan: Faktor ini adalah faktor lingkungan secara fisik. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya disekitar tempat kerja yang dapat menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Insentif: Persoalan ini punya pengaruh yang besar terhadap kinerja seseorang. Persoalan kesejahteraan merupakan salah satu penyebab tinggi rendahnya suatu kinerja.
3. Kebijakan Sekolah: Faktor ini tidak dapat dikesampingkan, karena kebijakan madrasah dan administrasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Kegiatan lembaga pendidikan, selain diatur pemerintah, sesungguhnya diatur sebagian besar oleh kepala madrasah. Kepala madrasah selaku manager mempunyai tugas untuk menyusun perencanaan, mengorganisir perencanaan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan perencanaan.

Menarik sedikit gambaran diatas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik, bukan hanya persoalan material. Akan tetapi hubungan emosional antara tenaga pendidik dengan sesama tenaga pendidik juga menjadi pengaruh. Dan yang jadi titik sentral

ada pada kemampuan kepala madrasah dalam mengintegrasikan segala jenis kebijakan yang ditetapkan untuk menetralsir dalam setiap relasi masing elemen yang ada dalam lingkup pendidikan, terlebih pada kaitannya dengan tenaga pendidik atau tenaga pendidik.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui peningkatkan pemahamannya yang baik terkait dengan kompetensi kepala madrasah berdasarkan pada Peraturan Menteri Agama Nomor 64 Tahun 2014 yang melingkup beberapa kompetensi, seperti kompetensi kerpribadian, manajerial, kewirausahaan, inovasi, dan sosial. Memahami dan mengaktualkan kompetensi tersebut, menjadikan bawahan yang secara tidak langsung menjadikan kepala madrasah sebagai vigur yang layak untk di contoh.
2. Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengukur kinerja tenaga pendidik melalui penetapan sebuah indikator yang melingkupi kecepatan kerja, inisiatif kerja, kualitas kerja, dan komunikasi. Indikator kinerja ini ditetapkan karena menganggap bahwa tugas dan tanggung jawab seorang tenaga pendidik, akan berbanding lurus dengan indikator yang telah ditetapkan.
3. Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengatur strategi peningkatan kinerja tenaga pendidik melalui tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor yang dimaksud adalah faktor lingkungan, lingkungan madrasah dibuat menjadi aman, nyaman, dan bersih. Selanjutnya adalah faktor insentif, insentif bagi tenaga pendidik yang bertatus sebagai honorer ditingkat untuk memenuhi kebutuhan primer kesehariannya. Kemudian faktor yang terakhir adalah faktor kebijakan madrasah, faktor ini dilakukan dengan cara membuat administrasi seleksi terhadap calon tenaga pendidik madrasah dan administrasi sebagai syarat adalah menimal seorang sarjana dan memilih dan memprioritaskan bagi calon tenaga pendidik yang memliki pengalaman dan IPK yang tinggi.

Daftar pustaka

- Ali Khamenei, perang kebudayaan, jakarta, nur al-huda, 2023
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20, 2007. Tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah.
- Muh. Baqir Sadr, Risalahtuna, Yogyakarta, Rausyan Fikr, 2021
- Darwis, A., & Mahmud, H. (2017) Sistem Informasi Manajemen Pada Lembaga Pendidikan Islam.
- Slameto, dkk. (2017). Peningkatan KinerjaGuru Melalui Pelatihan beserta faktor penentunya. *Jurnal pendidikan Ilmu sosial*. Vol. 27, No. 2, Desember 2017.
- Muspawi, Mohammad. (2020). Strategi Menjadi Kepala sekolah profesional. *Jurnal ilmiah Universitas batanghari jambi*, 20 (2), Juli 2020.
- Mulyasa. (2013). Uji kompetensi dan dan penilaian kinerja guru. Bandung: Remaja rosdakarya.
- Mustamin Al-Mandari, 2003. Menuju Kesempurnaan. Al-Huda, Jakarata 2003.
- Suhardiman, Budi, Studi Penegmbangan Kepala Sekolah, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Bafadal, Ibrahim, Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Supardi, (2013), Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 65 Tahun 2014, Tentang Kepala Madrasaah.
- Andhika Imam Kartomo and Slameto Slameto, 'Evaluasi Kinerja Tenaga pendidik Bersertifikasi', *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3.2 (2016)

- Aninditya Sri Nugraheni Siti Khanifah. PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK. Program Studi Pendidikan Tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah FITK UINSunanKalijaga Yogyakarta Email: anin.suka@gmail.com 2. Jurnal Pendidikan Madrasah Dasar Vol. 2, No. 2 Agustus 2016.
- Malik Fatoni, 'Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga pendidik Di Mts Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang', Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, 3.02 (2017).
- Rahmat Hidayatullah, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga pendidik IPS SMP Dan MTS Di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng', (Jurnal Universitas Negeri Makassar, 1.1, 2018).
- Sri Purwanti Nasution. PERANAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK. Fakultas Tarbiyah dan Ketenaga pendidikan IAIN Raden Intan Lampung sripurwanti@yahoo.co.id Abstrak 190-209.
- Heri, Manajmen Kinerja, (Jakarta, PT. GRASINDO, 2019)