

## **BAB IV**

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **A. Temuan Penelitian**

MTs Swasta Al-Mansuriyah merupakan salah satu Pondok yang ada di Kota Subulussalam, didirikan pada tahun 2003 diatas tanah seluas 30.000 m<sup>2</sup> yang terletak di Kampong Lae Bersih Kecamatan Penanggalan Kota Subulussalam.

Visi dari MTs Swasta Al-Mansuriyah yaitu:

1. Menumbuh kembangkan kesadaran umat islam dalam menjalankan ajaran agama islam dalam kehidupan sehari-hari, sehingga tercipta nuansa islami dalam kehidupan berumah tangga, bermasyarakat dan bernegara.
2. Membina kerukunan intern antar umat beragama dalam usaha menjaga stabilitas kerukunan dan keamanan nasional

Misi dari MTs Swasta Al-Mansuriyah yaitu:

1. Mensukseskan program wajib belajar yang sedang digalakkan oleh pemerintah bagi warga negara indonesia lewat lembaga pendidikan.
2. Melahirkan generasi yang berintegritas tinggi ,berbekal IPTEK dan IMTAQ, yang tampil sebagai subjek pembangunan yang bermoral daan bermartabat.
3. Menciptakan generasi yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup bangsa, Negara terutama agama, sehingga diharapkan mampu membina ummat islam.
4. Menciptakan Generasi Qur'ani sebagai pedoman hidupnya dalam memilah dan memilih berbagai fenomena kehidupan di era globalisasi sekarang ini.

Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Mansuriyah berjumlah 28 orang yang terdiri dari 19 Guru dan 9 Tenaga Kependidikan. Guru yang sudah bersertifikat berjumlah 4 orang, dan mayoritas tenaga kependidikan seperti KTU, Operator, dan Pustakawan pernah mengikuti program pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan.

Tabel 4.1 Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Status Jabatan	Jumlah		Jumlah Seluruh
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Guru Tetap Yayasan	6	10	16
2	Guru Tidak Tetap	1	2	3
3	Pegawai Tata Usaha Tetap	2	1	3
4	Operator Madrasah	1	1	2
5	Officeboy	1	1	2
6	Sekuriti	1		1
7	Kebersihan	1		1
Jumlah		13	15	28

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MTs Al-Mansuriyah Kota Subulussalam, strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dapat melalui beberapa tahapan, yaitu: 1) Implementasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan 2) Analisa Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Lima Indikator Kinerja 3) Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan pola R4 (Delegating/Observing), Penjabaran lebih lanjut strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah Kota Subulussalam sebagai berikut:

#### **1. Program Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di MTs Swasta Al-Mansuriyah**

Kepala madrasah menciptakan berbagai program untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, yaitu: Program jangka pendek dan Program jangka panjang. Program jangka pendek bertujuan agar tenaga kependidikan mampu melaksanakan

tugas dengan baik, sedangkan program jangka panjang mengharuskan tenaga kependidikan terlibat dalam pengembangan kemampuan mendalam, termasuk penguasaan teknologi informasi dan digitalisasi pendidikan. Penyusunan program jangka pendek dan program jangka panjang biasanya dilakukan pada tahun pertama pembelajaran. Pelaksanaan program jangka pendek dan jangka panjang melibatkan sejumlah pemangku kepentingan, termasuk semua guru, tenaga kependidikan, dan komite madrasah.

*Pertama*, program jangka pendek. Program jangka pendek yang ditetapkan oleh kepala MTs Al-Mansuriyah meliputi pengembangan kompetensi, pemanfaatan teknologi, dan peningkatan kinerja manajemen. Pengembangan kompetensi berfokus kepada peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kependidikan, pemberian kesempatan untuk tenaga kependidikan mengikuti program pengembangan profesi keberlanjutan.

Hasil wawancara dengan bapak kepala madrasah, bapak ABK menjelaskan terkait program peningkatan kompetensi tenaga kependidikan:

“Peningkatan kompetensi sangat penting bagi tenaga kependidikan untuk berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan lembaga pendidikan saat ini, kami selalu mendorong mereka untuk aktif dan terlibat dengan program yang diadakan oleh kementerian pendidikan dan kementerian agama, kami juga memfasilitasi segala kebutuhan tenaga kependidikan terkait program tersebut.”

Penjelasan tersebut diperkuat oleh pendapat ibu SFA sebagai KTU, beliau menjelaskan:

“Setidaknya dalam setahun terdapat dua program peningkatan kompetensi yang diikuti oleh tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah, hampir semua tenaga kependidikan pernah mengikuti program tersebut.”

Globalisasi menuntut lembaga pendidikan untuk beradaptasi dalam penggunaan teknologi, pemanfaatan teknologi digital dalam pendidikan merupakan suatu keharusan, hal ini menurut kepala MTs Al-Mansuriyah merupakan sebuah

tantangan dan kesempatan untuk meningkatkan kualitas madrasah saat ini. Dalam wawancaranya beliau menjelaskan:

“Dukungan kita terhadap pemanfaatan teknologi dalam pendidikan kita mulai dari pembangunan infrastruktur digital, penyediaan fasilitas seperti komputer, akses internet melalui wifi, serta perangkat multi media lain yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.”

Kebutuhan madrasah untuk beradaptasi di era globalisasi mengharuskan madrasah untuk melengkapi dirinya dengan perangkat dan media digital yang terbaru, ketersediaan perangkat komputer dan akses internet merupakan suatu keharusan bagi madrasah untuk mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain.

Pemaksimalan potensi sumberdaya fisik dan fisik membutuhkan cara khusus untuk memastikan potensi yang ada dapat bekerja dengan maksimal, manajemen berperan dalam memaksimalkan potensi tersebut, penyusunan program madrasah yang jelas, terukur dan terarah, motoring dan evaluasi, pemberian feedback dan bimbingan kepada para staf, serta peningkatan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan madrasah menjadi hal yang mutlak.

Peningkatan kinerja manajemen membutuhkan dukungan dari guru dan tenaga kependidikan, sebagaimana kepala madrasah mengungkapkan dalam wawancaranya, beliau menjelaskan:

“Dalam penyusunan program madrasah kita melibatkan para guru, tenaga kependidikan dan komite madrasah, kita ingin semua ikut terlibat dalam proses monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan, akuntabilitas dan transparansi yang diharapkan mampu meningkatkan mutu madrasah. Sebagai kepala madrasah, saya juga terbuka dengan masukan dari para tenaga kependidikan, masukan tersebut saya yakini dapat berdampak baik untuk kemajuan bersama”

Komunikasi yang dibangun, serta kolaborasi sesama warga madrasah dalam menyusun program jangka pendek berdampak kepada peningkatan kinerja tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah, keterlibatan aktif tenaga kependidikan dalam program peningkatan kompetensi, serta pemanfaatan sarana teknologi digital menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

*Kedua*, Progam jangka panjang di MTs Al-Mansuriyah meliputi peningkatan sarana dan prasarana. Membangun dan melengkapi sarana dan prasarana madrasah yang memadai untuk mendukung proses peningkatan kinerja tenaga kependidikan, memfasilitasi madrasah dengan teknologi informasi dan komunikasi yang canggih, serta melakukan pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana madrasah secara berkala.

Sebagai madrasah yang berada ditengah kota berkembang, MTs Al-Mansuriyah paham betul persaingan antar madrasah, program jangka panjang peningkatan kinerja tenaga kependidikan yang di inisiasi kepala madrasah bertujuan untuk menarik minat peserta didik baru tiap tahunnya. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala madrasah, beliau menjelaskan:

“Untuk saat ini, kita masih berencana untuk melengkapi sarana dan prasarana penunjang pendidikan, tenaga pendidikan yang merupakan aktor penting dalam peningkatan layanan pendidikan akan memainkan peran penting dalam program tersebut, kedepannya kami ingin membentuk akses satu pintu dalam segala kebutuhan administrasi madrasah, hal ini tentunya membutuhkan perangkat yang memadai, serta kompetensi tenaga pendidikan yang sesuai.”

Kebutuhan akan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang pendidikan di madrasah merupakan hal mutlak dewasa ini, sebagaimana penjelasan kepala madrasah di atas dan observasi yang dilakukan peneliti (lihat dokumentasi lampiran foto 5), MTs Al-Mansuriyah berusaha untuk bukan hanya bertahan di tengah persaingan antar madrasah, akan tetapi menjadi madrasah favorit dengan melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan kualitas layanan madrasah, peran tenaga pendidikan menjadi kunci keberhasilan program tersebut, kompetensi dan pemenuhan fasilitas yang diharapkan kedepannya mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

## 2. Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Indikator (Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Komitmen) di MTs Swasta Al-Mansuriyah

Kinerja merupakan pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan, mencakup segala upaya dan hasil yang diharapkan dari individu atau kelompok dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab mereka. Apabila kinerja seseorang atau suatu kelompok baik, maka hasil kerja yang dihasilkan pun akan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam penelitian ini, terdapat lima indikator utama yang digunakan untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan di MTS Al-Mansuriyah, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Kualitas kerja merujuk pada seberapa baik pekerjaan dilakukan, termasuk aspek keakuratan, kecepatan, dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Kuantitas kerja mengacu pada volume atau jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Ketepatan waktu menilai sejauh mana tugas atau pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Efektivitas menilai seberapa baik sumber daya yang tersedia, seperti waktu, tenaga, dan biaya, digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Komitmen mencakup tingkat dedikasi dan tanggung jawab tenaga kependidikan terhadap tugas dan peran mereka.

Penelitian ini dilakukan di MTs Al-Mansuriyah dengan tujuan untuk menggambarkan kinerja tenaga kependidikan di institusi tersebut. Data yang diperoleh dari penelitian ini akan disajikan dalam bentuk deskripsi yang mendetail untuk memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah bekerja berdasarkan kelima indikator kinerja tersebut.

*Pertama*, Kualitas kerja. Kualitas kerja mencerminkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Hasil kerja akan baik jika tenaga kependidikan memiliki kemampuan yang baik. Kepala madrasah menggunakan beberapa metode untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan. *Pertama*, memberikan panduan terkait tugas dan fungsi kerja mereka. *Kedua*,

memberikan tanggung jawab spesifik kepada setiap individu, dan Ketiga dengan menilai hasil kerja yang telah ditentukan tenggat waktunya.

Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah bapak ABK, beliau menjelaskan:

“Tenaga kependidikan harus memenuhi standar yang ditetapkan oleh madrasah. Untuk mencapai standar ini, beberapa langkah diambil. Pertama, memberikan panduan kerja. Kedua, mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas atau organisasi madrasah lainnya, seperti pelatihan oleh FKMA (Forum Komunikasi Kerja Kepala Madrasah).” (Wawancara 2024)

Pernyataan di atas didukung oleh keterangan KTU ibu SFA, beliau menjelaskan:

“Tenaga kependidikan di madrasah harus memenuhi standar yang ditetapkan untuk memastikan kualitas pendidikan. Untuk mencapai standar ini, kepala madrasah menyediakan panduan kerja yang jelas, sehingga tenaga kependidikan memiliki acuan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, tenaga kependidikan juga dianjurkan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh kementerian agama atau dinas lainnya.” (Wawancara 2024)

Dalam memenuhi standar kinerja di MTs Al-Mansuriyah, madrasah sering menyelenggarakan pelatihan khusus untuk tenaga kependidikan. Pelatihan ini biasanya diadakan secara berkala oleh lembaga kementerian agama dan antar madrasah. Pelatihan ini sering kali ditujukan untuk operator karena sebagian besar pekerjaan dilakukan secara online. Observasi dan telaah dokumen yang peneliti lakukan terkait pelatihan tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah (lihat lampiran 2), menunjukkan komitmen kepala madrasah dalam mendukung program kementerian agama dalam peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, serta dampaknya terhadap kualitas kerja tenaga kependidikan di madrasah.

Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah bapak ABK, beliau menjelaskan:

“Pelatihan untuk operator madrasah berfokus pada administrasi yang terkait dengan peserta didik, pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan madrasah, termasuk seminar dan kunjungan observasi ke madrasah lain untuk meningkatkan pengetahuan, dan bagaimana tenaga

kependidikan dapat mengembangkan pengetahuan tersebut.”  
(Wawancara 2024)

Kepala madrasah memberikan tanggung jawab spesifik kepada operator madrasah dan tata usaha, kepala madrasah mendefinisikan tugas-tugas yang berkaitan dengan peran masing-masing. Beberapa tugas spesifik untuk bagian operator meliputi pengelolaan data siswa, administrasi akademik, dan teknologi dan sistem informasi. Sedangkan bagian tata usaha secara spesifik bertugas dalam pengelolaan keuangan, administrasi umum, dan pelayanan publik.

Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah bapak ABK, beliau menjelaskan:

“Operator madrasah memiliki tanggung jawab utama dalam pengelolaan data siswa, administrasi akademik, serta teknologi dan sistem informasi. Mereka harus memasukkan data siswa baru ke dalam sistem, memperbarui data siswa yang sudah ada seperti perubahan alamat atau nomor telepon, dan menyimpan serta memelihara rekam jejak akademis dan non-akademis siswa.” (Wawancara 2024)

Pernyataan di atas didukung oleh keterangan Operator madrasah bapak MST, beliau menjelaskan:

“Dalam hal administrasi akademik, operator madrasah bertugas mengelola jadwal pelajaran untuk memastikan tidak ada bentrokan jadwal, membantu dalam pembuatan dan distribusi rapor siswa, serta menyusun laporan statistik terkait jumlah siswa, prestasi, dan kehadiran. Selain itu, operator madrasah juga bertanggung jawab menangani sistem informasi sekolah, seperti aplikasi EMIS dan database sekolah, serta memberikan pelatihan dasar terkait penggunaan sistem informasi dan teknologi kepada staf dan guru.” (Wawancara 2024)

Tata usaha di madrasah memiliki peran yang krusial dalam menjalankan berbagai fungsi administratif dan operasional sekolah. Peran ini mencakup pengelolaan keuangan, administrasi umum, dan pelayanan publik, yang semuanya bertujuan untuk mendukung kelancaran kegiatan pendidikan dan administrasi di madrasah (lihat lampiran Foto. 7). Tanggung jawab ini membutuhkan ketelitian,



kemampuan organisasi yang baik, dan pelayanan yang efisien untuk memastikan bahwa semua aspek administratif sekolah berjalan dengan baik.

Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah bapak ABK, beliau menjelaskan:

“Dalam hal pengelolaan keuangan, tata usaha bertugas mengurus administrasi keuangan, termasuk pencatatan pemasukan dan pengeluaran, menyusun anggaran tahunan, serta membuat laporan keuangan bulanan. Mereka juga mengelola dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan dana lainnya untuk memastikan penggunaan dana yang tepat dan transparan, kami menunjuk staf tata usaha dengan orang yang memiliki ketelitian, serta kemampuan berorganisasi dengan baik” (Wawancara 2024)

Pernyataan di atas didukung oleh keterangan KTU ibu SFA, beliau menjelaskan:

“Tata usaha bertugas menangani surat menyurat yang masuk dan keluar, mengelola arsip dokumen sekolah seperti ijazah dan sertifikat, serta menyusun dan memperbarui SOP (Standard Operating Procedures) tata usaha. Selain itu, dalam aspek pelayanan publik, tata usaha menyambut dan memberikan informasi kepada tamu atau pihak luar yang datang ke sekolah, mengatur jadwal dan kebutuhan rapat, seminar, serta acara sekolah lainnya. Mereka juga menyediakan layanan administrasi bagi siswa dan orang tua, seperti pengurusan surat keterangan, sehingga mendukung kebutuhan administratif seluruh komunitas sekolah.” (Wawancara 2024)

Penjelas Kepala Madrasah, Operator Madrasah dan KTU di atas menunjukkan komitmen serta kepedulian MTs Al-Mansuriyah dalam mengukur kinerja tenaga kependidikan, perkembangan teknologi dan informatika mengharuskan madrasah bergerak maju dengan membekali para tenaga kependidikan dengan kompetensi digital yang memadai. Melakukan kunjungan ke madrasah lain untuk saling belajar menjadi modal kuat bagi para operator untuk terus mengupdate informasi terkait madrasah.

*Kedua*, Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja merujuk pada volume atau jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh tenaga kependidikan dalam periode waktu tertentu. Tenaga kependidikan tidak hanya menangani satu jenis pekerjaan, tetapi seringkali terlibat dalam berbagai tugas yang beragam. Hal ini mencakup berbagai aktivitas administratif, teknis, dan operasional yang mendukung kelancaran proses pendidikan di institusi tersebut. Oleh karena itu, kemampuan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan secara efisien dan efektif menjadi indikator penting dalam menilai kuantitas kerja mereka. Penilaian terhadap kuantitas kerja ini juga penting untuk memahami beban kerja yang dihadapi tenaga kependidikan serta untuk mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan atau dukungan tambahan. Evaluasi kuantitas kerja tidak hanya berfokus pada jumlah tugas yang diselesaikan, tetapi juga pada kemampuan manajemen waktu dan produktivitas tenaga kependidikan dalam menjalankan berbagai tanggung jawab mereka.

Seperti pada penjabaran wawancara KTU Ibu SFA terkait pekerjaan yang biasa dilakukan oleh tenaga kependidikan:

“Pekerjaan yang dilakukan yaitu terkait administrasi madrasah. Administrasi madrasah meliputi banyak hal. Pertama administrasi kepala madrasah, kedua administrasi bidang-bidang wakil akademik, kesiswaan, humas, dan sarana prasarana. Pada bidang-bidang tersebut itulah pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Misalnya, membuat surat, pengarsipan, dan lain-lain.” (Wawancara 2024)

Pernyataan di atas didukung oleh keterangan Pustakawan bapak RHT, beliau menjelaskan:

“Pekerjaan tenaga kependidikan seperti pustakawan dan laboran yaitu melakukan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan dalam hal mencari, mengumpulkan dan menyajikan informasi agar dapat membantu keinginan pengguna, pengelolaan perpustakaan baik dalam bidang teknis maupun administratif, menjaga kebersihan perpustakaan, memelihara dan merawat semua peralatan yang ada di perpustakaan, dan membantu segala kegiatan yang ada di perpustakaan, baik penelitian, pelayanan, maupun pengembangan.” (Wawancara 2024)

Madrasah menetapkan target khusus untuk setiap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Target-target tersebut bervariasi dan diatur dalam jangka waktu tertentu, seperti per semester dan per tahun, serta juga mencakup tugas-tugas harian yang harus diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Selama ini, tenaga kependidikan telah berhasil mencapai target yang telah ditentukan oleh madrasah, meskipun kadang-kadang memerlukan bantuan dari rekan kerja lain ketika menghadapi kesulitan. Evaluasi terhadap pencapaian target ini menunjukkan efektivitas tenaga kependidikan dalam memenuhi ekspektasi dan standar kerja yang telah ditetapkan, serta kemampuan mereka dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

*Ketiga, Ketepatan Waktu.* Ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Tenaga kependidikan diharapkan dapat menyelesaikan tugas mereka tepat waktu untuk memaksimalkan penggunaan waktu yang tersedia. Kepala MTs Al-Mansuriyah memainkan peran kunci dalam hal ini dengan melakukan pengawasan dan evaluasi secara terus-menerus terhadap kinerja tenaga kependidikan. Jika diperlukan, perpanjangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dapat diberikan setelah melalui proses evaluasi yang ketat oleh kepala madrasah.

Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah bapak ABK, dalam wawancaranya beliau menjelaskan:

“Ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Tenaga kependidikan diharapkan dapat menyelesaikan tugas mereka tepat waktu untuk memaksimalkan penggunaan waktu yang tersedia. Jika diperlukan, perpanjangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dapat diberikan setelah melalui proses pertimbangan.” (Wawancara 2024)

Dalam praktiknya, tenaga kependidikan telah berhasil memaksimalkan waktu yang ada, contohnya dalam kegiatan promosi madrasah. Hal ini juga dikonfirmasi oleh Ibu SFA yang menyatakan bahwa:

“Tenaga kependidikan mampu memanfaatkan waktu dengan baik meskipun mereka memiliki tugas yang banyak.” (Wawancara 2024)

Peneliti juga mengamati secara langsung bahwa selain menjalankan tugas sebagai staf, beberapa tenaga kependidikan juga merangkap sebagai guru, namun tetap mampu menjalankan tugas pokok mereka dengan baik melalui kerjasama dan saling mendukung antar sesama tenaga kependidikan.

*Keempat, Efektivitas.* Yang dimaksud dengan efektivitas di sini adalah kemampuan untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Tenaga kependidikan harus bisa menggunakan dan memaksimalkan sumber daya organisasi secara optimal.

Seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah Bapak ABK, dalam wawancara berikut:

“Menurut pendapat saya, pencapaian kerja belum maksimal. Karena terkadang ada saja hambatannya sehingga pencapaian yang ingin dituju tidak tercapai. Masih ada beberapa tenaga kependidikan yang perlu diingatkan.” (Wawancara 2024)

Dari pernyataan kepala madrasah di atas, kinerja tenaga kependidikan belum mencapai potensi maksimal. Untuk mencapai tujuan kinerja yang optimal, tenaga kependidikan perlu meningkatkan wawasan, seperti menambah pengetahuan terkait administrasi pendidikan. Selain mencapai hasil kerja yang maksimal, penting juga untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi. Kepala madrasah berpendapat bahwa seluruh sarana dan prasarana harus dimanfaatkan secara maksimal, baik yang bersifat pendukung maupun yang pokok. Misalnya, jangan membeli sesuatu yang tidak digunakan. Pembelian harus sesuai dengan kebutuhan. Sumber daya organisasi juga harus dimanfaatkan sesuai dengan tugas masing-masing, dengan menggunakan fasilitas yang ada. Contohnya, penginputan nilai seharusnya dilakukan oleh guru, bukan tenaga kependidikan, meskipun banyak guru yang sudah berumur dan kurang paham teknologi sehingga tugas tersebut dialihkan ke tenaga kependidikan.

*Kelima, Komitmen.* Komitmen mengacu pada kemampuan tenaga kependidikan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan. Untuk mencapai hal ini, kepala MTs Al-

Mansuriyah memaksimalkan sumber daya yang tersedia guna mendukung manajemen waktu, ruang, dan lainnya. Keberhasilan ini sangat tergantung pada setiap individu tenaga kependidikan. Jika mereka memiliki kepribadian yang baik, mereka cenderung dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Selain itu, tenaga kependidikan harus disiplin waktu, teliti dalam melaksanakan tugasnya, dan tekun agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Tanggung jawab dalam bekerja adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan, dan ini harus dimulai dari kesadaran diri sendiri. Dalam wawancara dengan Bapak ABK, tentang tanggung jawab tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah, beliau menyatakan bahwa:

“Pekerjaan yang diberikan oleh madrasah telah dilaksanakan dengan baik, dan jika ada yang belum selesai, mereka meminta bantuan dari tenaga kependidikan lainnya. Hal ini juga diakui oleh para siswa bahwa tenaga kependidikan telah bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang terlihat dari tanggapan segera saat diminta bantuan.” (Wawancara 2024)

Bentuk tanggung jawab dalam pekerjaan di madrasah agar tenaga kependidikan dapat bertanggung jawab atas setiap tugas, harus mengikuti prosedur yang telah ditentukan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Sejalan dengan pernyataan bapak kepala madrasah di atas, menurut KTU Ibu SAF dalam wawancaranya beliau menyatakan,:

“Untuk memastikan tanggung jawab ini, tenaga kependidikan harus disiplin, menaati peraturan yang ada, melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala madrasah, dan membangun komunikasi yang baik dengan rekan seprofesi.” (Wawancara 2024)

Komitmen kerja yang dibangun di MTs Al-Mansuriyah berlandaskan kolaborasi tim, antar tenaga kependidikan saling membantu dalam penyelesaian tugas-tugas madrasah, hal ini membutuhkan komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan para bawahan.

### 3. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Swasta Al-Mansuriyah

Hasil penelitian terkait strategi kepemimpinan kepala MTs Al-Mansuriyah mengacu pada Strategi kepemimpinan (R4 Delegating/Observing), yaitu: Peningkatan kompetensi, Pemberian Pembinaan disiplin kependidikan dan Pemberian motivasi. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan kepala madrasah merencanakan beberapa langkah strategis, dari hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Mansuriyah, Bapak AB, S.Pd.I, langkah strategi tersebut sebagai berikut:

*Pertama*, peningkatan kompetensi merupakan aspek krusial dalam meningkatkan efektivitas pendidikan di MTs Al-Mansuriyah. Melalui program pelatihan dan pengembangan, pengelolaan kinerja dan evaluasi, dan kolaborasi. Tenaga pendidik dan kependidikan diberikan kesempatan untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Pelatihan ini tidak hanya fokus pada pemahaman terhadap kurikulum nasional yang terbaru, tetapi juga memperdalam keterampilan sosial dan kepribadian, hal ini bertujuan untuk mempersiapkan para tenaga kependidikan menghadapi tantangan-tantangan modern dalam dunia pendidikan.

Seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah Bapak ABK, dalam wawancara berikut:

“Saya mengakui bahwa peningkatan kompetensi adalah kunci utama dalam meningkatkan efektivitas pendidikan di lembaga kami. Melalui program pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja dan evaluasi yang sistematis, serta kolaborasi yang erat, kami memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme mereka.” (Wawancara 2024)

Program peningkatan kompetensi tenaga kependidikan berdampak kepada peningkatan kualitas layanan pendidikan, program yang dicanangkan kepala MTs Al-Mansuriyah tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme para tenaga kependidikan, akan tetapi aspek sosial dan kepribadian para tenaga kependidikan.

Sebagai makhluk sosial yang berpotensi untuk lalai akan tugas, kepala madrasah sadar betul pentingnya pemberian motivasi untuk terus menjaga

semangat kerja tim yang dibentuk, sebagaimana penuturan kepala madrasah bapak ABK dalam wawancaranya:

“Sebagai seorang pemimpin, saya bertanggung jawab untuk menjaga semangat tim yang ada, pemberian motivasi yang saya berikan bertujuan untuk tetap menjaga jalannya organisasi sesuai dengan arah dan tujuan lembaga. Tenaga kependidikan banyak yang berusia muda dan minim pengalaman, kita memastikan mereka tetap semangat bekerja dan terus belajar.”

Sebagaimana penjelasan kepala madrasah di atas, keterangan KTU ibu SFA juga mendukung pernyataan beliau, beliau menjelaskan:

“Kepala madrasah membuat rapat evaluasi mingguan yang bertujuan untuk mengontrol kinerja tenaga kependidikan, bukan hanya sekedar untuk mengevaluasi jalannya kegiatan selama seminggu, beliau juga rutin memberikan nasehat dan motivasi.”

Pemberian motivasi dan evaluasi yang dilakukan secara bersamaan oleh kepala MTs Al-Mansuriyah mengindikasikan bahwa beliau merupakan sosok yang komitmen dalam membangun tim yang solid, sebagai seorang pemimpin, beliau tidak mau dianggap otoriter dalam memberikan arahan, proses memberikan dukungan moril dengan tetap mengontrol tim yang ada membuktikan bahwa beliau berlaku seimbang dalam menjaga komunikasi antar warga madrasah.

*Kedua*, pemberian pembinaan disiplin kependidikan menjadi pondasi penting dalam menjaga ketertiban dan etos belajar di MTs Al-Mansuriyah. Kepala madrasah dan staf pendidikan berperan aktif dalam menegakkan aturan dan norma-norma yang telah ditetapkan. Dengan konsistensi dalam penegakan disiplin, lingkungan belajar yang kondusif dapat tercipta.

Seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah Bapak ABK, dalam wawancara berikut:

“Pemberian pembinaan disiplin kependidikan merupakan fondasi utama dalam menjaga ketertiban dan meningkatkan etos belajar di MTs Al-Mansuriyah. Saya, sebagai kepala madrasah, berperan aktif dalam menegakkan aturan dan norma-norma yang telah ditetapkan. Dengan konsistensi dalam penegakan disiplin, kami menciptakan lingkungan

belajar yang kondusif. Ini melibatkan pengawasan terhadap perilaku tenaga kependidikan dan memberikan arahan serta pembinaan agar staf memahami pentingnya kedisiplinan dalam proses pendidikan.” (Wawancara 2024)

Penegakan disiplin dalam dunia pendidikan erat kaitannya dengan pemberian contoh dan praktik baik yang diterapkan, sebagai kepala madrasah, bapak ABK memberikan contoh yang baik dengan selalu hadir tepat waktu di sekolah, serta memastikan setiap warga madrasah tepat waktu dalam menjalankan segala aktivitas yang ada.

Praktik baik ini didukung dengan pernyataan ibu ESH, sebagai staff TU, beliau menjelaskan:

“Bapak kepala madrasah merupakan orang yang pertama datang kepala sekolah, beliau selalu memberikan teladan yang baik dalam setiap kegiatan, tugas-tugas administrasi yang mampu beliau kerjakan akan beliau kerjakan sendiri tanpa merepotkan kami, teladan baik ini juga terlihat dari bagaimana sikap beliau dalam mengatasi sebuah masalah, bukan hanya berfokus kepada pemberian teguran kepada kami jika lalai, beliau juga memberikan contoh yang baik dalam menghadapi suatu masalah.”

Keterangan di atas menunjukkan bahwa komitmen kepala madrasah bukan dalam penerapan disiplin bukan hanya berfokus kepada ketegasan dalam memberikan sanksi ataupun teguran, akan tetapi contoh praktik yang beliau terapkan mampu mendorong warga madrasah untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang ada.

*Ketiga*, pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Melalui apresiasi atas prestasi, pendekatan kekeluargaan, dan dukungan dalam menghadapi tantangan, MTs Al-Mansuriyah menciptakan iklim kerja yang positif dan berdaya dorong tinggi bagi staf pendidikan. Dengan merasa dihargai dan didukung, tenaga kependidikan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang berdampak langsung pada



peningkatan kualitas pendidikan yang diselenggarakan madrasah tersebut. Hasil observasi dilapangan menunjukkan komitmen kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan (lihat lampiran Foto. 3)

Seperti yang diungkapkan oleh kepala madrasah Bapak ABK, dalam wawancara berikut:

“Seperti yang kita ketahui, tenaga kependidikan merupakan pilar utama dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Tanpa mereka, proses belajar mengajar tidak akan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk memberikan motivasi kepada mereka agar mereka dapat bekerja dengan semangat dan penuh dedikasi.” (Wawancara 2024)

Kepala madrasah juga berperan sebagai motivator, bapak ABK sebagai kepala MTs Al-Mansuriyah sadar bahwa dalam proses pemberian motivasi akan berdampak kepada peningkatan kinerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

## **B. Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan temuan penelitian di MTs Al-Mansuriyah Kota Subulussalam, strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dapat melalui beberapa tahapan, yaitu: 1) Implementasi Program Peningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan melalui program jangka pendek dan jangka panjang 2) Analisa Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Lima Indikator Kinerja (Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Komitmen) 3) Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan penegakan disiplin dan pemberian motivasi. Penjabaran lebih lanjut strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah Kota Subulussalam sebagai berikut:

### **1. Program Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di MTs Swasta Al-Mansuriyah**

Penyusunan program untuk madrasah adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik sesuai dengan fokus penelitian. Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu

mengembangkan kualitas siswa dengan cara membebaskan mereka dari ketidaktahuan, keterbatasan, dan hal-hal negatif lainnya seperti buruknya akhlak dan keimanan. Berdasarkan penelitian di MTs Al-Mansuriyah, implementasi berbagai program dan strategi seperti peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, pengembangan sarana dan prasarana, dan kerjasama dengan komite menjadi tanggung jawab utama kepala madrasah untuk memaksimalkan kinerja dari setiap aspek madrasah.

Kepala madrasah MTs Al-Mansuriyah telah mengimplementasikan program jangka pendek dan jangka panjang yang dirancang untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Program jangka pendek bertujuan agar tenaga kependidikan mampu melaksanakan tugas dengan baik melalui peningkatan kompetensi, pemanfaatan teknologi, dan peningkatan kinerja manajemen. Pengembangan kompetensi dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti program pengembangan profesi berkelanjutan.

Pemanfaatan teknologi dalam program ini meliputi penyediaan infrastruktur digital seperti komputer, akses internet, dan perangkat multimedia lainnya. Ini bertujuan untuk memudahkan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas mereka dan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, kepala madrasah menekankan pentingnya dukungan terhadap pemanfaatan teknologi dalam pendidikan sebagai bagian dari adaptasi terhadap tantangan globalisasi. Peningkatan kinerja manajemen melibatkan semua pemangku kepentingan dalam penyusunan program, monitoring, evaluasi, serta peningkatan akuntabilitas dan transparansi. Kepala madrasah membuka diri terhadap masukan dari tenaga kependidikan untuk memastikan program berjalan efektif dan dapat membawa dampak positif bagi madrasah.

Program jangka panjang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan mendalam tenaga kependidikan, termasuk penguasaan teknologi informasi dan digitalisasi pendidikan. Penyusunan program ini biasanya dilakukan pada tahun pertama pembelajaran dan pelaksanaannya melibatkan kolaborasi antara guru, tenaga kependidikan, dan komite madrasah.

Keterlibatan aktif dari semua pihak serta dukungan infrastruktur teknologi menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kualitas madrasah di era globalisasi. Kepala madrasah menyadari bahwa globalisasi menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi dan mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu, penting untuk melengkapi madrasah dengan perangkat dan media digital terbaru untuk memastikan madrasah mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Kebijakan yang diterapkan dalam penyusunan dan pelaksanaan program jangka pendek dan jangka panjang di MTs Al-Mansuriyah diharapkan mampu meningkatkan kualitas madrasah secara keseluruhan. Dengan adanya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, pemanfaatan teknologi yang optimal, serta manajemen yang transparan dan akuntabel, madrasah ini diharapkan dapat mencapai standar pendidikan yang tinggi dan menjadi lebih kompetitif di era digital. Hasil penelitian sejalan dengan pendapat (Alam et al., 2023), dalam menghadapi era digital, peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, pemanfaatan teknologi secara optimal, serta manajemen yang transparan dan akuntabel menjadi krusial untuk meningkatkan standar pendidikan madrasah dan menjadikannya lebih kompetitif. Implementasi kepemimpinan transformasional, dukungan inovasi, pengembangan kreativitas, dan dukungan berkelanjutan dari pimpinan sekolah sangat penting dalam menghadapi tantangan ini (Alam et al., 2023).

Program jangka panjang di MTs Al-Mansuriyah bertujuan untuk meningkatkan sarana dan prasarana madrasah secara menyeluruh. Program ini mencakup pembangunan dan penyempurnaan infrastruktur, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang canggih, serta pemeliharaan berkala fasilitas. Sebagai madrasah yang berada di tengah kota berkembang, MTs Al-Mansuriyah memahami pentingnya persaingan antar madrasah dan berupaya menarik minat peserta didik baru setiap tahunnya. Kepala madrasah merencanakan pembentukan akses satu pintu untuk administrasi, yang mencakup sistem manajemen siswa, keuangan, dan akademik, hal ini membutuhkan perangkat memadai dan kompetensi tenaga kependidikan yang sesuai.

Peningkatan sarana dan prasarana mencakup fasilitas pendidikan modern, lingkungan belajar yang nyaman, serta infrastruktur digital seperti jaringan internet cepat dan stabil, komputer, dan perangkat multimedia. Program ini juga melibatkan pengembangan sistem informasi terpadu untuk mengelola administrasi, pembelajaran, dan komunikasi antar stakeholder madrasah secara efisien, serta platform e-learning untuk mendukung pembelajaran jarak jauh dan hybrid.

Pemeliharaan berkala, termasuk inspeksi rutin dan pembaruan teknologi, dilakukan untuk memastikan semua fasilitas dalam kondisi optimal. Strategi persaingan melibatkan promosi yang efektif dan kerjasama dengan orang tua dan komunitas untuk membangun reputasi yang baik dan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan di MTs Al-Mansuriyah. Tenaga kependidikan sebagai aktor penting dalam implementasi program ini, didorong untuk mengikuti pelatihan berkelanjutan dan berpartisipasi aktif dalam perencanaan dan evaluasi program. Hal ini sejalan dengan penelitian (Herath et al., 2022), pemeliharaan bangunan sangat penting untuk keberlanjutan jangka panjang. Aset sekolah yang menua, keterbatasan anggaran, dan meningkatnya jumlah murid menimbulkan tantangan bagi sekolah negeri dalam mempertahankan standar yang disyaratkan (Herath et al., 2023).

Sistem evaluasi kinerja yang terstruktur, pemberian umpan balik konstruktif, serta insentif bagi kinerja unggul, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka. Dengan adanya peningkatan sarana dan prasarana yang memadai serta tenaga kependidikan yang kompeten, MTs Al-Mansuriyah bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan menjadi madrasah unggulan yang mampu bersaing di era digital. Program ini diharapkan menjadikan MTs Al-Mansuriyah sebagai institusi pendidikan yang menarik minat peserta didik baru dan memberikan pendidikan berkualitas tinggi sesuai dengan tuntutan zaman. Sebagaimana pendapat (Ferreira & Souza, 2021), evaluasi yang tepat untuk manajemen pemeliharaan gedung melibatkan identifikasi strategi pemeliharaan, memverifikasi konsistensi dengan ekspektasi pengguna, melakukan inspeksi gedung, menganalisis dokumentasi, menilai kapasitas tim pemeliharaan,

menevaluasi biaya, dan memastikan kualitas pemeliharaan (Ferreira & Souza, 2021).

## **2. Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Indikator (Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Komitmen) di MTs Swasta Al-Mansuriyah**

Kualitas kerja tenaga kependidikan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan institusi pendidikan seperti madrasah. Untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan, madrasah perlu menerapkan metode yang sistematis dan berkelanjutan. Pemberian arahan dan pembagian tanggung jawab merupakan langkah awal yang penting dalam proses ini. Dengan arahan yang jelas, tenaga kependidikan dapat memahami tugas dan peran mereka secara tepat, yang berdampak positif pada kualitas dan efisiensi pekerjaan mereka. Pembagian tanggung jawab individual juga memungkinkan evaluasi yang lebih spesifik terhadap kinerja setiap tenaga kependidikan, sehingga dapat diidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau dikembangkan lebih lanjut.

Pelatihan dan pengembangan profesional menjadi elemen vital dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. MTs Al-Mansuriyah menyadari pentingnya pelatihan berkala yang diselenggarakan oleh lembaga kementerian agama dan antar madrasah. Pelatihan semacam ini tidak hanya memberikan keterampilan teknis tetapi juga membekali tenaga kependidikan dengan pengetahuan terbaru yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia pendidikan. Fokus pada pelatihan operator menunjukkan adaptasi madrasah terhadap era digital, di mana banyak tugas administratif dilakukan secara online. Ini menunjukkan kemampuan madrasah untuk beradaptasi dengan perubahan dan memastikan tenaga kependidikan mereka selalu siap menghadapi tantangan baru.

Pelatihan khusus untuk dan observasi ke madrasah lain menunjukkan pendekatan yang komprehensif dalam pengembangan tenaga kependidikan. Dengan menambahkan kunjungan observasi, tenaga kependidikan memiliki kesempatan untuk belajar praktik terbaik dari institusi lain, yang dapat diadaptasi dan diterapkan di madrasah mereka. Ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan mereka tetapi juga membuka peluang untuk inovasi dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Upaya ini tidak hanya memastikan tenaga kependidikan memiliki kemampuan yang diperlukan tetapi juga mendorong mereka untuk terus berkembang dan berinovasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja staf pendidikan dan menegakkan komitmen terhadap pendidikan yang berkualitas, pendekatan dari berbagai sisi sangatlah penting. Supervisi pendidikan, penilaian kinerja, dan sesi pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja staf.

Secara keseluruhan, pendekatan MTs Al-Mansuriyah dalam mengukur dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui arahan, tanggung jawab, dan pelatihan berkala mencerminkan komitmen terhadap pendidikan berkualitas. Upaya ini tidak hanya memastikan tenaga kependidikan memiliki kemampuan yang diperlukan tetapi juga mendorong mereka untuk terus berkembang dan berinovasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian (Abidin et al., 2024; Sartika et al., 2023), Untuk meningkatkan kinerja staf pendidikan dan menegakkan komitmen terhadap pendidikan yang berkualitas, pendekatan dari berbagai sisi sangatlah penting. Supervisi pendidikan, penilaian kinerja, dan sesi pelatihan berkelanjutan sangat penting untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja staf.

Kuantitas kerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kinerja tenaga kependidikan, yang merujuk pada volume atau jumlah tugas yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Tenaga kependidikan di madrasah tidak hanya menangani satu jenis pekerjaan, tetapi terlibat dalam berbagai tugas yang beragam, mencakup aktivitas administratif, teknis, dan operasional yang mendukung kelancaran proses pendidikan. Misalnya, pekerjaan administratif melibatkan pembuatan surat, pengarsipan, dan pengelolaan berbagai bidang seperti akademik, kesiswaan, humas, dan sarana prasarana. Hal ini sejalan dengan penelitian (DeDiego et al., 2023; Zhang et al., 2023), penilaian kuantitas kerja

tenaga kependidikan menyoroti pentingnya pemahaman terhadap beban kerja yang dihadapi oleh staf pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kuantitas kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas yang diselesaikan, tetapi juga mempertimbangkan kemampuan manajemen waktu dan produktivitas staf dalam menjalankan tanggung jawab mereka (DeDiego et al., 2023; Zhang et al., 2023). Penetapan target khusus untuk setiap pekerjaan, baik dalam jangka waktu tertentu maupun untuk tugas harian, menjadi panduan bagi tenaga kependidikan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan (DeDiego et al., 2023).

Penilaian terhadap kuantitas kerja ini penting untuk memahami beban kerja yang dihadapi oleh tenaga kependidikan dan mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan atau dukungan tambahan. Selain jumlah tugas yang diselesaikan, penilaian juga mempertimbangkan kemampuan manajemen waktu dan produktivitas tenaga kependidikan dalam menjalankan berbagai tanggung jawab mereka. Madrasah menetapkan target khusus untuk setiap pekerjaan, baik dalam jangka waktu tertentu seperti per semester dan per tahun, maupun untuk tugas-tugas harian. Target-target ini menjadi panduan bagi tenaga kependidikan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan.

Selama ini, tenaga kependidikan di madrasah telah berhasil mencapai target yang telah ditentukan, meskipun kadang-kadang memerlukan bantuan dari rekan kerja lain ketika menghadapi kesulitan. Hal ini menunjukkan efektivitas mereka dalam memenuhi ekspektasi dan standar kerja yang telah ditetapkan. Kemampuan tenaga kependidikan untuk bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas menunjukkan komitmen mereka terhadap tujuan institusi dan kesediaan untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Evaluasi terhadap pencapaian target ini juga menjadi alat penting bagi madrasah untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dalam sistem kerja mereka, memastikan bahwa tenaga kependidikan selalu siap menghadapi tantangan baru dan terus meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Ketepatan waktu merupakan elemen krusial dalam mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan, terutama dalam lingkungan pendidikan seperti MTs Al-

Mansuriyah. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan bahwa tenaga kependidikan dapat menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Untuk mencapai hal ini, kepala madrasah menerapkan sistem pengawasan dan evaluasi yang berkesinambungan. Evaluasi ini tidak hanya membantu dalam memantau kinerja, tetapi juga memungkinkan penyesuaian waktu jika diperlukan, setelah melalui proses evaluasi yang ketat.

Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah, Bapak AB, ketepatan waktu merupakan kunci dalam mencapai efektivitas dan efisiensi. Pernyataan ini didukung oleh observasi langsung peneliti, yang menemukan bahwa tenaga kependidikan di MTs Al-Mansuriyah mampu memaksimalkan penggunaan waktu mereka, meskipun memiliki berbagai tugas tambahan seperti mengajar. Misalnya, dalam kegiatan promosi madrasah, tenaga kependidikan menunjukkan kemampuan untuk mengelola waktu secara optimal. Ibu SFA juga mengkonfirmasi hal ini dengan menyatakan bahwa tenaga kependidikan mampu memanfaatkan waktu dengan baik meskipun memiliki banyak tanggung jawab.

Kerjasama dan saling mendukung antar sesama tenaga kependidikan merupakan faktor penting yang mendukung ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Dalam beberapa kasus, jika tenaga kependidikan membutuhkan tambahan waktu untuk menyelesaikan tugas mereka, permintaan ini ditinjau secara cermat oleh kepala madrasah. Melalui proses evaluasi, kepala madrasah menentukan apakah perpanjangan waktu diperlukan dan memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dalam kerangka waktu yang baru. Hal ini sejalan dengan penelitian (Trosman et al., 2016; Kucherbaev et al., 2015), menyatakan bahwa kerjasama tim, kualitas informasi, dan pengelolaan tugas yang efisien sangat penting dalam mencapai tujuan bersama (Trosman et al., 2016; Kucherbaev et al., 2015)

Sistem pengawasan dan evaluasi yang diterapkan oleh kepala madrasah, serta kerjasama di antara tenaga kependidikan, telah terbukti efektif dalam memastikan ketepatan waktu dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas di MTs Al-Mansuriyah. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan terorganisir, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan.



Efektivitas dalam konteks tenaga kependidikan mengacu pada kemampuan untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada secara maksimal. Hal ini menjadi krusial untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja, tenaga kependidikan harus meningkatkan pengetahuan mereka, terutama dalam administrasi pendidikan. Ini menunjukkan pentingnya pengembangan kapasitas dan pelatihan berkelanjutan untuk tenaga kependidikan.

Selain itu, penggunaan sumber daya organisasi, baik sarana prasarana pendukung maupun pokok, harus dioptimalkan. Pembelian sumber daya harus berdasarkan kebutuhan dan penggunaannya harus sesuai dengan tugas masing-masing. Penginputan nilai yang idealnya dilakukan oleh guru, sering kali dialihkan kepada tenaga kependidikan karena beberapa guru yang sudah berumur kurang memahami teknologi. Ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mendistribusikan tugas sesuai dengan kemampuan dan peran masing-masing, serta pentingnya pelatihan teknologi bagi guru untuk memastikan tugas-tugas dilaksanakan oleh orang yang tepat. Optimalisasi ini tidak hanya mencakup penggunaan sarana dan prasarana secara efisien tetapi juga penugasan tenaga kependidikan yang tepat guna, memastikan setiap individu bekerja sesuai dengan kompetensinya dan menggunakan fasilitas yang tersedia secara efektif.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Herlina et al., 2022), peran pengembangan sumber daya manusia sebagai agen perubahan, menyoroti bahwa setiap individu memiliki kekuatan dan keterampilan untuk memfasilitasi dan memandu perubahan (Herlina et al., 2022). Pentingnya strategis manajemen sumber daya manusia dalam fungsi organisasi, menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, kepemimpinan, pengendalian, dan pelaksanaan operasional dalam lembaga (Fakhrudin et al., 2022).

Komitmen tenaga kependidikan berarti kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai hal ini, peran kepala madrasah sangat penting dalam memaksimalkan sumber daya yang ada, seperti manajemen waktu dan ruang, guna mendukung pelaksanaan tugas tenaga kependidikan. Keberhasilan dalam tugas ini

sangat tergantung pada individu tenaga kependidikan itu sendiri. Jika tenaga kependidikan memiliki kepribadian yang baik, mereka lebih cenderung menjalankan tugasnya dengan efektif. Selain itu, tenaga kependidikan harus memiliki disiplin waktu, ketelitian, dan ketekunan dalam bekerja untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Tanggung jawab merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan dan ini harus dimulai dari kesadaran diri sendiri. Hal ini juga diakui oleh siswa bahwa tenaga kependidikan selalu siap membantu ketika diminta. Bentuk tanggung jawab dalam pekerjaan dengan mengikuti prosedur yang telah ditentukan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan dapat bertanggung jawab atas setiap tugas, mereka harus disiplin, menaati peraturan yang ada, melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala madrasah, dan membangun komunikasi yang baik dengan rekan seprofesi.

Komitmen diartikan sebagai kemampuan mereka untuk secara konsisten menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Kepala madrasah memainkan peran penting dalam memfasilitasi komitmen ini dengan memaksimalkan sumber daya yang ada, seperti manajemen waktu dan ruang, untuk mendukung efisiensi pelaksanaan tugas.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas ini sangat bergantung pada individu masing-masing tenaga kependidikan. Mereka yang memiliki kepribadian baik cenderung dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan efektif. Disiplin waktu, ketelitian, dan ketekunan dalam bekerja juga merupakan faktor-faktor kunci yang memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan tepat waktu dan dengan standar yang memadai.

Tanggung jawab, dalam konteks ini, mencakup kesadaran diri untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Tenaga kependidikan di madrasah mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, bahkan siap untuk saling membantu antar rekan ketika diperlukan. Hal ini tidak hanya diakui oleh staf madrasah, tetapi juga oleh para siswa, yang menunjukkan bahwa mereka merasa dipedulikan dan didukung dalam proses pembelajaran

mereka. Pentingnya mematuhi prosedur yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Pentingnya disiplin, ketaatan terhadap aturan, pelaksanaan tugas yang diberikan, dan membangun komunikasi yang efektif dengan kolega dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Sejalan dengan penelitian (Abinnashih & Nurfuadi, 2023; Supriadi et al., 2022) yang menyatakan pentingnya kompetensi manajerial kepala sekolah dan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kompetensi-kompetensi ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui manajemen kurikulum dan pengawasan pendidik dan tenaga kependidikan (DeDiego et al., 2023; Zhang et al., 2023). Strategi yang efektif dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan telah terbukti berdampak positif terhadap kualitas pendidikan (Tiawati et al., 2024).

Komitmen dan tanggung jawab merupakan pijakan utama dalam menjaga kualitas dan efektivitas pendidikan di MTs Al-Mansuriyah, dengan kepala madrasah dan staf tenaga kependidikan memainkan peran sentral dalam memastikan pelaksanaan tugas-tugas mereka secara profesional dan bertanggung jawab.

### **3. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MTs Swasta Al-Mansuriyah**

Kepala madrasah adalah personel madrasah yang bertanggung jawab terhadap seluruh aspek kegiatan di madrasah. Kepala madrasah tak hanya bertanggung jawab terhadap berlangsungnya jalan madrasah secara teknik akademis saja, akan tetapi juga dalam keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasi serta hubungan dengan masyarakat umum di sekitar. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan madrasah adalah tugas dan tanggung jawab kepala madrasah.

Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga madrasah. Lembaga pendidikan yang berkualitas dicapai dengan adanya kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dan bertanggung jawab. Strategi kepala madrasah

merupakan rangkaian dari rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang kepala madrasah dalam pembelajaran sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga mampu mewujudkan peningkatan mutu di lembaga pendidikan.

Peningkatan kompetensi adalah kunci fundamental dalam meningkatkan efektivitas pendidikan di lembaga pendidikan. Implementasi program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif, manajemen kinerja dan evaluasi secara sistematis mampu mendukung peningkatan ini. Melalui kolaborasi yang erat antara tenaga pendidik dan kependidikan, memberikan kesempatan yang berharga bagi mereka untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Program pelatihan ini tidak hanya berfokus pada pemahaman, tetapi juga memperdalam keterampilan tenaga kependidikan. MTs Al-Mansuriyah mempersiapkan mereka untuk menghadapi berbagai tantangan modern dalam dunia pendidikan dengan keyakinan dan kesiapan yang lebih baik.

Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan merupakan langkah krusial dalam memperbaiki kualitas pendidikan di MTs Al-Mansuriyah. Ketika staf memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada siswa-siswanya. Investasi dalam peningkatan kompetensi tenaga kependidikan juga memiliki dampak jangka panjang yang signifikan. Staf yang terampil cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan prestasi siswa. Selain itu, staf yang terus menerus meningkatkan kompetensinya dapat mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan dan teknologi, sehingga dapat mengadaptasi metode tersebut sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa depan.

Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan merupakan aspek kunci dalam meningkatkan efektivitas pendidikan di lembaga pendidikan. Implementasi program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif, manajemen kinerja yang baik, serta evaluasi yang sistematis dapat secara signifikan mendukung peningkatan ini. Program pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan pemahaman,

tetapi juga untuk memperdalam keterampilan tenaga kependidikan (Afiza et al., 2024; Nurhayati & Imron Rosadi, 2022b; Vinola Herawaty et al., 2024).

Bagi MTs Al-Mansuriyah, hal ini akan membantu sekolah membangun reputasi sebagai lembaga pendidikan yang unggul, yang dapat menarik minat siswa-siswa berkualitas dan mendukung keberlanjutan sekolah dalam jangka panjang. Dengan demikian, investasi dalam kompetensi tenaga kependidikan bukan hanya tentang meningkatkan kualitas pendidikan saat ini, tetapi juga mempersiapkan generasi mendatang untuk menghadapi tantangan global dengan lebih baik.

MTs Al-Mansuriyah menjadikan pembinaan disiplin sebagai landasan utama untuk menjaga ketertiban dan meningkatkan etos belajar. Kepemimpinan kepala madrasah dan staf pendidikan yang aktif, penegakan aturan yang konsisten, serta penciptaan lingkungan belajar yang kondusif menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Upaya pembinaan disiplin tidak hanya berfokus pada penegakan aturan, tetapi juga pada pemahaman siswa tentang pentingnya disiplin dalam proses pendidikan. Hal ini menunjukkan komitmen MTs Al-Mansuriyah dalam membangun budaya disiplin yang positif dan holistik untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Pentingnya pembinaan disiplin dalam konteks pendidikan madrasah tidak dapat dipandang remeh. Madrasah menganggap pembinaan disiplin sebagai pondasi utama dalam menjaga ketertiban dan meningkatkan etos belajar siswa. Hal ini menunjukkan kesadaran madrasah akan peran krusial disiplin dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, keberhasilan ini tidak lepas dari kepemimpinan yang kuat dari kepala madrasah dan komitmen staf pendidikan dalam menegakkan aturan serta norma yang telah ditetapkan. Tindakan konsisten dalam penegakan aturan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana semua siswa diperlakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Madrasah juga berusaha menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan aman melalui fasilitas yang memadai dan atmosfer positif, serta membangun hubungan yang harmonis antara siswa dan guru. Lebih dari sekadar penegakan aturan, madrasah juga mengedepankan pemahaman siswa akan pentingnya disiplin melalui

berbagai program seperti ceramah, seminar, dan pelatihan. Semua ini mencerminkan komitmen kuat MTs Al-Mansuriyah dalam membangun budaya disiplin yang positif dan holistik, sebagai upaya serius untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi semua siswanya.

Sejalan dengan hasil penelitian (Pratama et al., 2023), pembinaan disiplin di lingkungan pendidikan merupakan landasan utama untuk menjaga ketertiban dan meningkatkan etos belajar siswa. Untuk mencapai tujuan tersebut, kepemimpinan kepala madrasah dan staf pendidikan yang aktif, penegakan aturan yang konsisten, serta penciptaan lingkungan belajar yang kondusif sangat penting. Sinergi antara kepala madrasah dan guru merupakan strategi yang mendukung untuk meraih prestasi yang lebih baik dalam dunia pendidikan. Selain itu, kepemimpinan yang efektif oleh kepala madrasah juga merupakan faktor kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan (Salam, 2020).

Motivasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan semangat dan kinerja Tenaga kependidikan, yang berdampak pada kualitas pendidikan di madrasah. Memberikan apresiasi atas prestasi, membangun hubungan kekeluargaan, dan memberikan dukungan dalam menghadapi tantangan merupakan beberapa cara efektif untuk memotivasi tenaga kependidikan. Upaya ini perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Pentingnya motivasi bagi tenaga kependidikan dalam konteks madrasah mencakup beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan secara mendalam. Pertama, motivasi berperan sebagai pendorong utama yang mempengaruhi tingkat semangat dan dedikasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ketika tenaga kependidikan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih berinisiatif dalam mencari solusi kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran dan pengajaran. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran secara langsung, tetapi juga pada atmosfer belajar yang positif dan memotivasi siswa.

Kedua, memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan bukan sekadar upaya yang dilakukan sesekali, tetapi harus menjadi bagian dari strategi berkelanjutan dalam manajemen sekolah. Pimpinan madrasah perlu memahami

bahwa motivasi merupakan faktor dinamis yang membutuhkan perhatian terus-menerus. Ini meliputi pengakuan atas prestasi, pengembangan karir yang jelas, dan dukungan dalam menghadapi tantangan yang ada. Dengan demikian, upaya memberikan motivasi harus dilakukan secara konsisten dan terarah, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing individu.

Terakhir, dampak positif dari motivasi yang efektif terlihat dalam peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh di madrasah. Ketika tenaga kependidikan merasa didukung dan termotivasi, mereka lebih mungkin untuk berkolaborasi dengan baik, mengadopsi praktik terbaik, dan berperan aktif dalam pengembangan kurikulum dan strategi pembelajaran yang relevan. Secara keseluruhan, investasi dalam motivasi tenaga kependidikan bukan hanya berdampak pada kualitas pendidikan saat ini, tetapi juga pada kemampuan madrasah untuk beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan prestasi siswa secara berkelanjutan.

Strategi yang telah dibuat oleh kepala MTs Al-Mansuriyah cukup ideal dan maksimal. Berbagai pihak baik dari guru, maupun tenaga kependidikan lainnya yang terlibat langsung dalam pelaksanaan strategi tersebut dapat melaksanakan strategi yang telah dibuat baik dan telah dikomunikasikan dengan baik oleh kepala madrasah. Semua strategi tersebut akan terlaksana dengan baik jika ada kerja sama yang berkesinambungan antara pihak yang satu dan yang lainnya dalam hal ini yaitu kepala madrasah serta warga madrasah yang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ariesmansyah, 2024), bahwa praktik kepemimpinan kolaboratif, seperti mempromosikan komunikasi, kerja tim, dan berbagi ide di antara karyawan, memainkan peran penting dalam memfasilitasi generasi dan implementasi ide-ide inovatif (Ariesmansyah, 2024).

Strategi yang dijalankan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Mansuriyah menunjukkan beberapa keunggulan penting yang dapat diuraikan sebagai berikut.

*Pertama*, peningkatan kompetensi tenaga kependidikan menjadi fokus utama. Implementasi program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif berperan penting dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan tenaga kependidikan.

Manajemen kinerja yang baik serta evaluasi yang sistematis mendukung peningkatan kompetensi ini secara berkelanjutan. Hal ini memastikan bahwa tenaga pendidik tidak hanya memahami konsep-konsep pendidikan secara mendalam tetapi juga mampu menerapkan keterampilan yang diperlukan dalam konteks pendidikan modern.

*Kedua*, pembinaan disiplin yang diterapkan oleh kepala madrasah menjadi landasan utama dalam menjaga ketertiban dan meningkatkan etos belajar. Kepemimpinan yang aktif dari kepala madrasah dan staf pendidikan, serta penegakan aturan yang konsisten, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, program-program seperti ceramah, seminar, dan pelatihan menekankan pentingnya pemahaman siswa akan disiplin, sehingga menciptakan budaya disiplin yang positif dan holistik.

*Ketiga*, kepemimpinan kolaboratif yang diadopsi oleh kepala madrasah mendorong komunikasi, kerja tim, dan berbagi ide di antara seluruh karyawan. Kolaborasi ini memfasilitasi implementasi ide-ide inovatif dan memastikan bahwa strategi yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan efektif. Kerjasama yang berkesinambungan antara kepala madrasah dan seluruh warga madrasah memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

*Keempat*, motivasi tenaga kependidikan dianggap sebagai elemen kunci dalam meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Kepala madrasah memberikan apresiasi atas prestasi, membangun hubungan kekeluargaan, dan memberikan dukungan dalam menghadapi tantangan. Langkah-langkah ini meningkatkan motivasi tenaga kependidikan, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran dan atmosfer belajar yang lebih baik bagi siswa.

*Kelima*, peningkatan reputasi madrasah menjadi salah satu hasil positif dari strategi yang dijalankan. Dengan meningkatkan kompetensi dan disiplin, MTs Al-Mansuriyah membangun reputasi sebagai lembaga pendidikan yang unggul. Reputasi positif ini menarik minat siswa-siswa berkualitas dan mendukung keberlanjutan sekolah dalam jangka panjang.

Terakhir, adaptasi terhadap perkembangan modern juga menjadi fokus penting. Tenaga kependidikan yang terus meningkatkan kompetensinya mampu



mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan dan teknologi. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengadopsi metode dan teknologi terbaru sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa depan.

Secara keseluruhan, strategi kepala madrasah yang berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, pembinaan disiplin, kolaborasi, motivasi, dan peningkatan reputasi madrasah merupakan langkah-langkah holistik dan efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Al-Mansuriyah. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan saat ini tetapi juga mempersiapkan generasi mendatang untuk menghadapi tantangan global dengan lebih baik.

Meskipun strategi yang dijalankan oleh kepala madrasah di MTs Al-Mansuriyah memiliki banyak keunggulan, terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan dalam analisis akademik.

*Pertama*, keberhasilan strategi ini sangat bergantung pada kepemimpinan individual kepala madrasah. Ketergantungan yang tinggi pada kemampuan dan inisiatif kepala madrasah menciptakan risiko ketidakberlanjutan strategi jika terjadi perubahan kepemimpinan atau jika kepala madrasah tidak memiliki visi yang sejalan. Keberhasilan jangka panjang dari strategi ini membutuhkan adanya kesinambungan kepemimpinan yang kuat.

*Kedua*, implementasi program pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat menghadapi resistensi dari tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan yang kurang terbiasa dengan perubahan atau yang merasa nyaman dengan metode yang sudah ada mungkin menunjukkan penolakan terhadap program-program baru. Resistensi ini dapat menghambat pencapaian peningkatan kompetensi yang diharapkan.

*Ketiga*, keterbatasan sumber daya merupakan kendala yang signifikan dalam pelaksanaan strategi ini. Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dan pembinaan disiplin memerlukan alokasi sumber daya yang besar, termasuk waktu, dana, dan tenaga. Keterbatasan dalam hal ini dapat menghalangi pelaksanaan program yang direncanakan secara optimal.

*Keempat*, sistem evaluasi yang tidak konsisten atau kurang sistematis dapat menghambat manajemen kinerja dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Evaluasi yang tidak dilakukan secara berkala dan menyeluruh bisa menyebabkan program pelatihan kurang efektif dan tidak mencapai tujuan yang diinginkan.

*Kelima*, meskipun kolaborasi antara kepala madrasah dan tenaga kependidikan sangat dianjurkan, dalam praktiknya mungkin terjadi kesenjangan komunikasi atau kurangnya partisipasi aktif dari semua pihak. Keterlibatan yang tidak merata dari seluruh tenaga kependidikan dapat mengurangi efektivitas strategi yang telah direncanakan.

*Keenam*, penekanan berlebihan pada pembinaan disiplin dapat mengabaikan aspek lain yang juga penting, seperti kreativitas dan kebebasan berpendapat siswa. Pendekatan yang terlalu ketat dapat menciptakan lingkungan belajar yang kurang fleksibel dan inovatif, yang pada akhirnya bisa berdampak negatif pada perkembangan siswa.

*Ketujuh*, upaya untuk memotivasi tenaga kependidikan harus dilakukan secara konsisten dan terarah. Ketidakmerataan dalam pemberian motivasi dapat menyebabkan sebagian tenaga kependidikan merasa kurang dihargai atau didukung, yang berdampak negatif pada semangat dan kinerja mereka.

*Kedelapan*, adaptasi terhadap perkembangan modern dapat berjalan lambat jika tenaga kependidikan tidak memiliki akses yang memadai terhadap pelatihan teknologi terbaru atau jika tidak ada dukungan yang cukup untuk mengadopsi metode baru. Proses adaptasi yang lambat ini bisa mengurangi relevansi pendidikan yang diberikan dengan kebutuhan masa kini dan masa depan.

Dengan memahami kelemahan-kelemahan ini, kepala madrasah dan seluruh pihak terkait di MTs Al-Mansuriyah dapat mengambil langkah-langkah untuk mengatasi tantangan yang ada dan meningkatkan efektivitas strategi yang dijalankan. Evaluasi berkelanjutan dan penyesuaian strategi berdasarkan umpan balik dapat membantu mengoptimalkan hasil yang diharapkan.