

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 10, December 2024, P. 611-618
Licensed By Cc By-Sa 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.14434273)
Doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14434273>

Peningkatan Kinerja SDM PTK di MAS Al-Washliyah 22 Tembung

T. Darmansah¹, Inda Lestari², M. Syah Mahathir³, Nadiyah Najah⁴, Syaripatussuriyani Hasibuan⁵
¹²³⁴UIN Sumatera Utara
email: tengkudarmansah@uinsu.ac.id¹, indalestari2554@gmail.com², mahathir190303@gmail.com³,
nazahnadia8@gmail.com⁴, syarifahhsb1308@gmail.com⁵

Abstract

Human resource development (HRD) is a key factor in improving the competitiveness of education, especially in the era of globalisation and the industrial revolution 4.0. This article aims to examine the role of improving HR competencies in influencing the performance of educators and education personnel at Mts AlWashliyah Kolam. The research method used is descriptive with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results showed that development programmes such as professional workshops and collaborative learning communities significantly improved the ability and professionalism of educators. This finding confirms the importance of competency development in creating an innovative and effective learning environment. This article is expected to serve as a reference for policy makers and education practitioners in designing more effective HR development programmes, as well as providing insights into the importance of synergy between education and training in improving the quality of education in Indonesia..

Keywords: Human resources, competence, educators.

Abstrak

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing pendidikan, terutama di era globalisasi dan revolusi industri 4.0. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran peningkatan kompetensi SDM dalam mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Mts AlWashliyah Kolam. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan seperti workshop profesional dan komunitas belajar kolaboratif secara signifikan meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pendidik. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan efektif. Artikel ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan dalam merancang program pengembangan SDM yang lebih efektif, serta memberikan wawasan tentang pentingnya sinergi antara pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia..

Kata kunci: Sumber daya manusia, kompetensi, pendidik

Article Info

Received date: 19 November 2024

Revised date: 27 November 2024

Accepted date: 30 November 2024

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) di madrasah merupakan salah satu aspek penting dalam membangun kualitas pendidikan yang unggul dan berbasis nilai-nilai Islam. Sebagai institusi pendidikan yang memiliki peran strategis dalam mencetak generasi berkarakter Islami, madrasah membutuhkan SDM yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki integritas, komitmen, dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika perubahan di dunia pendidikan.

Kinerja SDM PTK di madrasah sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Dalam hal ini, peningkatan kinerja mencakup berbagai aspek, seperti pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kompetensi pedagogik, misalnya, diperlukan agar para pendidik dapat merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Sementara itu, kompetensi profesional dan sosial membantu pendidik dalam membangun hubungan yang harmonis dengan peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Tidak kalah penting, kompetensi kepribadian memastikan bahwa pendidik mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.

Namun, tantangan yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja SDM di madrasah cukup kompleks. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan fasilitas dan sarana pendukung, kurangnya akses terhadap pelatihan atau pengembangan profesional, serta rendahnya motivasi kerja yang mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesejahteraan dan penghargaan. Untuk mengatasi hal ini, dibutuhkan langkah-langkah strategis, seperti penyelenggaraan pelatihan yang relevan, pemberian insentif berbasis kinerja, serta penguatan sistem evaluasi dan supervisi yang transparan.

Peningkatan kinerja SDM di madrasah juga tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpin madrasah dan kebijakan pemerintah. Pemimpin madrasah perlu menjadi motor penggerak perubahan, dengan memberikan dukungan penuh kepada PTK dalam mengembangkan potensi mereka. Di sisi lain, pemerintah perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk mendukung program-program peningkatan kinerja, seperti pelatihan berbasis kebutuhan, sertifikasi, dan penghargaan atas prestasi kerja.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja SDM PTK di madrasah adalah investasi jangka panjang yang akan memberikan dampak besar pada kualitas pendidikan dan pembentukan karakter peserta didik. Dengan SDM yang berkinerja tinggi, madrasah tidak hanya mampu menghasilkan lulusan yang cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak mulia yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, menghindari kekerasan atau paksaan yang berlebihan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian dalam mengungkap fenomena atau peristiwa yang seharusnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data yang akurat. Lokasi penelitian dilakukan di MAS Al- Jami'atul Washliyah 22 Tembung Tempat ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena tempat ini berlokasi di Jl. Besar Tembung No. 78 Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli serdang, Sumatera Utara 20371, Kota Medan. Waktu penelitian, penelitian tentang Peningkatan Kinerja SDM di Mas Al- Jami'atul Washliyah 22 Tembung ini dilaksanakan oleh peneliti dalam waktu satu hari tepatnya pada hari Sabtu 07 Desember 2024, penelitian dilakukan pada jam 09.10-11.45 WIB.

Teknik yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data tersebut adalah dengan observasi dan wawancara.

- a. Observasi: merupakan teknik penelitian dengan melakukan pengamatan subjek kajian secara langsung turun kelapangan, untuk mengkaji subjek kajian dengan menelaah perilaku dan interaksi subjek kajian secara spontan dan alamiah.
- b. Teknik wawancara: yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data di lapangan yang berkaitan tentang Peningkatan Kinerja SDM di MAS. Al-Jami'atul Washliyah 22 Tembung. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai salah satu wakil kepala sekolah di MAS. Al-Jami'atul Washliyah 22 Tembung.
- c. Studi dokumentasi: ialah catatan mengenai peristiwa yang sudah terjadi, berupa artikel, karya, dokumen dan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MAS Al-Washliyah 22 Tembung memiliki komitmen terhadap peningkatan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut terungkap sebagaimana yang disampaikan oleh partisipan di MAS Al-Washliyah 22 Tembung bahwa "nah iya, untuk meningkatkan kompetensi pendidik itu sendiri, kami disini mempunyai beberapa program yang mana rutin dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme para pendidik. Programnya adalah professional development workshops dan collaborative learning communities.

Strategi Yang digunakan untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional dan Pedagogik pendidik di Al-Washliyah 22 Tembung

Di era yang terus berkembang ini, kita dituntut untuk bergerak maju dengan menguasai dan memahami teknologi. Tantangan ini harus disikapi dengan bijak oleh para pendidik untuk menciptakan pendidikan yang relevan di abad 21. Pesatnya kemajuan teknologi menuntut pembelajaran abad 21 disikapi secara kritis oleh berbagai elemen pendidikan. Salah satu elemen

pendidikan yang harus mempersiapkan pembelajaran di abad ini adalah pendidik (Septianingrum et al., 2022). Pendidik perlu mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi era digital dengan menggali sikap positif dalam diri mereka. Untuk itu, diperlukan kesiapan dan pemahaman dari pendidik dalam menerapkan strategi-strategi pembelajaran yang sesuai dengan kemajuan teknologi saat ini. Kesiapan tersebut diwujudkan melalui berbagai kompetensi yang harus dimiliki oleh guru (Sitompul, 2022).

Professional development workshops mencakup berbagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru serta staf sekolah. Salah satu fokus utama adalah strategi pengajaran inovatif. Dalam lokakarya ini, peserta belajar tentang berbagai pendekatan pembelajaran aktif yang melibatkan siswa secara langsung dalam proses belajar. Teknik-teknik seperti diskusi kelompok, proyek kolaboratif, dan simulasi digunakan untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan interaktif. Selain itu, pembelajaran berbasis proyek (PBL) diajarkan untuk membantu guru merancang dan mengimplementasikan proyek yang relevan dengan kurikulum, memungkinkan siswa belajar melalui pengalaman praktis. Instruksi yang disesuaikan atau *differentiated instruction* juga menjadi bagian penting, membantu guru menyesuaikan metode pengajaran mereka untuk memenuhi kebutuhan belajar individu siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus (Bapak ngadirin S.E, rabu 27 November 2024, pukul 10.00 WIB).

Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perilaku yang wajib dimiliki dan dikuasai oleh seorang Pendidik Islam dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Juliani & Irma, 2023). Menurut Lieberman (1996) dalam lmsspada.kemdikbud.go.id mengatakan bahwa strategi-strategi pengembangan Pendidik Islam yang menekankan pembelajaran dalam konteks sekolah bermanfaat untuk menghilangkan perasaan terisolasi pada Pendidik Islam ketika ia belajar sesuatu di luar sekolah dan berusaha membawanya ke dalam sekolah. Penjelasan ini memberikan pandangan bahwa untuk bisa belajar dan mendapat informasi di luar sekolah, Pendidik Islam bisa memanfaatkan teknologi digital untuk menemukan segala informasi yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Dengan demikian pembelajaran yang berlangsung di dalam kelas tidak hanya bersifat konseptual dan abstrak tetapi lebih factual atau konkrit. Hasil penelitian di halaman ini juga menunjukkan bahwa program-program pengembangan Pendidik Islam berbasis sekolah yang berbasis kasus di kelas, bersifat praktis dan dipraktekkan di tingkat kelas maupun sekolah akan lebih bermakna dan berguna bagi sekolah, Pendidik Islam, dan staf (Owen, 2003).

Selain strategi pengajaran, lokakarya ini juga menekankan penggunaan teknologi dalam pendidikan. Peserta diajarkan cara mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum untuk meningkatkan pembelajaran. Ini mencakup penggunaan perangkat lunak pendidikan, aplikasi pembelajaran, dan alat digital lainnya. Pembelajaran jarak jauh juga menjadi topik penting, terutama dalam konteks pandemi COVID-19, di mana guru dilatih untuk menggunakan platform pembelajaran online dan alat komunikasi digital untuk mendukung pembelajaran jarak jauh. (Tempat penampung 1) Keamanan digital juga dibahas, menekankan pentingnya melindungi data siswa dan memastikan penggunaan teknologi yang aman dan bertanggung jawab (Bapak ngadirin S.E, rabu 27 November 2024, pukul 10.00 WIB).

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik adalah kompetensi tentang bagaimana sebaiknya pendidikan dilaksanakan sesuai kaidah mendidik, tentang sistem pendidikan, tujuan pendidikan, metode dan media pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, dan materi Pendidikan (Suwandi & Permatasari, 2021)

Kompetensi Profesional adalah mempunyai wawasan pengetahuan luas di bidang studi yang diajarkannya sehingga bisa memilih dengan mempergunakan berbagai strategi/metode mengajar dalam kegiatan belajar mengajar yang diselenggarakannya (Nurfuadi, 2019:72). Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan terintegrasikannya konten pembelajaran dengan penggunaan TIK dan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi dalam standar nasional pendidikan. Kompetensi ini biasanya diraih dari hasil studi suatu bidang tertentu.

Professional development workshops memberikan berbagai manfaat signifikan bagi guru, staf sekolah, dan siswa. Pertama, peningkatan keterampilan dan pengetahuan guru. Guru memperoleh keterampilan baru yang dapat mereka terapkan dalam pengajaran sehari-hari, meningkatkan efektivitas dan kreativitas mereka di kelas. Pengetahuan teknologi yang diperoleh membantu guru membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan bagi siswa. Dengan memahami cara menggunakan teknologi dalam pendidikan, guru dapat mengintegrasikan alat digital dan perangkat lunak pendidikan ke dalam kurikulum, meningkatkan keterlibatan dan pemahaman siswa.

Kedua, peningkatan kinerja siswa. Dengan menerapkan strategi pengajaran inovatif dan teknologi, guru dapat meningkatkan keterlibatan dan pemahaman siswa, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja akademis mereka. Dukungan sosialemosional yang diberikan oleh guru yang terlatih dalam manajemen kelas dan pengembangan sosial-emosional membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif. Guru yang mampu mengidentifikasi dan menangani masalah emosional dan perilaku siswa dapat memberikan dukungan yang lebih baik, membantu siswa merasa lebih aman dan didukung di sekolah (Bapak ngadirin S.E, rabu 27 November 2024, pukul 10.00 WIB).

Ketiga, pengembangan profesional berkelanjutan. Lokal karya ini membantu membangun komunitas pembelajaran di antara guru dan staf sekolah, di mana mereka dapat terus berbagi pengetahuan dan pengalaman setelah lokakarya selesai. Ini menciptakan budaya kolaborasi dan pembelajaran seumur hidup di sekolah, yang penting untuk tetap relevan dalam dunia pendidikan yang terus berubah. Guru didorong untuk terus belajar dan mengembangkan diri, mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan dan teknologi, serta mengadopsi praktik terbaik dalam Pengajaran (Bapak ngadirin S.E, rabu 27 November 2024, pukul 10.00 WIB).

Hal ini terlihat dari keadaan masih adanya Pendidik Islam yang mengajar dengan strategi dan metode yang belum berorientasi pada siswa dan menggunakan media yang belum digitalisasi. Masih banyak Pendidik Islam yang belum bisa menerapkan atau mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Ini dikarenakan masih minimnya pengetahuan dan penguasaan Pendidik Islam terhadap penggunaan teknologi di era serba teknologi saat ini. Kalau tetap terus dibiarkan, tidak diintegrasikannya teknologi dalam bidang Pendidikan bisa menjadi sesuatu yang tidak bermakna serta tidak memberi kontribusi lagi (Setiawan et al., 2023).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan di MAS Al-Washliyah 22 Tembung

1. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini mencakup penguasaan materi yang akan disampaikan, metode pembelajaran yang inovatif, serta penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menjalankan tugasnya secara efisien dan efektif, sehingga hasil yang dicapai pun lebih optimal (Indah Hari Utami, 2013).

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu pendorong utama kinerja seseorang. Dalam konteks madrasah, motivasi kerja tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh penghargaan yang diterima, baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pengakuan dan penghormatan dari rekan kerja atau atasan. Jika tenaga kependidikan merasa dihargai, mereka akan lebih semangat dalam menjalankan tugas (Sutrischastini & Riyanto, 2017).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi tenaga kependidikan. Lingkungan ini mencakup kondisi fisik seperti ruang kerja yang nyaman, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas penunjang. Selain itu, hubungan antar tenaga kependidikan, kepala madrasah, dan siswa juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Konflik atau ketegangan dalam lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja secara signifikan (Aswadi Lubis, 2015).

4. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah memiliki peran strategis dalam memengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Gaya kepemimpinan yang suportif, demokratis, dan komunikatif dapat memotivasi tenaga kependidikan untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak peduli cenderung membuat tenaga kependidikan kehilangan motivasi dan rasa tanggung jawab (Masitoh,

2019).

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Dengan memberikan arahan yang jelas dan semangat kepada para guru, mereka dapat mendorong kinerja yang optimal. Selain itu, penyediaan fasilitas sekolah yang memadai akan mendukung kelancaran tugas para guru. Kepemimpinan yang bijaksana dan perhatian terhadap kebutuhan guru akan membuat mereka merasa dihargai, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih maksimal (Bapak ngadirin S.E, rabu 27 November 2024, pukul 10.00 WIB).

5. Fasilitas dan Sarana Pendukung

Fasilitas dan sarana yang memadai adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Misalnya, keberadaan laboratorium, alat peraga, buku referensi, dan perangkat teknologi dapat membantu tenaga kependidikan melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif. Kekurangan fasilitas sering kali menjadi kendala dalam proses belajar mengajar.

6. Beban Kerja

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki tenaga kependidikan akan memengaruhi produktivitas mereka. Jika beban kerja terlalu berat atau tidak proporsional, tenaga kependidikan akan merasa terbebani dan kualitas pekerjaannya menurun. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat membuat mereka kehilangan tantangan dan semangat.

7. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya adalah salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan. Program pengembangan ini dapat memperbarui pengetahuan mereka, memperluas wawasan, dan meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan di dunia pendidikan yang terus berkembang. Madrasah sebaiknya rutin mengadakan pelatihan atau workshop untuk para guru agar mereka dapat meningkatkan metode mengajar dan menguasai teknologi baru. Memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi atau mengikuti seminar juga penting untuk pengembangan profesional. Selain itu, sesi berbagi pengalaman antar guru dapat menjadi sarana belajar bersama yang efektif dan memperkuat kolaborasi di antara mereka (Bapak ngadirin S.E, rabu 27 November 2024, pukul 10.00 WIB).

8. Kesejahteraan dan Insentif

Tingkat kesejahteraan tenaga kependidikan berhubungan langsung dengan kinerja mereka. Gaji yang layak, tunjangan, dan fasilitas lain seperti asuransi kesehatan atau penghargaan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas. Ketika kesejahteraan mereka diperhatikan, mereka akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan pendidikan madrasah (Sinaga sarman, 2020). Kesejahteraan guru dan pegawai di madrasah sangat penting untuk mendukung semangat dan produktivitas kerja. Dengan gaji yang layak dan tunjangan yang memadai, mereka akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga berkontribusi pada kenyamanan mereka dalam bekerja. Sebaliknya, jika kesejahteraan diabaikan, fokus dan kinerja mereka dapat terganggu karena harus memikirkan hal-hal lain di luar pekerjaan (Bapak ngadirin S.E, rabu 27 November 2024, pukul 10.00 WIB).

9. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat di madrasah, seperti semangat kerja tim, kolaborasi, dan penghargaan terhadap nilai-nilai agama, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung. Budaya yang positif dapat menjadi motivasi internal bagi tenaga kependidikan untuk terus memberikan yang terbaik (Syukri *et al.*, 2024).

10. Kondisi Pribadi Tenaga Kependidikan

Kesehatan fisik dan mental tenaga kependidikan juga memengaruhi kinerjanya. Jika mereka mengalami tekanan mental, stres, atau masalah kesehatan, kinerja mereka akan terpengaruh. Oleh karena itu, dukungan moral dan perhatian dari pihak madrasah sangat penting untuk menjaga kondisi pribadi mereka tetap stabil (Murgijanto, 2019).

Peran Kepemimpinan Madrasah Dalam Mendukung Peningkatan Kinerja SDM PTK di MAS Al-Washliyah 22 Tembung

Kepemimpinan madrasah memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK). Kinerja SDM yang baik menjadi kunci keberhasilan madrasah dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Berikut adalah

uraian mendalam mengenai peran kepemimpinan madrasah, dilengkapi dengan referensi yang akurat.

Kepemimpinan madrasah merujuk pada kemampuan kepala madrasah dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Nawawi (2018), kepemimpinan pendidikan adalah seni memengaruhi orang lain agar mereka secara sukarela berusaha mencapai tujuan institusi dengan efisiensi dan efektivitas tinggi.

Kepemimpinan madrasah bertugas menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kompetensi PTK. Kepala madrasah harus menjalankan beberapa fungsi, antara lain:

- a. Perencanaan (Planning): Menyusun visi dan misi madrasah, merancang program pelatihan, dan menetapkan standar kinerja SDM.
- b. Pengorganisasian (Organizing): Membagi tugas sesuai dengan kompetensi PTK dan memastikan sinergi antaranggota tim.
- c. Pengarahan (Leading): Memberikan arahan, supervisi, dan motivasi kepada PTK untuk meningkatkan produktivitas.
- d. Pengawasan (Controlling): Melakukan evaluasi terhadap kinerja PTK untuk memastikan tujuan organisasi tercapai.

Kepala madrasah dapat menentukan pengimplementasian strategi madrasah dengan terlebih dahulu memahami visi, misi, dan tujuan institusi secara mendalam. Langkah awal adalah melakukan analisis situasi, termasuk evaluasi terhadap kebutuhan madrasah, potensi sumber daya yang ada, dan tantangan yang dihadapi. Berdasarkan hasil analisis ini, kepala madrasah dapat menetapkan prioritas strategis yang relevan dan terukur. Setelah itu, kepala madrasah perlu menyusun rencana implementasi yang mencakup langkah-langkah operasional, alokasi sumber daya, dan penetapan tanggung jawab kepada tim yang terlibat. Kolaborasi dengan guru, staf, dan pemangku kepentingan lainnya sangat penting untuk memastikan dukungan dan partisipasi semua pihak. Selain itu, kepala madrasah harus memastikan adanya komunikasi yang efektif untuk menyampaikan tujuan dan manfaat dari strategi tersebut. Selama proses implementasi, kepala madrasah perlu melakukan monitoring secara berkala untuk mengukur kemajuan dan memastikan strategi berjalan sesuai rencana. Jika ditemukan hambatan atau ketidaksesuaian, evaluasi dan penyesuaian strategi harus dilakukan. Dengan pendekatan ini, kepala madrasah dapat memastikan bahwa implementasi strategi berjalan efektif dan selaras dengan tujuan madrasah” (Bapak ngadirin S.E, rabu 27 November 2024, pukul 10.00 WIB).

Kepala madrasah perlu mengimplementasikan strategi berikut:

- a. Peningkatan Kompetensi: Menyediakan pelatihan dan workshop bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan keahlian mereka, seperti pelatihan pedagogi dan teknologi pendidikan.
- b. Pemberian Motivasi: Memberikan penghargaan kepada PTK yang berprestasi dan menciptakan suasana kerja yang mendukung.
- c. Pengembangan Profesionalisme: Memfasilitasi PTK dalam mengikuti pendidikan lanjutan atau sertifikasi profesi.
- d. Peningkatan Komunikasi: Menjalin komunikasi yang efektif antara pimpinan dan seluruh anggota madrasah.
- e. Membangun Budaya Kerja Positif: Menciptakan budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan inovatif.

Gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam konteks kepemimpinan kepala madrasah karena mampu menciptakan visi bersama yang menginspirasi seluruh elemen madrasah untuk bergerak menuju perubahan positif. Kepala madrasah dengan gaya ini tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga memberdayakan guru, staf, dan siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dengan pendekatan yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan, kepala madrasah dapat membangun lingkungan pendidikan yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan modern. Mereka juga cenderung mampu menciptakan hubungan yang kuat dengan semua pemangku kepentingan, termasuk orang tua dan masyarakat, sehingga madrasah menjadi lebih inklusif dan relevan. Selain itu, kepemimpinan transformasional memotivasi guru untuk berkomitmen lebih tinggi, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong praktik pengajaran yang inovatif. Hasil akhirnya adalah peningkatan kualitas pendidikan yang berkelanjutan dan tercapainya visi serta misi

madrasah secara efektifnya (Bapak ngadirin S.E, rabu 27 November 2024, pukul 10.00 WIB).

Kepala madrasah yang efektif sering kali menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan:

- a. Inspirasi Visi: Kepala madrasah mampu menginspirasi PTK untuk bekerja menuju visi bersama.
- b. Pengaruh Ideal: Kepala madrasah menjadi teladan dalam etika dan kerja keras.
- c. Stimulus Intelektual: Kepala madrasah mendorong inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran.
- d. Perhatian Individual: Kepala madrasah memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap anggota PTK.

Karakteristik utama dari seorang pemimpin yang efektif dalam meningkatkan kinerja SDM PTK meliputi kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi tim, sehingga mereka merasa dihargai dan bersemangat untuk bekerja. Seorang pemimpin yang efektif juga memiliki visi yang jelas, mampu menyampaikan tujuan organisasi dengan cara yang mudah dipahami, serta mendorong SDM PTK untuk bekerja menuju tujuan bersama. Selain itu, pemimpin yang efektif memiliki keterampilan komunikasi yang baik, mendengarkan kebutuhan dan masukan dari SDM PTK, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Mereka juga bersikap adil dan transparan dalam pengambilan keputusan, menciptakan rasa kepercayaan di antara tim. Pemimpin yang efektif mendukung pengembangan profesional SDM PTK dengan menyediakan pelatihan, bimbingan, dan peluang untuk berkembang. Mereka juga mampu mengelola konflik secara bijak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kolaborasi dan inovasi. Dengan pendekatan ini, kinerja SDM PTK dapat meningkat secara signifikan, mendukung tercapainya tujuan organisasi (Bapak ngadirin S.E, rabu 27 November 2024, pukul 10.00 WIB).

Kepemimpinan yang efektif terbukti meningkatkan kinerja SDM PTK melalui:

- a. Peningkatan Produktivitas: Dengan arahan yang jelas, PTK mampu bekerja lebih efisien.
- b. Kualitas Pendidikan: Kompetensi PTK yang terus berkembang berdampak langsung pada kualitas pembelajaran.
- c. Kepuasan Kerja: PTK yang merasa dihargai dan didukung akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan dedikasi tinggi.

Kepala madrasah sering kali menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan perannya, seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya kompetensi SDM. Untuk mengatasi hal ini, kepala madrasah perlu menjalin kerjasama dengan pihak luar, seperti pemerintah dan masyarakat, guna mendapatkan dukungan yang lebih luas. Kepemimpinan madrasah yang efektif berperan strategis dalam mengelola dan meningkatkan kinerja SDM PTK. Dengan mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang adaptif dan inovatif, madrasah dapat menghadirkan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan zaman.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan seperti lokakarya profesional dan komunitas belajar kolaboratif memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian pendidik. Strategi ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih inovatif dan efektif. Faktor-faktor seperti kepemimpinan madrasah, motivasi kerja, lingkungan kerja kondusif, serta pelatihan dan kesejahteraan tenaga kependidikan berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja SDM. Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam memberikan inspirasi, dukungan, dan arahan kepada PTK, yang berkontribusi pada terciptanya pendidikan berkualitas. Dengan demikian, pengembangan SDM di madrasah tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga mencetak generasi Islami yang unggul secara intelektual dan moral.

REFERENSI

- Aswadi Lubis 2015. Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Padangsidimpuan, IAIN*, 34–50. Tersedia di <http://jurnal.iain-padangsidimpuan.ac.id>.
- Juliani, D., & Irma, A. (2023). *Pentingnya Kompetensi Kepribadian Pendidik Islam untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Pendidik*

- Islam, December.
- Indah Hari Utami, A.H. 2013. Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di Sd Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta. 121–139.
- Nawawi, H. (2018). Manajemen Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nurfuadi. (2019). *Manajemen Kompetensi Pendidik Islam Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran*. STAIN Press Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
- Masitoh, D. 2019. Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI. 3(1): 282.
- Mulyasa, E. (2019). Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murgijanto, E. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Kondisi Fisik Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ama Salatiga. *Among Makarti*, 11(2): 37–50.
- Septianingrum, A. D., Suhandi, A. M., Putri, F. S., & Prihantini. (2022). *Peningkatan Kompetensi Pendidik dalam Literasi Digital untuk Menghadapi Tantangan Pembelajaran Abad 21*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 137–145. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6555502>
- Setiawan, R. A., Azis, A. A., Kusnanto, N., Haris, M., & Mufidah, H. (2023). *Analisis Kompetensi Literasi Digital Pendidik Islam Pendidikan Agama Islam sebagai Pendukung Keterampilan Abad 21 pada Madrasah Tsanawiyah*. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 3635–3646
- Sinaga sarman 2020. Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal darma Agung*, 28(1): 132–144.
- Sitompul, B. (2022). *Kompetensi Pendidik Islam dalam Pembelajaran di Era Digital*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3). 13953–13960. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.4823>
- Sudjana, N. (2017). Supervisi Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya untuk Meningkatkan Kinerja Guru. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, A. & Riyanto, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2): 121–137.
- Suryosubroto, B. (2016). Manajemen Pendidikan di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwandi, M. F., & Permatasari, C. L. (2021). *Strategi Peningkatan Kompetensi Pendidik Islam Dalam Proses Belajar Mengajar*. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 18(1), 76–94. <https://doi.org/10.21831/jep.v18i1.38688>
- Syukri, M., Azmi, F., Marpaung, M.J., Rambe, F.F. & Ridho, M.Y. 2024. Sistem Pengembangan dan Pemberdayaan Budaya Organisasi Madrasah / Sekolah. *Journal on Education*, 06(02): 15280–15287.
- Yukl, G. (2020). Leadership in Organizations. New York: Pearson Education.