

sekolah juga bertindak sebagai seorang manager (Asep et al., 2025, p. 112). Kepala sekolah perlu menguasai keterampilan yang diperlukan untuk menunjang proses pendidikan. Kepala sekolah juga bertanggung jawab mengembangkan tenaga kependidikan dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dengan memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk berkembang kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Kepala sekolah mengatur segala sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan. Sebagai manager, kepala sekolah memiliki kewenangan penuh terhadap arah kebijakan yang ditempuh menuju visi dan misi sekolah. Menurut Paul Hersey Cs. dalam Wahjosumidjo saat melaksanakan tugas-tugas manajerial memerlukan tiga macam keterampilan, yaitu: *technical*, *human*, dan *conceptual*. Demikian pula kepala sekolah sebagai manajer sangat membutuhkan ketiga keterampilan tersebut. Untuk menjalankan tugasnya sebagai manager kepala sekolah harus mampu memahami dan mewujudkannya ke dalam tindakan. Menurut Wahjosumidjo keterampilan teknis adalah keterampilan dalam menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus dan kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut (Wahjosumidjo, 2001, p. 99). Hal serupa juga dikemukakan oleh Faisal dalam Dimas keterampilan teknis yaitu menguasai pengetahuan tentang metode, prosedur, proses dan teknik dalam melaksanakan kegiatan khusus dan kemampuan dalam memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang dibutuhkan dalam mendukung kegiatan khusus tersebut (Robby, 2017).

Kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja tenaga kependidikan dapat melalui proses yang meliputi langkah-langkah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi (Kansil, 2023, p. 69). Ini di mulai dari menentukan apa yang perlu ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkannya, melakukan kegiatan yang telah direncanakan seperti pelatihan atau workshop, lalu memantau kemajuan dan mengidentifikasi apa yang perlu diperbaiki, dan menilai efektivitas kegiatan yang telah dilakukan. Prosedur peningkatan kapasitas tenaga kependidikan meliputi langkah-langkah operasional yang sistematis untuk menentukan tujuan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui tata cara pelatihan dan workshop (Humaira et al., 2024). teknik yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan seperti memberikan penghargaan dan motivasi pemberian umpan balik konstruktif, pengelolaan pelatihan dan workshop berbasis kebutuhan staf (Badrudin & Nugraha, 2020). Kepala sekolah penting memiliki pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik yang efektif. Kepala sekolah harus memahami cara-cara untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan serta dapat menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepala sekolah dalam memanfaatkan dan mendayagunakan sarana dan prasarana dalam meningkatkan kualitas pendidikan yaitu dengan menggunakan secara efektif peralatan teknologi, sekolah memastikan adanya akses yang memadai terhadap perangkat keras dan lunak dan konektivitas internet yang stabil. tenaga kependidikan dilatih dalam memanfaatkan dan memelihara sarana dan prasarana secara efektif. kepala sekolah mengelola sumber daya dengan efisien agar seluruh tenaga kependidikan dapat menggunakannya sesuai dengan kebutuhan dan tupoksi mereka. Mengalokasikan komputer dan perangkat lunak ke staf administrasi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mengatur ruang kerja tenaga kependidikan agar mendukung kenyamanan dan produktivitas (Umar et al., 2024). Kepala sekolah penting mengidentifikasi kebutuhan dan memprioritaskan penggunaan sumber daya yang tersedia serta dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi dan peralatan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Kepala sekolah memerlukan kemampuan untuk menangani masalah yang bersifat teknis (Pamungkas & Tahrim, 2024). Menurut Mangkunegara dalam Herwin dkk kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Munardi et al., 2021, p. 339). Kinerja tenaga kependidikan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan (termasuk tenaga kependidikan) menurut Robbins dalam Novia meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen (Silaen et al., 2021, p. 6). kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya sangat menentukan kepemimpinan yang efektif (Zulfa et al., 2024).

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. kepala sekolah memiliki peran sebagai *educator* (pendidik) yang mana pendidik harus berorientasi pada tindakan, yaitu bertindak sebagai guru, membimbing peserta didik, membimbing guru, dan mengembangkan staf (Firmansyah & Rahma, 2022). Penelitian ini berusaha mengungkap bagaimana kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk dan penerapan keterampilan teknis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang keterampilan teknis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs), dengan penelitian yang berjudul “Penerapan Keterampilan Teknis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk”.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan format desain deskriptif kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah/madrasah dan beberapa tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung dilapangan. Dengan observasi dapat melihat objek tersebut secara langsung dan dapat memperoleh hasil yang tepat dan relevan. Peneliti juga melakukan wawancara untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara juga merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara yang diwawancarai menggunakan pedoman wawancara sehingga didapat informasi yang orientik. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif (*interactive analysis*) yang terdiri dari pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi berdasarkan teori Miles, Huberman, dan Saldana (Suyitno, 2018, pp. 129–130).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kinerja tenaga kependidikan di MTs Batusitanduk

Kinerja tenaga kependidikan adalah kemampuan dan hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Robbins dalam Novia dkk ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan (termasuk tenaga kependidikan) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen (Silaen et al., 2021, p. 6). Sejalan dengan penelitian ini, indikator ini juga digunakan dalam penelitian Yola dkk untuk mengukur kinerja (Mustika et al., 2024). Kinerja tenaga kependidikan sangat penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena mereka turut berperan dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah MTs Batusitanduk menyatakan bahwa tenaga kependidikan di sekolahnya memiliki kinerja yang baik, menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu dan standar yang ada, serta berkompeten di bidangnya.

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah tingkat kesempurnaan dalam melakukan pekerjaan, yang dapat di ukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, efisiensi, dan kualitas pendidikan. Oleh karena itu kualitas kerja sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tenaga kependidikan di MTs Batusitanduk sudah cukup baik. Para tenaga kependidikan selalu memperhatikan kualitas kerjanya melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai serta meminimalkan kesalahan saat melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dari hasil observasi dan wawancara tenaga kependidikan dalam sehari mampu menyelesaikan lima sampai sepuluh tugas bahkan lebih tergantung kebutuhan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Ketepatan waktu dalam pekerjaan merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tenaga kependidikan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan serta mengikuti mengikuti standar dan aturan yang ada. Ketepatan waktu dapat meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi karena tenaga kependidikan fokus pada pekerjaan yang harus diselesaikannya.

4) Efektivitas

Efektivitas dalam pekerjaan merupakan kemampuan dalam mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan dalam pekerjaan. Efektivitas bukan hanya berfokus pada kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga pada kualitas dan dampak pekerjaan tersebut. Tenaga kependidikan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan dan hasil yang diinginkan serta dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi sekolah.

5) Komitmen

Komitmen kerja adalah keinginan dan kesediaan seseorang untuk berkontribusi dan berdedikasi pada pekerjaannya dengan sepenuh hati. Komitmen kerja yang kuat akan membuat seseorang lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan, lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan dan kesulitan yang mungkin timbul dalam pekerjaan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan tenaga kependidikan di MTs Batusitanduk memiliki komitmen kerja yang tinggi melalui motivasi kerja, inisiatif mengatasi masalah yang dihadapi dengan memanfaatkan media teknologi, bertanya kepada teman sejawad, dan sumber daya lainnya.

b. Penerapan keterampilan teknis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Batusitanduk

1) kemampuan kepala sekolah dalam menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Batusitanduk.

Kepala sekolah di MTs Batusitanduk menerapkan keterampilan teknis untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui berbagai strategi seperti pemberian motivasi, pelatihan, penghargaan, pendisiplinan dan pemantauan kehadiran para tenaga kependidikan. Hal ini Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti dkk yang menunjukkan kepala sekolah sebagai pemimpin

berperan dalam pembinaan kedisiplinan, pemberian motivasi, dan penghargaan bagi tenaga kependidikan (Juliya et al., 2024). Penerapan keterampilan teknis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Batusitanduk juga dilakukan dengan cara mendisiplinkan dan memantau kehadiran para tenaga kependidikan melalui aplikasi EMIS dan Pusaka. Dalam hal ini, kepala sekolah memastikan bahwa tenaga kependidikan hadir secara teratur ke sekolah dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kepala sekolah juga melakukan rapat evaluasi yang dilakukan secara triwulan dan semester untuk meninjau kinerja dari para tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Pada rapat tersebut membahas beberapa agenda penting yaitu perencanaan sekolah, kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler, pembelajaran dan penilaian, kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kelulusan dan kenaikan kelas, dan lain-lain. Rapat triwulan dan rapat semester juga digunakan untuk memberikan umpan balik kepada tenaga kependidikan tentang kinerja mereka dan memberikan saran untuk perbaikan.

Kepala sekolah memiliki dalam menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu cara yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan memberikan pelatihan kepada tenaga kependidikan dalam menggunakan aplikasi dan teknologi baru guna membantu tenaga kependidikan untuk memahami dan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.

- 2) kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Batusitanduk.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan untuk mendukung kinerja tenaga kependidikan. Di MTs Batusitanduk fasilitas sarana dan prasarana untuk tenaga kependidikan sudah cukup memadai kepala sekolah melengkapi fasilitas yang dibutuhkan tenaga kependidikan seperti menyediakan ruangan kerja, print, komputer, wifi, meja, lemari, dan perlengkapan lainnya. Kepala sekolah selalu berusaha melengkapi sarana dan prasarana di sekolah dengan menggunakan dana BOS dan mengganti fasilitas yang rusak. Sejalan dengan penelitian ini, penelitian yang dilakukan oleh Bunga dkk kepala sekolah berupaya melakukan kegiatan perencanaan, pengadaan, dan pengawasan terhadap fasilitas kerja tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan melakukan perawatan fasilitas kerja secara berkala dan kepala sekolah dibantu oleh kepala tata usaha melakukan pengawasan terhadap alat-alat yang tidak lagi bekerja maksimal untuk diupgrade (Phonna et al., 2024). Selain menggunakan peralatan teknologi modern masih ada pekerjaan yang dilakukan secara manual oleh tenaga kependidikan seperti pengisian buku tamu, surat masuk dan surat keluar. Kepala sekolah memberikan tanggung jawab kepada kepala tata usaha,

staf tenaga kependidikan lainnya untuk memelihara fasilitas yang digunakan dan melaporkan kepada kepala sekolah bila terjadi kerusakan untuk dilakukan perbaikan atau diganti dengan yang baru.

4. KESIMPULAN

Kinerja tenaga kependidikan di MTs Batusitanduk sudah cukup baik karena telah memenuhi lima indikator kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Mereka bekerja sesuai tujuan, menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar, serta menunjukkan motivasi tinggi dalam menghadapi tantangan kerja. Penerapan keterampilan teknis kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MTs Batusitanduk dilakukan dengan cara memberikan motivasi, penghargaan, pelatihan, mendisiplinkan dan memantau kehadiran para tenaga kependidikan, melakukan rapat evaluasi yang dilaksanakan setiap triwulan dan rapat setiap semester disertai umpan balik dan saran perbaikan, kepala sekolah melengkapi sarana prasarana dan memberi tanggung jawab kepada tenaga kependidikan untuk memelihara dan melaporkan kerusakan fasilitas. kepala sekolah perlu lebih mengoptimalkan penerapan keterampilan teknisnya dalam mengelola dan mengembangkan tenaga kependidikan yang ada di sekolah, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Untuk mempertahankan kinerja, tenaga kependidikan perlu terus memperbaiki pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pihak sekolah perlu terus meningkatkan motivasi dan keterampilan tenaga kependidikan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Asep, Nababan, H. S., Mudatsir, Hamda, E. F., Thoif, M., Rosalinda, Hadikusumo, R. A., Fajrianti, Raju, M. J., Lasri, Hartono, T., Halimah, A. H., Indarwati, Mauliza, E., Talindong, A., Soesilawaty, Iskandar, R., Jefrie, & Ratnawati. (2025). *Kepemimpinan Pendidikan Teori dan Praktik di Sekolah*. Sada Kurnia Pusaka.
- Badrudin, M. B., & Nugraha, M. S. (2020). Implementasi Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Berdasarkan (IASP) Tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 524–534. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i7.2114>
- Firmansyah, & Rahma, K. (2022). Analisis Multi-Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Konsepsi*, 11(3), 430. <https://p3i.my.id/index.php/konsepsi/article/view/235>
- Humaira, F., Hadiati, E., & Fauzan, A. (2024). Manajemen Mutu Supervisi Akademik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MIS di Bandar Lampung. *Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(3), 252–264. <https://doi.org/10.51878/social.v4i3.3329>

- Juliya, S., Niswah, C., & Kanada, R. (2024). Peran Kepala Sekolah sebagai Leader dalam Mendisiplinkan Guru dan Siswa di SMAN 1 Banyuasin 1. *Journal Of Social Science Research*, 4(3), 12228–12241.
- Kansil, D. (2023). *Manajemen Talenta untuk Kinerja Optiamal ASN*. Jejak Pustaka.
- Makawimbang, J. H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Alfabeta.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–346.
- Mustika, Y., Saputra, H. E., & Kader, B. A. C. (2024). Kinerja Pegawai Tata Usaha SMA Negeri Keberbakatan Olahraga Provinsi Bengkulu. *Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(2), 707–712.
- Pamungkas, R. B., & Tahrim, T. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Literasi Digital Guru Untuk Mewujudkan Sekolah Penggerak di SMP Negeri 3 Palopo. *Hikamatzu Journal Of Multidisiplin*, 1(1), 238–251. <https://yasyahikamatzu.com/index.php/hjm/about>
- Phonna, B. T., Andhika, M. R., Mukhlizar, & Zulhendra, D. (2024). Upaya Kepala Madrasah Dalam Memenuhi Fasilitas Kerja Tenaga Kependidikan MAN 2 Aceh Barat. *Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 1(1), 76–88.
- Robby, D. K. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Implementasi Pendidikan Karakter di SD Al-Azhar Kelapa Gading Surabaya. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(1), 52–53.
- Silaen, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D., Lestari, A., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Suyitno. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya*. Akademia Pustaka.
- Umar, S., Senang, S., & Sunardi, S. (2024). Peningkatan Mutu Pembelajaran Melalui Pengembangan Sarana dan Prasarana. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaaan*, 4(1), 16–28. <https://doi.org/10.54437/irsyaduna.v4i1.1552>
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zulfa, T., Hidayati, & Fauzi, A. (2024). Aplikasi Diklat Pengembangan Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 101–120.