



MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH AL- ISHLAH DESA SUKADAMAI KECAMATAN NATAR KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

¹Pahingguan Arafad,²M.Feri Fernadi,³Sahidin Wahyudi,

^{1,2,3}. Universitas Islam An Nur Lampung

Keywords:

Principal Management, Education
Personnel.

Abstract: This study aims to find out: (1) how the performance of educational personnel in Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin; (2) How is the principal's management in improving the performance of education personnel in Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin

This research is a qualitative research with the background of Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin. The method of data collection is carried out by interview, observation and documentation. The subjects of the study were the principal and the staff of TU. The object of research was conducted at Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin. Qualitative data is analyzed through data identification, data classification, data analysis, and data inference.

The results of this study show that the performance of educational personnel in this ibtidaiah madrasah is the first is starting from the guidance of the discipline of educational personnel by the principal has been implemented or has been carried out as the principal often supervises and reminds teachers and other staff to come on time. The second is the speed and accuracy of work, the principal has supervised the employees who work. The third is the service of educational personnel according to the author there the service is less than optimal and less professional. The management of the head of the madrasah in improving the performance of educational personnel the first is starting from controlling and supervising the performance of educational personnel, the second is the provision of motivation for the principal to provide motivation to all teachers and staff so that they can remain enthusiastic at work, the keriga is the awarding here the principal will give awards if the employees have excellent

performance and if any of the employees violate Regulations will be given reprimands and penalties

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan upaya mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dalam mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pemerintah merumuskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjelaskan bahwa pendidikan dilakukan agar mendapatkan tujuan yang diharapkan bersama yaitu: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa 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, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab" Hal ini juga mendukung adanya tenaga administrasi dalam memberikan layanan prima kepada masyarakat khususnya kepada konsumen pendidikan. Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah saat ini dijadikan sebagai pusat

pelayanan publik dalam meningkatkan pencitraan sekolah karena para tenaga administrasi sekolah merupakan pusatnya dalam mengelola pendidikan. Dengan kata lain dapat dikatakan juga sebagai dapur informasi sekolah. Kualitas dari kepemimpinan kepala Madrasah seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan

atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam merencanakan, mengelola dan melaksanakan program suatu organisasi

Pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan. Setiap proses yang bertujuan tentunya mempunyai ukuran atau yardstick sudah sampai dimana perjalanan kita di dalam mencapai tujuan tersebut. Berbeda dengan tujuan fisik seperti jarak suatu tempat atau suatu target produksi, tujuan pendidikan merupakan suatu yang intangible dan terus-menerus berubah meningkat. Tujuan Pendidikan selalu bersifat sementara atau tujuan yang berlari. Hal ini berarti tujuan pendidikan setiap saat perlu direvisi dan disesuaikan dengan tuntutan perubahan (Efrina and Warisno 2021)

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga. (Andrean 2020)

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga kependidikan yang tersedia. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan disekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern. Berhasil atau tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangatlah bergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Setiap pimpinan unit organisasi seyogyanya menitik beratkan perhatian dan usaha agar tenaga-tenaga atau pegawainya dapat berdaya guna sebagaimana yang diharapkan, dalam arti maupun, cakap dan mau melaksanakan tugas secara teratur dan tertib berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.(HAMIDI 2018).

Untuk itu dilingkungan setiap lembaga pendidikan diperlukan kegiatan analisis pekerjaan untuk menyusun deskripsi pekerjaan dan klasifikasi pekerjaan, agar pada saat penerimaan dan penempatan pegawai dapat disesuaikan antara pegawai yang diperlukan dengan tuntutan jenis dan sifat pekerjaan. Bahwa dalam penerimaan dan penempatan pegawai harus memperhatikan kualifikasi para individu dari pegawai karena dalam penerimaan dan penempatan pegawai yang tidak tepat, menimbulkan berbagai kerugian dan masalah karena setiap pekerjaan yang dilimpahkan tidak terselesaikan secara efektif, dengan demikian tenaga dan waktu akan terbuang-buang, bahkan mungkin pula menjadi pemborosan karena biaya dipergunakan untuk personil yang tidak mampu mencapai prestasi seperti yang diharapkan (Andriani and Rasto 2019)

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan,

pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai, serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas(Abidin 2017)

Pemberhentian dan pemensiunan sudah dilakukan dengan baik. Keenam kompensasi sudah berjalan yaitu kompensasi berupa gaji, kompensasi berupa intensif dan auransi kesehatan. Ketujuh penilaian pegawai berjalan dengan baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sudah melakukan tugasnya dan tanggung jawabnya, khususnya yang berkenaan dengan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Sinar Laut Bandar Lampung. Meskipun ada beberapa yang belum berjalan dengan baik.Dari data yang diperoleh melalui pra survey sebagaimana penulis paparkan diatas, tentu saja memerlukan pemaparan dan penjelasan lebih lanjut mengenai fungsi kepala madrasah sebagai supervisor dalam efektivitas pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Sinar Laut Bandar Lampung

Dengan demikian kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan di madrasah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja kependidikan. Bermula dari masalah tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Al Ishlah Suka Damai Jati Agung Lampung Selatan” digunakan penulis. Hal ini berkaitan secara langsung dengan upaya yang digunakan oleh kepala

madrasah sebagai pemimpin di Madrasah Aliyah Al Ishlah Suka Damai Jati Agung Lampung Selatan yang mempunyai peran dan tugas yang sangat penting dengan mengingat posisinya adalah sebagai orang pertama dan yang utama yang memiliki kekuasaan terhadap suatu perkembangan Madrasah Aliyah Al Ishlah Suka Damai Jati Agung Lampung Selatan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan nya, sesuai dengan visi misi dan tujuan yang diharapkan.

KERANGKA TEORITIK

Pengertian Manajemen

Manajemen dalam bahasa inggris artinya manage, yaitu mengatur atau mengelola. Dalam arti khusus bermakna memimpin dan kepemimpinan, yaitu kegiatan yang di lakukan untuk mengelola lembaga dan organisasi, yaitu memimpin dan menjalankan kepemimpinan dalam organisasi orang yang memimpin organisasi di sebut manajer.

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus, terutama keterampilan mengarahkan, memengaruhi, dan membina para pekerja agar melaksanakan keinginan pemimpin demi tercapainya tujuan yang telah di tetapkan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Fungsi Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur.

Sedangkan secara universal, manajemen adalah seni mengatur penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam berbagai tipe organisasi profit maupun non profit. Dalam manajemen terdapat seseorang yang bertugas untuk melaksanakan manajemen itu, yakni bertugas mengatur, mengorganisir, dan mengontrol suatu organisasi tadi, sosok ini biasa disebut sebagai manager.

Dari pengertian manajemen yang berbeda-beda yang diungkapkan oleh pakar manajemen, maka fungsi manajemen pun berbeda-beda pula tergantung pada sudut pandang mereka masing-masing. Para ahli manajemen mempunyai pendapat yang beraneka ragam tentang fungsi manajemen, akan tetapi pada intinya mempunyai kesamaan. Menurut George R Terry fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Menurut Koont O' Donnell and Niclender fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan pegawai, pemberian bimbingan dan pengendalian.

Henri Fayol mengatakan bahwa fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, perintah, koordinasi dan pengawasan. Menurut James A.F Stoner fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengendalian dan penilaian. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa fungsi manajemen pada intinya terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan atau pengawasan. Secara umum, terdapat 4 fungsi manajemen yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing) dan pengendalian (controlling).

A. Perencanaan (planing)

Perencanaan adalah proses kegiatan rasional dan sistematis dalam menetapkan keputusan, kegiatan atau langkah-langkah yang akan dilaksanakan dikemudian hari dalam rangka usaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perencanaan dalam sebuah pendidikan menempati posisi yang strategis dalam keseluruhan proses pendidikan. Perencanaan itu memberikan kejelasan arah dalam usaha proses penyelenggaraan pendidikan, sehingga perencanaan dalam sebuah pendidikan akan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien.

B. Pengorganisasian

Pada dasarnya, pengorganisasian termasuk dalam kegiatan penyusunan rencana untuk menciptakan hubungan kerja antar personal dalam suatu kegiatan organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa fungsi pengorganisasian merupakan fungsi perencanaan. Dalam perencanaan dilakukan pengelompokan bidang-bidang kerja dalam ruang lingkup kegiatan tertentu. Pengelompokan bidang kerja ini harus dapat menciptakan hubungan kerja yang jelas agar antara satu bidang dengan bidang lainnya serta masing-masing bidang tersebut saling melengkapi

sehingga tidak terjadi tumpang tindih dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pengorganisasian adalah menyusun hubungan perilaku yang efektif antar personalia, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan memperoleh keputusan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas dalam situasi lingkungan yang ada guna mencapai tujuan dan sasaran tertentu

C. Pengkoordinasian

Dalam program pendidikan di Madrasah terdapat berbagai jenis kegiatan yang harus saling menunjang sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Karena itu diperlukan tindakan pengoordinasian yang efektif agar kegiatan yang ada tidak berdiri sendiri-sendiri. Satu jenis kegiatan tidak boleh lebih diutamakan dari pada kegiatan lainnya karena semua kegiatan memberikan kontribusi yang sama besar dalam pencapaian tujuan.

D. Pengkomunikasian

Berikut ini merupakan unsur-unsur yang diperlukan dalam komunikasi, diantaranya: pengirim berita (komunikator), berita atau informasi yang akan disampaikan, alat atau sarana untuk menyampaikan berita misalnya telepon, surat dan respon dari penerima berita (komunikan). Komunikasi dapat dilakukan dengan cara vertical ke bawah yaitu pimpinan organisasi memberikan pengarahan kepada seluruh personel di bawahnya secara langsung mengenai soal-soal kebijaksanaan prosedur dan pemberian pengarahan yang bersifat umum. Dengan demikian, pihak bawahan dapat memberikan pengarahan tersebut kepada orang-orang yang berada dibawah mereka.

Demikian seterusnya hingga tingkat yang paling bawah sehingga setiap personal mengetahui pengarahan tersebut. Sementara itu komunikasi juga dilakukan dengan cara verikal ke atas, yaitu dari para personal yang berada pada tingkat bawah hingga pimpinan organisasi. Biasanya dilakukan dalam bentuk tertulis dan lisan.

Selain penyampaian komunikasi tersebut, ada juga penyampaian komunikasi dengan cara horizontal yaitu pengomunikasian yang dilakukan diantara para anggota sendiri. Dalam organisasi sekolah, misalnya antara guru dengan guru, Kepala Madrasah dengan Kepala Madrasah dan sebagainya. Hal ini biasanya sangat efektif karena tidak ada pihak yang merasa memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lainnya. Pengontrolan (Controlling)

Pengontrolan dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Pengontrolan yang dilakukan secara langsung dilakukan melalui kegiatan pengawasan di tempat. Adapun pengontrolan yang dilakukan secara tidak langsung adalah pengontrolan yang dilakukan melalui kebijakan-kebijakan, pemberian instruksi melalui surat edaran dan sebagainya. Faktor yang mempengaruhi perlunya kegiatan pengontrolan adalah perbedaan tujuan antara organisasi dengan anggota administrasi dan adanya jangka waktu tertentu pada saat tujuan dirumuskan dan pada saat tujuan tercapai.

E. Penilaian (Evaluating)

Proses terakhir dalam kegiatan administrasi adalah penilaian atau evaluasi. Dengan melakukan penilaian, dapat diketahui efektivitas setiap kegiatan organisasi serta dapat diketahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses administrasi. Kelemahan yang ada dapat dicarikan jalan keluarnya dan kelebihan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan. Dalam organisasi pendidikan di sekolah, penilaian ini dilakukan oleh kepala Madrasah dengan bantuan guru, petugas tata usaha, atau pihak lain yang berkompeten. Semua bagian yang dilibatkan dalam penilaian ini harus memiliki kesamaan pandangan dan tanggung jawab atas terwujudnya tujuan yang diharapkan oleh madrasah

Tujuan Manajemen Pendidikan

Dilakukan manajemen agar pelaksanaan suatu usaha terencana secara sistematis dan dapat di evaluasi secara benar, akurat, dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, berkualitas, efektif dan efisien

a. Produktivitas adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (input). Produktivitas secara lebih komprehensif adalah keluaran yang

banyak dan bermutu dari tiap-tiap fungsi atau peranan penyelenggaraan pendidikan.

b. Kualitas menunjukan kepada suatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang (produk) dan atau jasa (service) tertentu berdasarkan pertimbangan objektif atas bobot atau kinerjanya.

c. Efektivitas adalah ukuran keberhasilan tujuan organisasi. Etzioni mengatakan bahwa "keefektifan" adalah derajat dimana organisasi mencaai tujuannya, atau menurut Sergiovani yaitu kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan.

d. Efisiensi berkaitan dengan cara yaitu membuat sesuatu dengan betul sementara efektivitas adalah menyangkut tujuan, atau efektivitas adalah perbandingan antara rencana dengan tujuan yang dicapai, efisiensi lebih ditekankan pada perbandingan antara input/sumber daya dengan output. Suatu kegiatan dikatakan efisien bila tujuan dapat dicapai secara optimal dengan penggunaan atau pemakaian sumber daya yang minimal. Efisiensi pendidikan adalah bagaimana tujuan itu dicapai dengan memiliki tingkat efisiensi waktu, biaya, tenaga dan sarana.

Pengertian Kepala Madrasah

Menurut pendapat dari E. Mulyasa kepala sekolah sebagai motivator yaitu untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Secara etimologi kepala Madrasah adalah guru yang memimpin sekolah. Berarti secara terminology kepala Madrasah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah

di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala Madrasah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala Madrasah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala Madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala Madrasah. Meskipun sebagai guru yang mendapat tugas tambahan kepala Madrasah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aflikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah. Sebagai orang yang mendapat tugas tambahan berarti tugas pokok kepala Madrasah tersebut adalah guru yaitu sebagai tenaga pengajar dan pendidik, di sisi lain berarti dalam suatu sekolah seorang kepala Madrasah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan.

Berarti kepala Madrasah menduduki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Hal ini sesuai dikemukakan oleh Sudarwan tentang jenis-jenis tenaga Kependidikan sebagai berikut tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar dan pelatih tenaga fungsional pendidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang kependidikan, dan pustakawan tenaga teknis kependidikan, terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar tenaga pengelola satuan pendidikan, terdiri atas kepala Madrasah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.

Tenaga lain yang mengurus masalah-masalah manajerial atau

administrative kependidikan. Pada pembahasan ini penulis meninjau kepala Madrasah (presiden direktur sekolah) sebagai tenaga pengelola satuan pendidikan. Mengambil istilah presiden direktur sekolah? Karena istilah ini lebih identik dengan kekuasaan seorang dalam menguasai suatu tempat. Di mana wewenang tanggung jawab dan kebijaksanaan ada di tangan kepala Madrasah, sekolah lain atau Negara lain tak berhak ikut campur dalam urusan suatu sekolah yang menjadi hak otonomi sekolahnya

Kepala madrasah merupakan personil madrasah yang diberikan tanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan madrasah yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila dan bertujuan untuk (Azhari and Kurniady 2016)

Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan juga diartikan sebagai seorang yang berperan serta dalam proses pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan. Tenaga kependidikan biasa dikenal dengan tata usaha yaitu tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Tenaga kependidikan merupakan orang yang membimbing, menguji, mengajar, dan melatih peserta didik, menjadi tenaga fungsional kependidikan yang memiliki, mengawasi, meneliti dan mengembangkan perencanaan-perencanaan di bidang pendidikan.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengelolaan satuan pendidikan, pamong belajar, pengawas, peneliti, dan pengembang

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah quasi eksperimen (eksperimen semu). Bentuk desain eksperimen ini merupakan pengembangan dari true experimental design. Desain ini mempunyai kelompok kontrol, tetapi tidak dapat berfungsi sepenuhnya untuk mengontrol variabel-variabel luar yang mempengaruhi pelaksanaan eksperimen. Untuk mengatasi kesulitan dalam menentukan kelompok kontrol dalam penelitian, maka dikembangkan desain Quasi Experimental (Suharsimi 2020). Peneliti menggunakan metode penelitian quasi eksperimen karena kelompok-kelompok yang terpilih masih dapat berhubungan dan berada pada keadaan apa adanya, sehingga peneliti tidak dapat mengatur sendiri variabel bebasnya. Penelitian quasi eksperimen merupakan metode yang tidak memungkinkan peneliti melakukan pengontrolan secara penuh terhadap variabel dan kondisi-kondisi eksperimen. Desain penelitian yang digunakan yaitu pretest-posttest control group design. Dalam desain ini terdapat dua kelompok yang dipilih secara random, kemudian diberi pretest untuk mengetahui keadaan awal adalah perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pada kelompok eksperimen diberi perlakuan dan kelompok kontrol tidak diberi perlakuan, akan tetapi sama-sama diberikan pretest dan posttest. (Sugiyono; 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Ma Al Ishlah Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan.

Pengendalian dan pengawasan kinerja tenaga kependidikan

Didalam pengendalian dan pengawasan kinerja tenaga kependidikan Kepala Madrasah melakukannya dengan cara melakukan supervisi dan melihat bagaimana kinerja tenaga kependidikan tersebut bekerja dan selalu mensurvei kegiatan setelah itu baru mengevaluasi setiap akhir kegiatan.

Berdasarkan wawancara diatas menjelaskan bahwa Kepala Madrasah telah melaksanakan pengendalian dan pengawasan kinerja tenaga kependidikan baik dari melihat pembuatan surat menyurat maupun absen karyawan-karyawan di sekolah tersebut baik itu tenaga kependidikan maupun dewan guru. Dan salah satu tugas dari kepala Madrasah adalah mengawasi, jadi, pengawasan sangat penting disini.

Pemberian motivasi

Dalam pemberian motivasi yang dilakukan Kepala Madrasah kepada staf TU untuk meningkatkan kinerja biasanya Kepala Madrasah memberikan masukan-masukan atau sara-saran kepada staf TU mengenai kedisiplinan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Kepala MA AL ISHLAH Saat Bapak Mustakim Hasan, M.Pd Wawancara sebagai berikut: “Apakah Bapak pernah memberikan dorongan motivasi terhadap staf TU yang ada disini,?”

“Biasanya untuk pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan saya berikan secara langsung seperti pembinaan kedisiplinan, semangat dalam bekerja seperti ada tenaga kependidikan yang keluar saat jam bekerja maka akan diberikan motivasi dengan tujuan visi dan misi seorang tenaga kependidikan bahwa tugasnya adalah bekerja dengan baik sesuai dengan SOP dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Staf TU yaitu Endang Novita Sari Sebagai berikut:

“Iya benar, kepala Madrasah memberikan motivasi kepada semua staf TU yang ada disini baik secara langsung seperti kedisiplinan dan harus semangat dalam bekerja.”.

Dari hasil wawancara diatas menunjukan bahwa Kepala Madrasah telah memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dengan harapan bahwasanya kinerja tenaga kependidikan akan semakin baik. Akan tetapi pemberian motivasi ini tidak sering dilakukan. Jika dilihat dari fungsinya kegiatan pemberian motivasi ini sangat dibutuhkan oleh tenaga kependidikan. Untuk tetap semangat dalam bekerja, peran Kepala Madrasah disini memberikan motivasi sangat berpengaruh terhadap tenaga pendidik dan kependidikan karena sebagai kepala Madrasah harus selalu memberikan arahan-arahan yang baik untuk karyawannya.

Pemberian penghargaan

Untuk pemberian penghargaan dalam hal ini memang Kepala Madrasah MA AL ISHLAH ini ada memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan walaupun tidak seberapa bagi kinerja yang baik, dan jika ada tenaga kependidikan atau dewan guru yang melanggar peraturan ataupun bekerja dengan baik akan diberikan teguran. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Kepala MA AL ISHLAH wawancara sebagai berikut:

Apakah Bapak pernah memberikan penghargaan terhadap tenaga Kependidikan yang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja ?

“Untuk pemberian penghargaan dalam hal ini memang Kepala MA AL ISHLAH ini ada memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan walaupun tidak seberapa bagi kinerja yang baik tetapi ada walaupun sedikit untuk memberikan penghargaan supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, dan jika ada tenaga kependidikan atau dewan guru yang melanggar peraturan ataupun bekerja

dengan baik akan diberikan teguran, biasanya reward/ penghargaan untuk guru yang terbaik tersebut diberikan hadiah seperti kado dalam bentuk apresiasi”.

Kemudian wawancara kepada staf lainnya yaitu Adi Kurniawan Sebagai Berikut:

“penghargaan itu ada, besar kecil nya nilai penghargaan itu tidak di ukur, tetapi memberikan kami suport dalam bekerja dan lebih meningkatkan kinerja kami sebagai tenaga kependidikan supaya kedepannya lebih baik lagi dari sebelumnya”.

Melihat hasil wawancara di atas menunjukan kepala Madrasah Aliyah sudah memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan ataupun guru yang memiliki kinerja yang baik, walaupun tidak seberapa tetapi ada untuk membuat mereka semangat dan terpacu untuk memberikan kontribusi yang maksimal sebagai seorang tenaga kependidikan yang baik. untuk meningkatkan kinerja mereka supaya lebih baik dari sebelumnya

KESIMPULAN

Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Muhtadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021: Pembinaan disiplin tenaga kependidikan untuk indikator yang pertama yaitu pembinaan disiplin tenaga kependidikan dan pembinaan tenaga kependidikan oleh kepala sekolah telah diterapkan atau telah dijalankan seperti Kepala Sekolahh sering supervisi dan mengingatkan kepada staf-staf Tu nya untuk datang dan bekerja tepat waktu, selalu menerapkan kedisiplinan kepada tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Hidayatul Muhtadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021.

Kecepatan dan ketepatan kerja menunjukan Kepala Madrasah sudah

mensupervisi karyawan yang bekerja dan bagaimana kecepatan dan ketepatan kerjanya. Disini sudah dijelaskan mereka bekerja sesuai SOP. Tetapi, kepala sekolah tidak setiap hari mensupervisi karyawannya. Pelayanan tenaga kependidikan menurut hasil observasi penulis yang dilakukan selama penelitian, staf TU menunjukkan pelayanan yang kurang maksimal bahkan sangat tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan sikap staf TU yang tidak ramah, cuek dan cenderung masa bodoh terhadap peneliti. Sikap seperti ini seharusnya tidak diperlihatkan oleh staf TU. Ini menunjukkan bahwa pelayanan tenaga kependidikan tidak baik. Pengendalian dan pengawasan kinerja tenaga Kependidikan bahwa kepala Madrasah telah melaksanakan pengendalian dan pengawasan kinerja tenaga kependidikan baik dari melihat pembuatan surat menyurat maupun absen karyawan-karyawan di sekolah tersebut baik itu tenaga kependidikan maupun dewan guru. Dan salah satu tugas dari kepala Madrasah adalah mengawasi. Jadi, pengawasan sangat penting disini. Pemberian motivasi menunjukan bahwa kepala Madrasah telah memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan dengan harapan bahwasanya kinerja tenaga kependidikan akan semakin baik. Akan tetapi pemberian motivasi ini tidak sering dilakukan. Jika dilihat dari fungsinya kegiatan pemberian motivasi ini sangat dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk tetap semangat dalam bekerja, peran kepala Madrasah disini memberikan motivasi sangat berpengaruh terhadap tenaga pendidik dan kependidikan karena sebagai kepala Madrasah harus selalu memberikan arahan-arahan yang baik untuk karyawannya. Pemberian Penghargaan melihat hasil wawancara di atas menunjukan kepala Madrasah sudah memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan

ataupun guru yang memiliki kinerja yang baik, walaupun tidak seberapa tetapi ada untuk membuat mereka semangat dan terpacu untuk memberikan kontribusi yang maksimal sebagai seorang tenaga kependidikan yang baik. untuk meningkatkan kinerja mereka supaya lebih baik dari sebelumnya

REFERENCES

- Abidin, Achmad Anwar. 2017. "MANAJEMEN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN TINGGI DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta Menengah di Surabaya)." *Jurnal Penjaminan Mutu* 3 (1): 87–99. <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.95>.
- Andrean, Seka. 2020. "Upaya Guru Dalam Membiasakan Karakter Melalui Pembelajaran Aqidah Akhlak Di MI Ma'arif." *Al-Adzka: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 10 (1): 43–52.
- Andriani, Rike, and Rasto Rasto. 2019. "Motivasi belajar sebagai determinan hasil belajar siswa." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4 (1): 80–86. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14958>.
- Azhari, Ulpha Lisni, and Dedy Achmad Kurniady. 2016. "MANAJEMEN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN, FASILITAS PEMBELAJARAN, DAN MUTU SEKOLAH." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 23 (2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5631>.
- Efendi, Firmansah Koesyono. 2021. "EFEKTIVITAS MODEL PEMBELAJARAN TERPADU TIPE WEBBED BERBANTUAN MEDIA TEKNOLOGI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN IPS TEMA MAKANAN SEHAT MURID

- SEKOLAH DASAR GUGUS 29 CAMPAGA LOE KABUPATEN BANTAENG.” *Journal on Teacher Education* 2 (2): 58–65. <https://doi.org/10.3100/jote.v2i2.1464>.
- Efrina, Lisa, and Andi Warisno. 2021. “Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 3 (2): 214–19. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v3i2.7776>.
- HAMIDI, RIO ROMANDA. 2018. “PERAN GURU PAI DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR PESERTA DIDIK PADA MATA PELAJARAN PAI DI SDIT BAITUL JANNAH KECAMATAN KEMILING RAYA BANDAR LAMPUNG.” Masters, UIN Raden Intan Lampung. <http://repository.radenintan.ac.id/4849/>.
- Marwa, Marwa, Munirah Munirah, Andi Dian Angriani, Suharti Suharti, A. Sriyanti, and Rosdiana Rosdiana. 2020. “PERAN GURU DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR PESERTA DIDIK KELAS IV PADA MASA PANDEMI COVID-19.” *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam* 7 (2): 215–27. <https://doi.org/10.24252/10.24252/auladuna.v7i2a10.2020>.
- Sugiyono, Prof DR. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. [//digilib.unigres.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43](http://digilib.unigres.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43).
- Suharsimi, Arikunto. 2020. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.” *Jakarta: Rineka Cipta* 134.
- Warisno, Andi. 2020. “Implementing A Quality Learning In Schools.” *Ar-Raniry: International Journal of Islamic Studies* 5 (1): 1–12.
- Wibowo, Adi, and Ahmad Zawawi Subhan. 2020. “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 3 (2): 108–16. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v3i2.10527>.