

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Sadri Sadri^{1*}, Nurdin Nurdin² & Sagaf S. Pettalongi³

¹Manajemen Pendidikan Islam

^{2,3}Universitas Islam Negeri datokarama Palu

Penulis korespondensi: Sadri, Email: sadriassad878@gmail.com

INFORMASI INFORMASI

Received: 10 April 2025

Accepted: 19 Mei 2025

Volume: 4

Issue: 1

DOI:

KATAKUNCI

Kepala Sekolah, Kinerja, Tenaga Kependidikan, Lembaga Pendidikan Islam, Strategi.

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai metode yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Kinerja tenaga kependidikan adalah salah satu faktor kunci keberhasilan pendidikan. Sebagai pemimpin institusi, kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendorong tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Melalui pendekatan kajian literatur, penelitian ini menganalisis berbagai sumber yang membahas tentang manajemen pendidikan dan strategi kepemimpinan. Beberapa strategi yang diidentifikasi meliputi komunikasi yang efektif, pelatihan dan pengembangan, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya kolaborasi antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam menciptakan sinergi yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi strategi-strategi tersebut tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Dengan demikian, kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan strategi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan Islam agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Lembaga pendidikan Islam di Indonesia memiliki peran besar dalam membentuk karakter dan moral siswa. Kinerja tenaga kependidikan, baik guru maupun staf administrasi, sangat memengaruhi pencapaian tujuan pendidikan tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin institusi pendidikan memiliki tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal (Mulyasa, 2013). Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai manajer, tetapi juga sebagai pemimpin yang dapat mendorong tenaga kependidikan sekolah untuk bekerja dengan baik. Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah perlu menciptakan visi yang jelas dan menginspirasi tenaga kependidikan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Nursalam (2019), kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja tenaga kependidikan.

Namun, berbagai tantangan sering dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Tantangan tersebut meliputi kurangnya sumber daya, minimnya dukungan dari pihak pengelola, serta rendahnya motivasi tenaga kependidikan itu sendiri. Oleh karena itu, strategi yang sesuai sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja (Hasbullah, 2016). Strategi tersebut dapat mencakup pelatihan, pengembangan profesional, serta pengakuan atas prestasi yang diraih oleh tenaga kependidikan.

Setiap lembaga pendidikan memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda. Hal ini mengharuskan kepala sekolah untuk melakukan analisis mendalam terhadap kondisi spesifik lembaga yang dipimpin. Penyesuaian strategi yang diambil sangat penting agar relevan dengan konteks dan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Menurut Suharyanto (2020), kolaborasi antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan adalah kunci untuk menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat saat ini, kepala sekolah dituntut untuk lebih inovatif dalam pendekatannya. Dengan memahami dan menerapkan berbagai strategi yang sesuai, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Melalui kajian literatur ini, Makalah ini akan mengidentifikasi dan menganalisis beberapa pendekatan yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di sekolah Islam. Rumusan masalahnya adalah sebagai berikut berdasarkan latar belakang masalah di atas:

- 1.1. Bagaimana strategi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah Islam?
- 1.2. Bagaimana dampak dari strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam?

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Konsep Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja tenaga kependidikan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas suatu lembaga pendidikan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kinerja tenaga kependidikan tidak hanya diukur dari segi akademis, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam membentuk karakter dan moral siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan memiliki dimensi yang lebih luas dan kompleks

2.2 Peran Kepala Sekolah dalam manajemen Pendidikan

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengarahkan seluruh sumber daya di lembaga pendidikan. Mulyasa (2013) menekankan bahwa kepala sekolah harus mampu menciptakan visi dan misi yang jelas, serta menginspirasi tenaga kependidikan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat untuk memotivasi tenaga kependidikan agar berkontribusi maksimal. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

2.3 Teori Motivasi dalam Pendidikan

Teori motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Menurut Herzberg (1966), terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Di sisi lain, faktor hygiene, seperti gaji dan kondisi kerja, perlu diperhatikan untuk menghindari ketidakpuasan. Dalam konteks pendidikan Islam, kepala sekolah perlu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam motivasi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

2.4 Komunikasi Efektif

Komunikasi yang efektif adalah salah satu strategi penting yang harus diterapkan oleh kepala sekolah. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan antar anggota tim dan menciptakan suasana kerja yang positif. Dalam lembaga pendidikan Islam, komunikasi yang efektif juga dapat membantu menyampaikan visi dan misi lembaga kepada tenaga kependidikan, sehingga mereka lebih memahami tujuan yang ingin dicapai. Kepala sekolah perlu menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan untuk mendukung kinerja tenaga kependidikan.

2.5 Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Menurut Suyadi (2017), program pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kependidikan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan di lingkungan pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pelatihan yang diberikan juga harus mencakup aspek spiritual dan nilai-nilai Islam agar tenaga kependidikan dapat mengajarkan dengan lebih baik. Kepala sekolah perlu merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kependidikan.

2.6 Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi dapat menjadi motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (2011), pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen tenaga kependidikan. Dalam lembaga pendidikan Islam, penghargaan tidak hanya bisa berupa materi, tetapi juga pengakuan secara publik dalam forum-forum tertentu. Kepala sekolah perlu menciptakan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mendorong tenaga kependidikan berprestasi.

2.7 Lingkungan kerja yang positif

Lingkungan kerja yang positif sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Menurut Goleman (1998), suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan produktivitas. Dalam lembaga pendidikan Islam, kepala sekolah harus menciptakan lingkungan yang berlandaskan pada nilai-nilai islami, seperti saling menghormati dan kerjasama. Lingkungan kerja yang positif juga akan membantu tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

2.8 Kolaborasi dan kerjasama

Kolaborasi dan kerjasama antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan adalah kunci untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Johnson dan Johnson (2009), kerjasama dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen seluruh anggota tim. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kolaborasi ini juga mencakup kerja sama dengan orang tua dan masyarakat. Kepala sekolah perlu membangun hubungan yang baik dengan semua pihak untuk menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan pendidikan.

2.9 Implikasi Strategi Terhadap Kinerja

Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian oleh Hargreaves dan Fullan (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan. Dalam lembaga pendidikan Islam, penerapan strategi yang sesuai dengan nilai-nilai agama akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi tenaga kependidikan, tetapi juga bagi siswa dan masyarakat secara keseluruhan. Kepala sekolah perlu terus mengevaluasi dan menyesuaikan strategi yang diterapkan untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Methodologi

Dengan menggunakan metode penelitian pustaka, penelitian ini mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis data dari berbagai literatur yang berkaitan dengan peningkatan kinerja tenaga kependidikan oleh kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam. Sumber data dalam penelitian ini termasuk buku-buku, jurnal ilmiah, disertasi, tesis, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan manajemen pendidikan, kepemimpinan, dan kinerja tenaga kependidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi sumber yang kredibel, seperti jurnal akademis dan buku yang diterbitkan oleh penerbit terkemuka. Setelah sumber-sumber tersebut diidentifikasi, peneliti mengumpulkan informasi yang diperlukan, menyaring, dan mengklasifikasikannya berdasarkan relevansi dan kualitas informasi (Mulyasa, 2013; Hasbullah, 2016).

Analisis data dilakukan dengan cara menyintesis informasi dari berbagai sumber untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Peneliti juga melakukan analisis kritis terhadap informasi yang diperoleh, membandingkan berbagai pandangan dan temuan dari sumber yang berbeda untuk mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, dan implikasi dari strategi yang diusulkan. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, peneliti akan menggunakan sumber yang kredibel, melakukan triangulasi data, serta meminta pendapat dari ahli di bidang pendidikan (Luthans, 2011; Goleman, 1998). Dengan metodologi ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang strategi peningkatan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam.

Pendidikan Islam memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari sistem pendidikan lainnya. Dalam konteks ini, kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional tenaga kependidikan. Penguatan kinerja tenaga kependidikan tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pengembangan nilai-nilai spiritual dan moral yang merupakan inti dari pendidikan Islam. Oleh karena itu, strategi yang diusulkan oleh kepala sekolah harus mencakup pelatihan yang relevan, pengembangan kurikulum yang sesuai, dan peningkatan komunikasi antara seluruh anggota tim pendidik. Strategi peningkatan kinerja tenaga kependidikan yang efektif akan memiliki dampak jangka panjang terhadap kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Dengan memfokuskan pada pengembangan kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif, kepala sekolah dapat menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif. Selain itu, penerapan strategi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga kependidikan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Strategi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam

Dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam, kepala sekolah perlu menerapkan berbagai strategi yang terintegrasi dan sesuai dengan konteks lembaga. Salah satu strategi utama adalah menciptakan visi dan misi yang jelas. Visi yang kuat dapat memberikan arah dan tujuan kepada tenaga kependidikan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Kepala sekolah harus memastikan bahwa visi dan misi tersebut dipahami dan diinternalisasi oleh semua anggota tim, yang dapat dilakukan melalui pertemuan rutin dan diskusi terbuka (Mulyasa, 2013). Dengan demikian, tenaga kependidikan akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama.

Strategi berikutnya adalah pelatihan dan pengembangan profesional. Pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kependidikan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan yang ada. Menurut Suyadi (2017), program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, tenaga kependidikan dapat lebih efektif dalam mengajarkan materi dan membentuk karakter siswa. Kepala sekolah perlu melakukan analisis kebutuhan untuk merancang program pelatihan yang tepat sasaran, sehingga pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dengan kebutuhan tenaga kependidikan.

Pemberian penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi juga merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (2011), pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi tenaga kependidikan. Penghargaan ini dapat berupa insentif material ataupun pengakuan publik di forum-forum tertentu. Dengan memberikan penghargaan secara adil dan transparan, kepala sekolah akan mendorong tenaga kependidikan untuk berusaha lebih keras dan mencapai prestasi yang lebih baik. Hal ini juga dapat menciptakan budaya kompetisi yang sehat di antara tenaga kependidikan.

Selain itu, komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan antar anggota tim. Kepala sekolah perlu menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, di mana tenaga kependidikan merasa nyaman untuk menyampaikan ide, saran, atau keluhan. Dengan komunikasi yang baik, kepala sekolah dapat lebih memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh tenaga kependidikan, sehingga dapat memberikan dukungan yang tepat.

Lingkungan kerja yang positif juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Goleman (1998) menyatakan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan produktivitas. Kepala sekolah harus menciptakan atmosfer yang saling menghormati dan mendukung kolaborasi antara tenaga kependidikan. Dengan lingkungan kerja yang baik, tenaga kependidikan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Lingkungan yang positif juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan.

Akhirnya, kolaborasi dan kerjasama antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Johnson dan Johnson (2009) menekankan pentingnya kerjasama dalam meningkatkan keterlibatan dan komitmen seluruh anggota tim. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kolaborasi ini juga mencakup kerja sama dengan orang tua dan masyarakat. Kepala sekolah perlu membangun hubungan yang baik dengan semua pihak untuk menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan menerapkan berbagai strategi ini, diharapkan kepala sekolah dapat secara efektif meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam.

Dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam, kepala sekolah perlu menerapkan strategi yang terintegrasi dan sesuai dengan konteks lembaga. Berikut adalah beberapa strategi utama yang dapat diterapkan:

4.1.1 Menciptakan Visi dan Misi yang Jelas

Visi yang kuat memberikan arah dan tujuan kepada tenaga kependidikan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Kepala sekolah harus memastikan bahwa visi dan misi tersebut dipahami dan diinternalisasi oleh semua anggota tim melalui pertemuan rutin dan diskusi terbuka (Mulyasa, 2013). Hal ini dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama.

4.1.2 Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Pelatihan yang berkualitas dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kependidikan. Program pelatihan harus tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam (Suyadi, 2017). Kepala sekolah perlu melakukan analisis kebutuhan untuk merancang program yang tepat sasaran agar relevan dengan kebutuhan tenaga kependidikan.

4.1.3 Pemberian Penghargaan

Penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi (Luthans, 2011). Penghargaan dapat berupa insentif substansial atau pengakuan publik. Tenaga kependidikan akan termotivasi untuk melakukan lebih banyak dan mencapai hasil yang lebih baik jika mereka menerima kompensasi yang adil dan jelas.

4.1.4 Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah perlu menciptakan saluran komunikasi yang terbuka, di mana tenaga kependidikan merasa nyaman untuk menyampaikan ide, saran, atau keluhan (Robbins & Judge, 2017). Hal ini membantu kepala sekolah memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh tenaga kependidikan.

4.1.5 Lingkungan Kerja yang Positif

Suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan produktivitas (Goleman, 1998). Kepala sekolah harus menciptakan atmosfer saling menghormati dan mendukung kolaborasi antar tenaga kependidikan. Lingkungan yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan.

4.1.6 Kolaborasi dan Kerjasama

Kerjasama antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Johnson dan Johnson (2009) menekankan pentingnya kolaborasi dalam meningkatkan keterlibatan dan komitmen anggota tim. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kolaborasi juga mencakup kerjasama dengan orang tua dan masyarakat.

4.1.7 Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan

Kesejahteraan tenaga kependidikan berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Kepala sekolah perlu memperhatikan aspek kesejahteraan, baik secara finansial maupun non-finansial. Program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan, dan keseimbangan kerja-hidup dapat memberikan dampak positif. Dengan kesejahteraan yang terjaga, tenaga kependidikan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

4.1.8 Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran

Teknologi dalam proses pembelajaran menjadi sangat penting di era modern. Kepala sekolah harus mendorong guru untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran. Orang-orang yang bekerja sebagai pendidik dapat meningkatkan kemampuan mereka dengan memberikan instruksi tentang penggunaan platform dan alat digital. Oleh karena itu, mereka memiliki kemampuan untuk menggunakan pendekatan pembelajaran yang lebih menarik dan relevan bagi siswa, serta mempersiapkan siswa untuk menghadapi dunia yang semakin digital.

4.1.9 Membangun Budaya Pembelajaran Berkelanjutan

Kepala sekolah perlu menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan di dalam lembaga. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong tenaga kependidikan untuk terus mengembangkan diri melalui program studi lanjut, seminar, atau lokakarya. Dengan adanya peluang untuk belajar dan berkembang, tenaga kependidikan akan merasa dihargai dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

4.1.10 Peningkatan Keterlibatan Komunitas

Keterlibatan masyarakat dan orang tua siswa dalam proses pendidikan dapat sangat membantu tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus membangun hubungan yang kuat dengan orang tua dan komunitas melalui pertemuan dan acara sekolah. Dengan keterlibatan yang aktif, tenaga kependidikan akan merasa didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

4.1.11 Evaluasi dan Umpan Balik yang Konstruktif

Proses evaluasi yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus melakukan evaluasi secara berkala untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Umpan balik ini dapat membantu tenaga kependidikan mengenali kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Dengan evaluasi yang transparan dan mendukung, tenaga kependidikan akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

4.1.12 Membangun Kepemimpinan yang Inspiratif

Kepemimpinan yang inspiratif dari kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah harus memberi contoh dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Dengan menunjukkan integritas, komitmen, dan semangat kerja yang tinggi, kepala sekolah dapat menginspirasi tenaga kependidikan untuk melakukan hal yang sama. Kepemimpinan yang baik juga menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif.

4.1.13 Fokus pada Pengembangan Karakter Siswa

Akhirnya, kepala sekolah harus memastikan bahwa fokus pada pengembangan karakter siswa menjadi bagian integral dari kinerja tenaga kependidikan. Melalui pelatihan dan program yang menekankan pada nilai-nilai Islam, tenaga kependidikan dapat lebih efektif dalam membentuk karakter siswa. Dengan demikian, tujuan pendidikan tidak hanya sebatas akademis tetapi juga mencakup pengembangan karakter yang baik, yang sangat penting dalam konteks pendidikan Islam.

4.2 Dampak strategi terhadap motivasi dan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam

Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja tenaga kependidikan. Pertama, strategi yang jelas dan terarah dapat meningkatkan motivasi tenaga kependidikan. Ketika kepala sekolah menetapkan visi dan misi yang inspiratif, tenaga kependidikan merasa lebih terlibat dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi individu. Strategi yang terarah dan jelas memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi tenaga kependidikan, terutama di lingkungan sekolah. Dengan menetapkan visi dan misi yang inspiratif, kepala sekolah dapat menciptakan iklim yang mendukung keterlibatan tenaga kependidikan. Ketika staf merasa bahwa mereka memiliki tujuan yang jelas dan dapat berkontribusi pada pencapaian visi tersebut, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga mendorong tenaga kependidikan untuk berinovasi dan berkolaborasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Lebih lanjut, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan memungkinkan tenaga kependidikan untuk merasa dihargai dan diakui. Ketika mereka dilibatkan dalam merumuskan kebijakan atau strategi pembelajaran, mereka cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif di mana semua pihak saling mendukung satu sama lain. Dengan demikian, kepala sekolah perlu terus berkomunikasi dan mendengarkan masukan dari tenaga kependidikan untuk memastikan bahwa visi dan misi yang ditetapkan benar-benar relevan dan dapat diimplementasikan secara efektif.

Kedua, pelatihan dan pengembangan profesional yang terencana dengan baik juga berkontribusi pada peningkatan motivasi. Program pelatihan yang relevan tidak hanya meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan, tetapi juga memberikan rasa percaya diri yang lebih besar dalam melaksanakan tugas mereka. Menurut Suyadi (2017), pelatihan yang mencakup aspek spiritual dan nilai-nilai Islam dapat memperkuat komitmen tenaga kependidikan terhadap lembaga dan meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan dan pengembangan profesional yang terencana dengan baik merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi tenaga kependidikan. Program pelatihan yang dirancang secara relevan tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek lain yang dapat mendukung perkembangan pribadi dan profesional tenaga pengajar. Ketika tenaga kependidikan merasa bahwa mereka mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, mereka akan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Rasa percaya diri ini berdampak positif pada kinerja mereka, karena mereka merasa lebih siap menghadapi tantangan dan mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap lembaga pendidikan. Selain itu, pelatihan yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan nilai-nilai Islam, seperti yang diungkapkan oleh Suyadi (2017), dapat memperkuat ikatan emosional tenaga kependidikan terhadap lembaga mereka. Dengan mengaitkan pelatihan dengan nilai-nilai yang lebih mendalam, tenaga kependidikan tidak hanya melihat pekerjaan mereka sebagai tugas profesional, tetapi juga sebagai panggilan yang lebih besar. Ini dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap visi dan misi lembaga, serta mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, pelatihan yang holistik dan terintegrasi berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi tenaga kependidikan.

Ketiga, pemberian penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Pengakuan atas prestasi, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, dapat memicu semangat kerja yang lebih tinggi. Luthans (2011) menyatakan bahwa penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen tenaga kependidikan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Pemberian penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi merupakan strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Pengakuan atas prestasi, baik melalui penghargaan materi seperti bonus atau non-materi seperti sertifikat dan pengakuan publik, dapat memicu semangat kerja yang lebih tinggi. Ketika

tenaga kependidikan merasa dihargai atas usaha dan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus berprestasi. Dengan demikian, sistem penghargaan yang baik tidak hanya memberikan insentif, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana prestasi dihargai dan diakui. Lebih lanjut, Luthans (2011) menekankan pentingnya keadilan dan transparansi dalam pemberian penghargaan. Penghargaan yang adil dan jelas kriteria penilaiannya dapat meningkatkan rasa percaya diri tenaga kependidikan dan memperkuat komitmen mereka terhadap lembaga. Ketika tenaga kependidikan merasa bahwa penghargaan diberikan berdasarkan prestasi yang nyata, mereka akan lebih bersemangat untuk berkontribusi dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Ini tidak hanya berdampak positif pada kinerja individu, tetapi juga berpotensi meningkatkan kinerja keseluruhan lembaga pendidikan. Dengan mengadopsi pendekatan yang menghargai dan mengakui prestasi, sekolah dapat menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada pencapaian.

Keempat, komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi. Ketika kepala sekolah menciptakan saluran komunikasi yang terbuka, tenaga kependidikan merasa dihargai dan didengar. Hal ini dapat mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan semangat kerja. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa komunikasi yang baik dapat memperkuat hubungan antar anggota tim dan menciptakan suasana kerja yang positif. Kelima, lingkungan kerja yang positif sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja tenaga kependidikan. Goleman (1998) menyatakan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan produktivitas. Kepala sekolah perlu menciptakan atmosfer yang saling menghormati dan mendukung kolaborasi, sehingga tenaga kependidikan merasa nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan merupakan elemen krusial dalam meningkatkan motivasi di lingkungan sekolah. Dengan menciptakan saluran komunikasi yang terbuka, kepala sekolah dapat memastikan bahwa tenaga kependidikan merasa dihargai dan didengar. Hal ini berkontribusi pada penurunan tingkat ketidakpuasan, karena staf merasa bahwa pandangan dan masukan mereka diperhatikan. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang baik tidak hanya memperkuat hubungan antar anggota tim, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Ketika tenaga kependidikan merasa terlibat dalam dialog yang konstruktif, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan sekolah. Selain komunikasi, lingkungan kerja yang positif juga sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja tenaga kependidikan. Goleman (1998) menyatakan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan produktivitas. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan atmosfer yang saling menghormati dan mendorong kolaborasi di antara tenaga kependidikan. Lingkungan yang positif tidak hanya membuat staf merasa nyaman dalam menjalankan tugas, tetapi juga mendorong mereka untuk berinovasi dan berkolaborasi. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan komunikatif dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan.

Keenam, kolaborasi dan kerjasama antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan juga menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi. Johnson dan Johnson (2009) menunjukkan bahwa kerjasama dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen seluruh anggota tim. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kolaborasi ini juga mencakup kerja sama dengan orang tua dan masyarakat, yang dapat memperkuat dukungan bagi tenaga kependidikan. Kolaborasi dan kerjasama yang efektif antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi di lingkungan pendidikan. Menurut Johnson dan Johnson (2009), kerjasama yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen seluruh anggota tim. Ketika tenaga kependidikan merasakan dukungan dari kepala sekolah dalam bentuk kolaborasi yang aktif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi. Lingkungan yang mempromosikan kerjasama menciptakan rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif, yang penting untuk mencapai tujuan bersama dalam pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kolaborasi tidak hanya terbatas pada hubungan antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan, tetapi juga mencakup kerja sama dengan orang tua dan masyarakat. Keterlibatan orang tua dan masyarakat dapat memperkuat dukungan bagi tenaga kependidikan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga. Ketika seluruh pemangku kepentingan bekerja sama, mereka dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih holistik dan mendukung. Kolaborasi yang melibatkan berbagai pihak ini tidak hanya meningkatkan motivasi tenaga kependidikan, tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan, menjadikan lembaga pendidikan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa dan masyarakat. Ketujuh, strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah harus disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan spesifik lembaga pendidikan. Penyesuaian ini penting agar strategi yang diambil relevan dan dapat memberikan dampak positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap strategi yang diterapkan untuk mencapai hasil yang optimal. Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah harus disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan spesifik lembaga pendidikan untuk memastikan efektivitasnya. Setiap lembaga memiliki konteks yang unik, termasuk budaya, latar belakang siswa, dan tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, strategi yang berhasil di satu sekolah mungkin tidak berlaku di sekolah lain. Penyesuaian ini sangat penting agar setiap langkah yang diambil dapat relevan dan memberikan dampak positif yang signifikan. Dengan memahami

kebutuhan khusus lembaga, kepala sekolah dapat merancang program yang lebih tepat sasaran dan meningkatkan peluang keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, penting bagi kepala sekolah untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap strategi yang diterapkan. Proses evaluasi ini memungkinkan kepala sekolah untuk mengidentifikasi apa yang berjalan dengan baik dan area mana yang perlu diperbaiki. Dengan mendapatkan umpan balik dari tenaga kependidikan dan pemangku kepentingan lainnya, kepala sekolah dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal. Evaluasi yang rutin juga menciptakan budaya refleksi dan pembelajaran dalam lembaga, di mana semua pihak terlibat dalam proses perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, penyesuaian strategis yang berbasis evaluasi dapat membawa dampak yang lebih besar terhadap motivasi dan kinerja tenaga kependidikan serta keseluruhan kualitas pendidikan. Kedelapan, dampak positif dari strategi yang diterapkan tidak hanya dirasakan oleh tenaga kependidikan, tetapi juga oleh siswa dan masyarakat. Hargreaves dan Fullan (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan kinerja tenaga kependidikan akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik. Dampak positif dari strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah tidak hanya dirasakan oleh tenaga kependidikan, tetapi juga oleh siswa dan masyarakat luas. Hargreaves dan Fullan (2012) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Ketika kepala sekolah memfokuskan upaya pada pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan dan menciptakan lingkungan yang kolaboratif, hasilnya akan tercermin dalam cara pengajaran dan pembelajaran di kelas. Siswa yang mendapatkan pembelajaran berkualitas tinggi akan lebih termotivasi, berprestasi lebih baik, dan memiliki pengalaman positif di sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan hasil pendidikan. Selain itu, peningkatan kinerja tenaga kependidikan akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik dan memperkuat hubungan antara lembaga pendidikan dengan masyarakat. Ketika sekolah menunjukkan hasil yang baik dan menciptakan lulusan yang berkualitas, masyarakat akan lebih mendukung dan terlibat dalam kegiatan sekolah. Hal ini tidak hanya menciptakan rasa kebersamaan, tetapi juga memperkuat komitmen masyarakat terhadap pendidikan. Dengan demikian, strategi yang efektif tidak hanya memberikan manfaat bagi tenaga kependidikan, tetapi juga menciptakan dampak positif yang luas, yang mendukung perkembangan siswa dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Kesembilan, strategi yang berfokus pada pengembangan karakter dan nilai-nilai Islam juga dapat meningkatkan motivasi tenaga kependidikan. Ketika tenaga kependidikan merasa bahwa mereka berkontribusi pada pembentukan karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai agama, mereka akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Strategi yang berfokus pada pengembangan karakter dan nilai-nilai Islam memiliki potensi besar untuk meningkatkan motivasi tenaga kependidikan. Ketika tenaga kependidikan menyadari bahwa peran mereka tidak hanya sebatas pengajaran akademis, tetapi juga dalam membentuk karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai agama, mereka akan merasa lebih terpanggil untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Rasa tanggung jawab ini menciptakan komitmen yang lebih dalam dan mendorong mereka untuk berinvestasi lebih dalam dalam proses pendidikan. Tenaga kependidikan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa jika mereka tahu bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif yang lebih besar. Lebih jauh lagi, pengembangan karakter yang didasarkan pada nilai-nilai Islam menciptakan lingkungan yang harmonis dan saling menghormati di dalam sekolah. Ketika tenaga kependidikan dan siswa sama-sama menginternalisasi nilai-nilai tersebut, suasana belajar menjadi lebih positif dan produktif. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi tenaga kependidikan, tetapi juga menciptakan iklim sekolah yang mendukung pengembangan holistik siswa. Dengan demikian, pengintegrasian nilai-nilai agama dalam strategi pendidikan tidak hanya bermanfaat bagi tenaga kependidikan, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan generasi yang berkarakter dan berakhlak mulia. Kesepuluh, pentingnya dukungan dari pihak pengelola lembaga pendidikan juga tidak dapat diabaikan. Pengelola dengan dukungan yang memadai dapat membuat lingkungan yang mendukung bagi tenaga kependidikan untuk berkembang. Ini akan berdampak positif pada motivasi dan kinerja mereka. Kesebelas, evaluasi dan umpan balik yang konstruktif dari kepala sekolah kepada tenaga kependidikan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Umpan balik yang jelas dan terarah dapat membantu guru memahami apa yang perlu diperbaiki dan mendorong mereka untuk terus maju. Keduabelas, secara keseluruhan, penerapan strategi yang tepat oleh kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan sinergi yang positif antara motivasi dan kinerja tenaga kependidikan. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan mencetak generasi yang berkualitas sesuai dengan nilai-nilai Islam.

5. Kesimpulan

Dalam institusi pendidikan Islam, strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan menciptakan visi dan misi yang jelas, kepala sekolah dapat memberikan arah dan tujuan yang memotivasi tenaga kependidikan untuk bekerja secara optimal. Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan, yang mengintegrasikan aspek teknis dan nilai-nilai Islam, juga berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan rasa percaya diri mereka. Pemberian penghargaan yang adil kepada tenaga kependidikan yang

berprestasi terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja. Pengakuan atas prestasi, baik materi maupun non-materi, memicu semangat kerja yang lebih tinggi. Selain itu, Dengan komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru, lingkungan kerja menjadi lebih baik, di mana guru merasa dihargai dan didengar, yang mengurangi ketidakpuasan guru. Lingkungan kerja yang positif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan semangat dan produktivitas tenaga kependidikan. Kepala sekolah perlu menciptakan suasana yang saling menghormati dan mendukung kolaborasi, serta mendorong keterlibatan masyarakat dan orang tua siswa dalam proses pendidikan. Kolaborasi yang baik dapat memperkuat dukungan bagi tenaga kependidikan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga. Akhirnya, penyesuaian strategi berdasarkan evaluasi yang rutin memastikan relevansi dan dampak positif yang lebih besar. Dengan fokus pada pengembangan karakter siswa dan nilai-nilai agama, serta dukungan dari pengelola lembaga pendidikan, strategi yang diterapkan dapat menciptakan sinergi positif antara motivasi dan kinerja tenaga kependidikan. Hal ini pada gilirannya membantu pencapaian tujuan pendidikan dan pengembangan generasi yang lebih baik.

Referensi

- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam.
- Hasbullah, M. (2016). *Manajemen Pendidikan di Era Globalisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. New York: Teachers College Press.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational Psychologist*, 44(2), 103-112.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nursalam, N. (2019). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 12(1), 45-56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Suharyanto, S. (2020). Strategi peningkatan kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 30-40.
- Suyadi, S. (2017). Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan dalam pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 15-25.