

## **STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM**

**Nadya Humairah Ramadhany<sup>1\*</sup>, Nurdin Nurdin<sup>2</sup>, Mohammad Djamil M.Nur<sup>3</sup> & Erniati Erniati<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>*Manajemen Pendidikan Islam*

<sup>2,3,4</sup>*Universitas Islam Negeri datokarama Palu*

**Penulis korespondensi:** Nadya Humairah Ramadhany, Email: [nadyahumairah999@gmail.com](mailto:nadyahumairah999@gmail.com)

---

### **INFORMASI INFORMASI**

**Received:** 10 April 2025

**Accepted:** 19 Mei 2025

**Volume:** 4

**Issue:** 1

**DOI:**

---

### **KATAKUNCI**

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

### **ABSTRAK**

Penelitian ini membahas upaya kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengoptimalkan kompetensi tenaga kependidikan, serta memotivasi mereka untuk bekerja secara optimal. Pendekatan kepemimpinan transformasional dan situasional menjadi aspek utama dalam membangun sinergi antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan. Selain itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, pemanfaatan teknologi dalam manajemen pendidikan, serta sistem evaluasi berbasis umpan balik menjadi strategi yang terbukti mengoptimalkan efektivitas tenaga kependidikan. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan yang ideal didasarkan pada prinsip keteladanan, keadilan, dan musyawarah. Nilai-nilai Islam juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang berorientasi pada profesionalisme, tanggung jawab, dan keikhlasan. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui penghargaan yang adil serta penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan berlandaskan nilai-nilai spiritual. Evaluasi kinerja yang transparan dan berbasis prinsip muhasabah (introspeksi diri) juga menjadi aspek utama dalam mengoptimalkan produktivitas tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya berdampak pada kinerja administratif tenaga kependidikan, tetapi berdampak juga pada peningkatan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan. Dengan menerapkan strategi berbasis nilai-nilai Islam dan pendekatan manajerial yang tepat, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan tenaga kependidikan yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi terhadap institusi.

### **1. Pendahuluan**

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam membentuk karakter peserta didik sesuai dengan nilai-nilai keislaman. Keberhasilan lembaga pendidikan Islam tidak hanya bergantung pada efektivitas pembelajaran, tetapi juga pada kualitas tenaga kependidikan yang berperan dalam mendukung berbagai aspek administratif dan manajerial. Tenaga kependidikan yang profesional dan memiliki komitmen tinggi akan menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif serta mengoptimalkan efektivitas operasional sekolah (Mulyasa, 2018). Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk merancang dan menerapkan strategi yang tepat dalam memaksimalkan kinerja tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan dapat diwujudkan melalui berbagai pendekatan, seperti pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, serta penerapan sistem evaluasi yang efektif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2021), kepemimpinan yang adaptif dan inovatif dapat

mengoptimalkan produktivitas tenaga kependidikan, sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih profesional. Selain itu, lingkungan kerja dan penghargaan atas kinerja juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Dalam konteks pendidikan Islam, strategi kepala sekolah tidak hanya mengarah pada aspek profesionalisme, tetapi juga terhadap penguatan nilai-nilai keislaman dalam budaya kerja. Kepala sekolah perlu menanamkan nilai-nilai seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan keikhlasan dalam bekerja, sehingga tenaga kependidikan memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik (Rahim, 2019). Dengan pendekatan ini, tenaga kependidikan tidak hanya berlandaskan pada pencapaian target administratif, tetapi juga memiliki kesadaran spiritual dalam menjalankan tugasnya. Studi yang dilakukan oleh (Fitriani et al., 2022) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja mampu mengoptimalkan loyalitas dan kinerja tenaga kependidikan secara signifikan. Di era digital saat ini, kepala sekolah juga harus mampu mengadaptasi teknologi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Pemanfaatan sistem informasi dalam administrasi pendidikan dapat mengoptimalkan efisiensi dan akurasi kerja, sehingga tenaga kependidikan dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif (Suyanto & Jihad, 2020). Penelitian oleh Hidayat dan Anwar (2021) menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam manajemen sekolah tidak hanya mengoptimalkan efektivitas kerja tenaga kependidikan, tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan di lingkungan sekolah. Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan dapat diwujudkan melalui pendekatan transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi tenaga kependidikan untuk bekerja secara optimal (Bass & Riggio, *Transformational Leadership*, 2006). Dengan adanya interaksi yang baik antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan, berbagai permasalahan yang muncul dalam lingkungan kerja dapat diatasi dengan lebih cepat dan efisien. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan transformasional berperan dalam mengoptimalkan kinerja individu melalui pemberian visi yang jelas dan dukungan berkelanjutan. Implementasi kebijakan berbasis evaluasi dan umpan balik juga menjadi bagian dari strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala memungkinkan kepala sekolah untuk menyelidiki area yang perlu ditingkatkan dan memberikan pembinaan yang tepat sasaran. Studi yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2021) menunjukkan bahwa tenaga kependidikan yang menerima umpan balik secara berkala cenderung lebih proaktif dalam mengoptimalkan kinerja mereka. Strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan harus mencakup pendekatan yang komprehensif, mulai dari pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, pemanfaatan teknologi, hingga evaluasi berkala. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi tenaga kependidikan dalam mendukung proses pendidikan. Dengan adanya strategi yang tepat, diharapkan lembaga pendidikan Islam berkompeten dalam mencetak tenaga kependidikan yang profesional dan berkontribusi dalam mengoptimalkan efektivitas sistem pendidikan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Tenaga Kependidikan**

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah dapat mengoptimalkan motivasi dan kinerja tenaga kependidikan dengan memberikan visi yang jelas dan inspiratif. Selain itu, Robbins dan Judge (2019) menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan komunikasi efektif dan partisipasi aktif tenaga kependidikan dapat mewujudkan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Pendekatan kepemimpinan situasional juga memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan. Menurut Hersey dan Blanchard (2008), pemimpin yang mampu menyesuaikan strategi kepemimpinannya sesuai dengan keadaan tenaga kependidikan akan lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Misalnya, tenaga kependidikan yang masih baru membutuhkan pendekatan yang lebih direktif, sedangkan tenaga kependidikan yang sudah berpengalaman lebih cocok dengan pendekatan delegatif. Kepala sekolah yang mampu memahami kebutuhan tenaga kependidikan dan menerapkan strategi kepemimpinan yang sesuai akan lebih berhasil dalam mengoptimalkan motivasi dan kinerja mereka. Penelitian oleh Yukl (2013) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang melibatkan aspek emosional, seperti empati dan perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kependidikan, juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Kepala sekolah yang mampu membangun hubungan interpersonal dengan tenaga kependidikan cenderung menghasilkan lingkungan kerja yang lebih harmonis, sehingga mengoptimalkan loyalitas dan dedikasi tenaga kependidikan terhadap institusi pendidikan.

## **2.2 Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan**

Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan merupakan langkah strategis yang harus dilakukan untuk mengoptimalkan kualitas layanan pendidikan. Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional dapat membantu tenaga kependidikan mengoptimalkan keterampilan mereka. Studi yang dilakukan oleh (Fitriani et al., 2022) menunjukkan bahwa tenaga kependidikan yang mendapatkan pelatihan secara berkala cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Program pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan berbasis teknologi, seminar, dan program sertifikasi profesi. Menurut Mulyasa (2018), pelatihan yang berbasis teknologi informasi dapat membantu tenaga kependidikan mengoptimalkan efisiensi kerja mereka, terutama dalam mengelola administrasi sekolah secara digital. Kolaborasi dengan lembaga pelatihan profesional juga dapat mengoptimalkan kompetensi tenaga kependidikan dalam berbagai aspek, seperti manajemen sekolah, administrasi pendidikan, dan pelayanan akademik. Studi yang dilakukan oleh Suparno (2021) menunjukkan bahwa tenaga kependidikan yang terus menerus mengembangkan keterampilannya melalui pelatihan dan workshop menunjukkan peningkatan kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena meningkatnya rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berperan serta pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi tenaga kependidikan harus menjadi prioritas dalam strategi kepala sekolah untuk mengoptimalkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam.

## **2.3 Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang Kondusif**

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja secara optimal. Rahman (2020) menyatakan bahwa penghargaan atas kinerja yang baik, baik dalam bentuk insentif maupun pengakuan, dapat mengoptimalkan semangat kerja tenaga kependidikan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif, juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif (Suryadi, 2021).

Teori dua factor Herzberg membagi motivasi kerja menjadi dua faktor utama, yaitu faktor motivator dan faktor pemelihara (hygiene). Faktor motivator mencakup elemen-elemen seperti penghargaan, pencapaian, dan tanggung jawab yang diberikan kepada tenaga kependidikan, sementara faktor pemelihara (hygiene) melibatkan kondisi dasar pekerjaan seperti gaji, dan kebijakan organisasi (Azwanda et al., 2024). Kepala sekolah yang memahami kedua faktor ini dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan menstimulasi tenaga kependidikan untuk bekerja dengan lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2011) menunjukkan bahwa tenaga kependidikan yang merasa dihargai dan diakui kontribusinya dalam lingkungan kerja cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih besar. Kepala sekolah harus aktif dalam memberikan penghargaan atas kinerja tenaga kependidikan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, seperti apresiasi verbal atau penghargaan formal dalam acara sekolah.

## **2.4 Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik**

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin dapat memberikan penilaian objektif mengenai kinerja tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan yang menerima umpan balik secara berkala memiliki kecenderungan untuk lebih proaktif dalam mengoptimalkan kinerja mereka (Lestari et al., 2021). Oleh karena itu, sistem evaluasi yang efektif harus diterapkan dengan indikator yang jelas dan transparan agar tenaga kependidikan dapat memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Tujuan utama dari evaluasi kinerja adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem pendidikan, memberikan umpan balik konstruktif dan merancang rencana perbaikan yang diperlukan (Adnan et al., 2024).

Dalam konteks pendidikan, evaluasi kinerja yang efektif harus mencakup beberapa aspek utama seperti, penetapan standar kinerja yang jelas seperti menentukan kriteria dan indikator kinerja yang spesifik dan terukur sehingga tenaga kependidikan memahami ekspektasi yang harus dicapai, pemberian umpan balik yang konstruktif seperti menyediakan informasi yang membangun mengenai kinerja individu yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan profesional lebih lanjut, dan pengembangan rencana perbaikan seperti menyusun strategi dan program pelatihan untuk tenaga kependidikan yang memerlukan peningkatan kompetensi guna memastikan kualitas pendidikan yang optimal. Dengan menerapkan evaluasi kinerja yang komprehensif dan berkelanjutan, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan mutu layanan pendidikan dan mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan (Afiza et al., 2024).

Dengan menerapkan sistem evaluasi yang transparan dan berbasis kinerja, kepala sekolah mampu memberikan umpan balik yang lebih akurat dan membangun bagi tenaga kependidikan. Hal ini tidak hanya akan mengoptimalkan efisiensi kerja, tetapi juga mewujudkan budaya kerja yang lebih profesional di lingkungan lembaga pendidikan Islam.

## 2.5 Pemanfaatan Teknologi dalam Manajemen Tenaga Kependidikan

Pemanfaatan teknologi dalam manajemen tenaga kependidikan telah menjadi tuntutan utama dalam era digital saat ini. Menurut Suyanto dan Jihad (2020), penerapan sistem informasi dalam administrasi pendidikan dapat mengoptimalkan efisiensi dan akurasi kerja tenaga kependidikan. Teknologi memungkinkan proses administrasi berjalan lebih cepat dan akurat, sehingga tenaga kependidikan dapat lebih fokus pada tugas-tugas yang lebih fundamental. Hidayat dan Anwar (2021) menyatakan bahwa integrasi teknologi dalam manajemen sekolah tidak hanya mengembangkan efektivitas kerja tenaga kependidikan, tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah yang mampu mengoptimalkan teknologi dalam manajemen sekolah akan lebih mudah dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja tenaga kependidikan secara real-time.

Selain itu, pelatihan terkait pemanfaatan teknologi juga menjadi faktor pendukung dalam mengoptimalkan kompetensi tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian (Fitriani et al., 2022), tenaga kependidikan yang telah mendapatkan pelatihan dalam penggunaan teknologi lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memastikan bahwa tenaga kependidikan memiliki keterampilan digital yang memadai agar dapat menghadapi tantangan perkembangan teknologi di dunia pendidikan.

## 3. Methodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (library research). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer seperti buku-buku ilmiah, jurnal nasional dan internasional terakreditasi yang membahas tentang evaluasi kinerja, manajemen SDM pendidikan, serta motivasi kerja tenaga kependidikan, dan sumber data sekunder seperti artikel ilmiah, dan dokumen kebijakan pendidikan yang relevan seperti Permendikbud dan peraturan pemerintah lainnya. Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur menggunakan berbagai database ilmiah seperti Google Scholar, Sinta, dan jurnal-jurnal dari perguruan tinggi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis isi (content analysis) yaitu menelaah dan mengkaji isi dari literatur yang relevan. Pendekatan ini dipilih karena jurnal ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan konsep-konsep teoritis secara mendalam mengenai evaluasi kinerja tenaga kependidikan, motivasi kerja menurut teori Herzberg, serta peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja SDM pendidikan melalui kajian literatur.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Pengembangan Teori dalam Konteks Strategi Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan tidak hanya didasarkan pada teori-teori manajemen modern, tetapi juga memiliki landasan kuat dalam ajaran Islam. Dalam konteks Islam, konsep kepemimpinan juga menekankan aspek keteladanan, sebagaimana dijelaskan dalam hadis Rasulullah SAW:

"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya." (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis ini menggarisbawahi bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan tenaga kependidikan agar bekerja dengan profesional dan selaras dengan nilai-nilai Islam. Pendekatan kepemimpinan dalam Islam menitikberatkan pada prinsip keadilan, amanah, dan keteladanan yang dapat membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, kepala sekolah juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik serta kepekaan dalam memahami kebutuhan tenaga kependidikan agar dapat memberikan arahan yang efektif dan berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih unggul.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif juga perlu menerapkan pendekatan berbasis musyawarah dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan prinsip syura dalam Islam, di mana keterlibatan semua pihak dalam diskusi dan perencanaan akan menciptakan rasa memiliki dan mengoptimalkan loyalitas tenaga kependidikan terhadap organisasi. Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya berperan sebagai pemimpin administratif tetapi juga sebagai figur yang membangun kebersamaan dan sinergi dalam lingkungan pendidikan.

### 4.2 Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan

Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan merupakan bagian dari strategi peningkatan kualitas layanan pendidikan. Mulyasa (2018) menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan dapat membantu tenaga kependidikan untuk lebih adaptif terhadap perubahan. Dalam Islam, pentingnya ilmu dan pengembangan diri sangat ditekankan, sebagaimana dalam firman Allah SWT:

"...Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat..." (QS. Al-Mujadilah: 11)

Ayat ini menggarisbawahi bahwa peningkatan kompetensi tenaga kependidikan bukan hanya sekadar kebutuhan profesional, tetapi juga bagian dari pengamalan nilai-nilai Islam. Dengan memberikan pelatihan berbasis teknologi dan manajemen pendidikan modern, kepala sekolah dapat memastikan tenaga kependidikan memiliki keterampilan

yang sesuai dengan perkembangan zaman tanpa mengesampingkan nilai-nilai keislaman. Selain itu, tenaga kependidikan juga perlu didorong untuk mengembangkan keterampilan interpersonal, seperti kemampuan bekerja dalam tim, komunikasi yang efektif, dan etos kerja Islami yang berorientasi pada keberkahan dalam setiap tugas yang dilakukan. Dalam praktiknya, kepala sekolah dapat mengadopsi metode mentoring dan coaching berbasis nilai-nilai Islam untuk mendukung pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Dengan adanya bimbingan dari para senior dan pemimpin yang berpengalaman, tenaga kependidikan dapat lebih cepat memahami tugas dan tanggung jawab mereka serta mampu menerapkan prinsip kerja yang profesional dan berakhlakul karimah.

#### **4.3 Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam**

Motivasi kerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan melalui penghargaan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Herzberg (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesejahteraan tenaga kependidikan. Dalam Islam, pentingnya bekerja dengan penuh dedikasi dan ikhlas telah ditegaskan dalam sebuah hadis:

"Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakannya." (HR. Thabrani)

Hadis ini menggarisbawahi bahwa profesionalisme dalam bekerja adalah bagian dari ajaran Islam. Kepala sekolah harus membentuk lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan tenaga kependidikan, baik dari segi fisik, psikologis, maupun spiritual. Dengan demikian, tenaga kependidikan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab. Selain itu, program-program penghargaan, pengembangan karir, serta dukungan sosial dari rekan kerja juga berperan dalam mengoptimalkan kepuasan dan semangat kerja tenaga kependidikan. Motivasi juga dapat ditingkatkan melalui pendekatan spiritual, seperti penguatan budaya doa bersama sebelum memulai aktivitas, memberikan tausiyah motivasi secara berkala, serta mendorong tenaga kependidikan untuk selalu bekerja dengan niat yang tulus dan penuh keikhlasan. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya kondusif dari segi fisik tetapi juga dari aspek spiritual, yang pada akhirnya akan mengoptimalkan produktivitas tenaga kependidikan.

#### **4.4 Evaluasi Kinerja Berbasis Prinsip Islam**

Evaluasi kinerja tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mengoptimalkan efektivitas kerja. Menurut Armstrong dan Baron (2005), evaluasi yang baik harus mencakup umpan balik yang konstruktif dan rencana pengembangan yang jelas. Dalam Islam, evaluasi kinerja dapat dikaitkan dengan konsep muhasabah (introspeksi diri), sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an:

"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat)..." (QS. Al-Hasyr: 18)

Ayat ini menggarisbawahi pentingnya refleksi dan evaluasi diri dalam segala aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat menerapkan sistem evaluasi yang berbasis transparansi dan keadilan, sehingga tenaga kependidikan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus mengoptimalkan mutu kerja mereka. Selain itu, pendekatan berbasis mentoring dan pembinaan individu juga dapat diterapkan agar setiap tenaga kependidikan memiliki kesempatan untuk terus berkembang sesuai dengan potensi dan kompetensinya.

Selain itu, evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan pendekatan reward and punishment secara Islami, di mana apresiasi diberikan kepada tenaga kependidikan yang berprestasi, sementara bagi yang belum memenuhi standar diberikan pembinaan yang lebih intensif. Dengan demikian, tenaga kependidikan akan memiliki dorongan untuk selalu memperbaiki diri dan mengoptimalkan kualitas kerja mereka.

#### **4.5 Pemanfaatan Teknologi dalam Manajemen Tenaga Kependidikan**

Di era digital, pemanfaatan teknologi dalam manajemen tenaga kependidikan menjadi strategi penting dalam mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas kerja. Suyanto dan Jihad (2020) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi dalam administrasi sekolah dapat mempercepat proses kerja dan mengoptimalkan akurasi data. Saat ini, di Indonesia, perkembangan teknologi semakin pesat dengan adopsi sistem berbasis digital di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Penggunaan Learning Management System (LMS), aplikasi kepegawaian berbasis cloud, serta platform komunikasi digital telah mempermudah koordinasi dan administrasi dalam lingkungan sekolah.

Dalam Islam, teknologi dipandang sebagai alat yang dapat memberikan manfaat jika digunakan dengan bijak. Prinsip dasar pemanfaatan teknologi dalam Islam adalah keseimbangan antara kemajuan dunia dan nilai-nilai spiritual. Oleh karena itu, penggunaan teknologi dalam pendidikan harus tetap berlandaskan etika Islam, seperti menghindari penyalahgunaan informasi serta menjaga keamanan dan privasi data, sebagaimana firman Allah SWT:

"Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan." (QS. Al-'Alaq: 1)

Ayat ini menggarisbawahi pentingnya ilmu pengetahuan dalam kehidupan manusia, termasuk dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah harus memastikan bahwa tenaga kependidikan memiliki keterampilan dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung tugas-tugas administratif dan manajerial.

Selain pelatihan teknologi, penting juga untuk mengembangkan kebijakan sekolah berbasis teknologi, seperti penggunaan platform digital dalam komunikasi internal, manajemen data kepegawaian, serta sistem pembelajaran daring yang efisien. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi tidak hanya mempermudah administrasi tetapi juga mengoptimalkan kualitas layanan pendidikan.

## 5. Kesimpulan

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan merupakan unsur penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang bermutu di lembaga pendidikan Islam. Strategi yang diterapkan meliputi pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, serta evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas kinerja tenaga kependidikan. Dari perspektif Islam, kepemimpinan bukan hanya tentang mengatur dan mengarahkan, tetapi juga menjadi teladan dalam keadilan, amanah, dan tanggung jawab sebagaimana yang diajarkan Rasulullah SAW dalam hadisnya. Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin yang menanggung beban tidak hanya di dunia, tetapi juga di akhirat atas amanah yang diembannya dalam mengelola institusi pendidikan.

Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek utama dalam mengoptimalkan mutu pendidikan. Islam sangat menekankan pentingnya ilmu dan pengembangan diri, sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Mujadilah: 11, bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Dengan memberikan pelatihan yang berkelanjutan, baik dalam aspek teknologi maupun manajerial, tenaga kependidikan akan lebih siap menghadapi tantangan zaman dan bekerja secara profesional sesuai dengan nilai-nilai Islam. Metode mentoring dan coaching berbasis nilai-nilai Islam juga dapat digunakan untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi dilakukan dengan pendekatan yang lebih personal dan efektif.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan. Dalam Islam, bekerja dengan profesionalisme dan penuh tanggung jawab merupakan bagian dari ibadah, sebagaimana dalam hadis yang menyatakan bahwa Allah mencintai seseorang yang menyempurnakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu membentuk lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan spiritual tenaga kependidikan. Selain penghargaan dalam bentuk materi, motivasi spiritual seperti budaya doa bersama, tausiyah motivasi, dan niat bekerja karena Allah dapat menjadi aspek pendorong utama dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan.

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala juga menjadi strategi penting dalam mengoptimalkan kualitas tenaga kependidikan. Islam mengajarkan konsep muhasabah atau introspeksi diri yang dapat diterapkan dalam sistem evaluasi untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Evaluasi yang berbasis transparansi dan keadilan akan membantu tenaga kependidikan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka, sehingga dapat memperbaiki diri dan mengoptimalkan kinerja. Selain itu, kepala sekolah juga dapat menerapkan sistem syura (musyawarah) dalam mengevaluasi dan mengambil keputusan terkait kebijakan tenaga kependidikan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Secara keseluruhan, strategi kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan harus mencakup aspek kepemimpinan, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, evaluasi berkala, serta pemanfaatan teknologi. Perspektif Islam memberikan panduan yang kuat dalam membangun budaya kerja yang profesional, bertanggung jawab, dan penuh keberkahan. Dengan pendekatan yang tepat, tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam dapat bekerja secara lebih optimal, tidak hanya dalam menjalankan tugas administratif, tetapi juga dalam mendukung visi dan misi pendidikan Islam secara lebih luas.

## Referensi

- Adnan, Zohriah, A., & Muin, A. (2024). Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1463-1468.
- Afiza, S., Afrilia, F., & Windasari, W. (2024). Evaluasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Era Digital di SMPN 34 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 1-11.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Azwanda, Y. E., Rustam, Hasri, S., & Sohiron. (2024). Model Dua Faktor Herzberg Dalam Mengoptimalkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Studi Multidisipliner*, 8(12), 862-873. Retrieved from <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jsm/article/download/8095/9123/9899>
- Bass, B. M., & Bernard, R. M. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brown, M. (2018). Participatory Evaluation in Educational Institutions. *International Journal of Educational Management*, 32(4), 689-704.

- Fitriani, R., Wahyuni, S., & Hamid, A. (2022). Integrasi Nilai Islam dalam Manajemen Tenaga Kependidikan di Sekolah Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 45-60.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2008). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources (9th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Herzberg, F. (2003). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review Press.
- Hidayat, T., & Anwar, M. (2021). Pemanfaatan Teknologi dalam Mengoptimalkan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Islam Digital*, 5(2), 89-102.
- Lestari, P., Nugroho, D., & Sari, M. (2021). Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan Berbasis Umpan Balik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(2), 77-92.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahim, A. (2019). *Pendidikan Islam dalam Perspektif Manajemen Modern*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahman, H. (2020). Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Mengoptimalkan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 33-47.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Suparno, P. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Workshop terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 26(3), 345-360.
- Suryadi, T. (2021). Kepemimpinan Adaptif dan Inovatif dalam Mengoptimalkan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 7(1), 23-40.
- Suyanto, M., & Jihad, A. (2020). *Strategi Pembelajaran di Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: Kencana.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.