

## PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MANAJER DALAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA ADMINISTRASI DI MA MIFTAHUL ULUM CERMENAN NGORO JOMBANG

**Binti Masrufa**

Prodi MPI STIT al Urwatul Wutsqo Jombang

[masrufah2908@gmail.com](mailto:masrufah2908@gmail.com)

**Zuhra Harun**

STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang

[harunzuhra76@gmail.com](mailto:harunzuhra76@gmail.com)

### **Abstract:**

The principal as a manager has a very decisive role success in an institution he leads, the success or failure of madrasa goals can be influenced by how the madrasa head performs management functions. In order to carry out its roles and functions as a manager. This study aims to describe 1. The role of the madrasa head as a manager in improving the performance of administrative staff at MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang 2. The performance of administrative staff in the field of student affairs at MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang. This research is a qualitative field research, the research design is descriptive qualitative using data collection techniques, namely observation, interviews, and documentation. Furthermore, data analysis was carried out using qualitative methods with a qualitative descriptive design. The results showed that: 1. The role of the head of the madrasa as a manager at MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang, namely: a. compiling the program: The head of the madrasa forms a special committee, b. madrasa organization: the head of the madrasa forms a work team contained in the hierarchical organizational structure. c. mobilize staff: the head of the madrasa directly supervises his employees in completing madrasa tasks. 2. Performance of administrative staff at MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang. It can be seen from: a. Quantity of work achieved: the work of administrative staff is always monitored by the head of the madrasa, so that all tasks are completed according to procedure, b. quality of work achieved: accuracy in work, work discipline, adherence to work procedures c. the quality of the work the ability to do the job as required d. attendance and activities while present at the workplace.

**Keywords:** *The head of the madrasa as a manager, the performance of administrative staff*

### **Abstrak:**

Kepala madrasah sebagai manajer mempunyai peran yang sangat menentukan keberhasilan di suatu lembaga yang di pimpinya, berhasil tidaknya tujuan madrasah dapat dipengaruhi bagaimana kepala madrasah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan 1. Peran kepala madrasah sebagai manajer dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang 2. Kinerja tenaga administrasi dalam bidang kesiswaan di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif, desain penelitiannya yaitu deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Peran kepala madrasah sebagai manajer di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang yaitu: a. menyusun program: Kepala madrasah membentuk panitia khusus, b. pengorganisasian madrasah: kepala madrasah membentuk tim kerja yang tertuang dalam hierarki struktur organisasi. c. menggerakkan staf: kepala madrasah mengawasi secara langsung pegawainya dalam menyelesaikan tugas-tugas madrasah. 2. Kinerja tenaga administrasi di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang. Dapat dilihat dari: a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai: hasil kerja tenaga administrasi selalu dipantau oleh kepala madrasah, sehingga semua tugas terselesaikan sesuai prosedur, b. kualitas kerja yang dicapai: ketelitian dalam pekerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja c. kualitas hasil kerja kemampuan melakukan pekerjaan sesuai disyaratkan d. kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.

**Kata kunci:** *Kepala madrasah sebagai manajer, Kinerja tenaga administrasi*

### **Pendahuluan.**

Pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan upaya mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dalam mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pemerintah merumuskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjelaskan bahwa pendidikan dilakukan agar mendapat, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab"atkan tujuan yang diharapkan bersama yaitu: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar

menjadi manusia yang beriman dan bercakap, kreatif, mandiri, dan, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab". Kemajuan suatu pendidikan dilihat dari kualitas madrasah dimana dalam madrasah tersebut sudah menjalankan fungsi dari pendidikan itu sendiri dengan baik.

Adapun kualitas madrasah dilihat dari kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam merencanakan, mengelola dan melaksanakan program suatu organisasi. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian dimanapun berada termasuk organisasi lembaga madrasah. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap kepala madrasah berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi tenaga pendidik dan kependidikan disekolah yang ia pimpin, agar terpenuhi volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan tersebut (Mulyasa, 2011:26).

Kepala madrasah adalah pemimpin suatu organisasi pendidikan, mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menyukseskan sekolah tersebut. Dengan kata lain kepala madrasah adalah ujung tombak keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. kepala madrasah merupakan yang memegang peranan penting dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Kepala madrasah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap berlangsungnya proses pembelajaran di suatu sekolah. Seorang kepala madrasah dituntut untuk mampu memberikan ide-ide cemerlang dan memberikan inisiatif pemikiran yang baru di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan maupun penyesuaian tujuan, sasaran dari suatu program pembelajaran. Sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjadi seorang inovator. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala madrasah sangat signifikan sebagai kunci keberhasilan bagi proses pendidikan yang berlangsung di suatu madrasah.

Kepala madrasah sebagai manajer mempunyai peran yang sangat menentukan keberhasilan di suatu lembaga yang di pimpinnya, berhasil tidaknya tujuan

madrasah dapat dipengaruhi bagaimana kepala madrasah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (pergerakan), dan controlling (pengontrolan). Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat (Mulyasa, 2013: 103).

Peran kepala madrasah termasuk menggerakkan tenaga administrasi, pemimpin yang baik adalah yang mampu menggerakkan bawahan untuk melakukan sesuatu sesuai yang diharapkan. Sebagaimana dijelaskan dalam Firman Allah Swt dalam QS. Al- Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

*Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."*

Ayat ini menjelaskan bahwa sesuatu yang dikerjakan harus dipikirkan, direncanakan terlebih dahulu, karena dalam setiap apa yang dikerjakan sekarang maupun esok pasti akan mendapatkan hasil yang baik di kemudian hari dan setiap yang kita kerjakan pasti akan dipertanggung jawabkan. Seperti halnya tenaga administrasi ketika diberi tugas oleh kepala madrasah pasti berawal dari perencanaan kemudian melanjutkan ke pelaksanaan. setiap yang dilakukan baik kepala madrasah maupun tenaga administrasi pasti akan mendapatkan hasil meskipun tidak sempurna. pekerjaan yang diberikan kepala madrasah kepada tenaga administrasi itu memiliki tujuan yang sangat penting. untuk itu, tenaga administrasi harus mampu mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan kepala madrasah (Sugiyono, 2009 : 172)

Keberadaan administrasi madrasah sangatlah penting untuk menunjang kualitas pendidikan formal serta kegiatan madrasah dan untuk mencapai tujuan madrasah. Oleh karena itu ditetapkanlah peraturan perihal tenaga administrasi oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (PERMENDIKNAS) bahwasanya suatu lembaga sekolah atau madrasah wajib memiliki tenaga administrasi madrasah,

peraturan ini tertara dalam PERMENDIKNAS No.24 Tahun 2008 tentang tenaga administrasi sekolah pasal 3, yang berbunyi “penyelenggaraan sekolah/madrasah wajib menerapkan standar tenaga administrasi sekolah/madrasah sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional ini, selambat-lambatnya lima tahun setelah peraturan menteri ini ditetapkan.

Berdasarkan yang sudah dijelaskan di atas, bahwa tanggung jawab seorang tenaga administrasi sangat besar dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan cepat tanpa terjadinya kesalahan. Maka dari itu kepala madrasah harus bisa menggunakan kepemimpinannya untuk membantu meningkatkan kinerja tenaga administrasi tersebut agar dapat mengatur waktu dengan semaksimal mungkin sehingga pekerjaannya berjalan dengan lancar.

Peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian terhadap tenaga kerja administrasi di MA Miftahul Ulum Cermenan Jombang yang mana masih terdapat tenaga administrasi yang belum maksimal dalam mengerjakan tugasnya, seperti sering menunda-menunda, beberapa pekerjaan tidak selesai, dan beberapa pekerjaan tenaga administrasi bahkan dikerjakan oleh guru bidang yang lain. Sehingga kepala madrasah sebagai pemimpin yang seharusnya mampu memanaj seluruh anggota yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut, hendaknya melaksanakan peran kepemimpinannya dengan sebaik mungkin.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Berikut proses pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu dengan wawancara (Interview), Observasi dan dokumentasi. Uji Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, credibility, transferability,

dependability, dan confirmability (Sugiyono, 2007: 270). analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data antara lain data reduction, data display, verification/conclusion drawing (Sugiyono, 2017: 211).

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan paparan hasil penelitian di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang peneliti mendapatkan data mengenai peran kepala madrasah sebagai manajer dalam peningkatan kinerja tenaga administrasi di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang sebagai berikut:

#### **Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang**

Kepala madrasah sebagai manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier-karier sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang tugas kepala madrasah yang harus dilakukan sebagai manajer meliputi menyusun program, pengorganisasian madrasah, mengoptimalkan sumber daya madrasah, dan menggerakkan staff. Berikut adalah peran kepala madrasah sebagai manajer di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang yaitu:

##### **a. Menyusun Program**

Kepala madrasah MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang melibatkan seluruh pihak dalam penyusunan program dari staf internal maupun anggota eksternal madrasah. Dalam menyusun program kepala madrasah menerima ide dan masukan yang diberikan oleh rekan kerja yang lain dalam sebuah rapat yang dihadiri oleh orang-orang penting untuk terlibat langsung dalam penentuan kebijakan untuk membahas program dan perencanaan apa saja yang akan dibuat

untuk keberhasilan sekolah, program itu di susun dalam jangka pendek, menengah bahkan untuk jangka panjang. Rapat diadakan sebelum memulai ajaran baru dan akan diadakan pembicaraan lanjutan dalam rapat yang bisa saja dilakukan di tengah-tengah aktivitas pembelajaran, yang dilakukan dalam ruang rapat di sekolah yang pelaksanaannya di madrasah. Selain itu kepala sekolah juga melakukan evaluasi terhadap program di akhir semester.

Pernyataan diatas sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Kepala madrasah dapat merencanakan tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan, serta menetapkan targettarget yang hendak dicapai. Dalam membuat perencanaan dapat menempuh beberapa tahap yaitu: identifikasi masalah, perumusan masalah, penetapan tujuan, identifikasi alternatif, pemilihan alternatif dan elaborasi alternative (Wahjosumidjo, 2010:94).

Kepala madrasah juga membentuk panitia khusus pada programprogram yang sudah ditetapkan baik secara akademik maupun non akademik seperti panitia pelaksanaan PPDB (penerimaan peserta didik baru), PAS (penilaian akhir semester) dan PAT (penilaian akhir tahun), peringatan hari besar nasional, ekstra kurikuler dll. Kepala madrasah hanya menunjuk ketua panitianya saja didalam rapat, untuk anggota dan kegiatan apa saja yang akan diadakan maka akan ada diskusi lanjutan antara kepala madrasah dan ketua panitia. Semua tenaga pendidikan dan kependidikan wajib ikut serta dalam kegiatan tersebut guna mencapai keberhasilan program madrasah.

#### b. Pengorganisasian Madrasah

Dalam pengorganisasian madrasah, kepala madrasah membentuk tim kerja yang tertuang dalam hierarki struktur organisasi. Kepala madrasah menempatkan guru dan pegawai dengan hak prerogatifnya berdasarkan pertimbangan pengetahuan, keterampilan dan kualifikasi pendidikan yang dimiliki. Struktur kepanitian hanya berperan dalam menentukan posisi ketua panitia dan selebihnya diserahkan kepada ketua panitia. Sebagaimana dalam struktur organisasi staff administrasi di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang, ada satu

bendahara dan satu kepala staff tata usaha yang memimpin staff tata usaha yang lain. Kepala TU adalah tangan kanan dari kepala madrasah dalam menyelesaikan tugas administrasi di madrasah. Jadi setiap ada tugas yang berhubungan dengan administrasi madrasah, kepala madrasah mendiskusikan kepada kepala TU dan kemudian kepala TU yang membagikan tugas tersebut kepada staff TU. Dalam pembagian tugas ini, kepala TU mengkualifikasi berdasarkan kemampuan dari dua staff TU yang ada yaitu satu TU mengerjakan beberapa tugas administrasi berupa pencairan dana bantuan siswa (PIP), pengarsipan surat masuk dan surat keluar, penyimpanan ijazah dan penyimpanan data (raport). Sedangkan satu staff lagi mengerjakan tugas administrasi siswa seperti membuat absen kelas beserta jurnal untuk guru dan siswa, menghitung gaji guru dan pegawai, dan mengelola koperasi siswa dan guru. Kepala TU mengerjakan tugas yang lainnya seperti menjadi operator, admin simpatika, mengisi data emis dll.

Bendahara hanya mengerjakan tugas administrasi keuangan seperti pencairan dana BOS. Pernyataan diatas sesuai dengan teori yang menyatakan Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas yang harus dikerjakan, orang-orang yang harus mengerjakannya, cara mengelompokkan tugas-tugas tersebut, orang yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan tingkatan keputusan harus diambil (Endin, 2010: 85). Dipertegas juga dengan teori yang menyatakan bahwa program sekolah akan berjalan lancar, terorganisir dan terkoordinir secara konsisten jika didukung oleh organisasi sekolah yang cepat tanggap terhadap kebutuhan sekolah. Oleh karena itu, sekolah perlu diorganisasikan secara tersistem sehingga memiliki struktur hirarkis yang terkoordinir secara rapi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian sekolah yang dilakukan secara cermat, yang ditampilkan dalam bentuk struktur organisasi, akan mampu meningkatkan efisiensi dan

efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia di sekolah. Selain itu, dengan adanya kejelasan siapa yang mengerjakan apa dan siapa yang melapor kepada siapa, struktur organisasi sekolah yang baik akan mampu menerjemahkan strategi kedalam operasi yang produktif (Sobri, 2009:101).

c. Menggerakkan Staff

Kepala madrasah dalam mengarahkan atau menggerakkan seluruh staf dan guru yaitu dengan memberikan juklas dan juknis secara tertulis, mengarahkan guru dan pegawai secara lisan, bersedia membantu pegawainya dalam menyelesaikan ketidakpahaman terhadap suatu tugas, memberikan semangat dan motivasi untuk tetap belajar melalui pelatihan, seminar dan workshop dan mengadakan rapat bulanan guna mengevaluasi hasil kerja para pegawai. Kepala MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang dalam menggerakkan staf nya yaitu mengawasi secara langsung pegawainya dalam menyelesaikan tugastugas madrasah. Jika ada tugas yang sulit maka kepala madrasah memberikan bimbingan secara langsung kepada pegawainya. Apalagi jika ada tugas yang sudah jatuh tempo tapi tugas tersebut belum diselesaikan maka kepala madrasah memerintahkan seluruh pegawainya untuk membantu pekerjaan yang sudah hampir jatuh tempo tersebut ketika tugas itu sudah selesai, maka pegawai kembali mengerjakan tugasnya masing-masing.

Hal di atas sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Juliantoro, 2017:24).

**Peningkatan Kinerja Tenaga Administrasi di MA Miftahul Ulum**

Cermenan Ngoro Jombang peningkatan kinerja tenaga administrasi meliputi kedisiplinan, kerjasama, ketaatan, kehadiran, kompetensi profesional pegawai serta kuantitas kerja. Indikator kinerja digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja

pegawai menunjukkan kemajuan dalam menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi ( Kamil, 2007: 107 ).

Peningkatan kinerja tenaga administrasi di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Hasil Kerja Yang Dicapai

Kinerja tenaga administrasi di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang Berdasarkan hasil wawancara, peneliti memahami bahwa di MA Mifrahul Ulum Cermenan dalam kuantitas hasil kerja yang dicapai kepala madrasah selalu memantau hasil kerjanya guru dan staf lainnya, dan memberikan semangat terhadap guru dan staf lainnya. ketika tenaga administrasi diberikan tugas maka segera dilakukan agar tugas tersebut tidak menumpuk. Pernyataan diatas sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja mencakup lima unsur dalam sebuah lingkungan organisasi yaitu :Kuantitas hasil kerja yang dicapai Jumlah yang dihasilkan dalam pekerjaan yaitu terselesainya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, dengan menetapkan target pekerjaan bekerja sesuai dengan prosedur tersebut ( Nawawi, 2006: 67 ).

b. Kualitas hasil kerja yang dicapai

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti memahami bahwa di MA Mifrahul Ulum Cermenan Ngoro Jombaang Kualitas kerja yang dihasilkan, yaitu ketelitian dalam pekerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, mengikuti aturanaturan.harus disiplin waktu, Pernyataaan diatas sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa indikator kinerja mencakup lima unsur dalam sebuah lingkungan organisasi yaitu Kualitas hasil kerja yang dicapai Kualitas kerja yang dihasilkan, yaitu ketelitian dalam pekerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, mengikuti aturan- aturan (Nawawi, 2006: 67)

c. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti memahami bahwa di MA Mifrahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan syarat, terdiri dari: bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan

layanan, bekerja dengan benar dan akurat. kepala madrasah melakukan prekrutan terhadap staf dan guru-guru sesuai dengan profesinya, kepala madrasah juga melakukan kerja sama bersama tim.

Pernyataan diatas sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa indikator kinerja mencakup lima unsur dalam sebuah lingkungan organisasi yaitu Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai disyarat, terdiri dari: bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan layanan, bekerja dengan benar dan akurat (Nawawi , 2006: 67)

d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti memahami bahwa di MA Mifrahul Ulum Cermenan Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, karena jam kerja juga sudah ditetapkan oleh madrasah dan seluruh anggota madrasah selalu datang ke sekolah tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan yang penting dan meminta izin kepada kepala madrasah jika berhalangan datang ke kantor.

Pernyataan di atas sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Nawawi (2006: 67) indikator kinerja mencakup lima unsur dalam sebuah lingkungan organisasi Keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, terdiri dari: datang ke kantor tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan (Nawawi, 2006: 67)

## **Kesimpulan**

Peran Kepalah Madrasah Sebagai Manajer di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang Kepala madrasah sebagai manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang tugas kepala madrasah yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut: a. Dalam menyusun Program, dilakukan dengan pembentukan panitia khusus, b. Pengorganisasian Madrasah di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro, Jombang Kepala madrasah membentuk tim kerja, c. Kepala MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang dalam, menggerakkan staf nya yaitu mengawasi

secara langsung pegawainya, dalam menyelesaikan tugas-tugas madrasah. dan kepala madrasah, langsung memberikan arahan mengenai pekerja yang dilakukan.

Kinerja Tenaga Administrasi di MA Miftahul Ulum Cermenan Ngoro Jombang kinerja tenaga administrasi di MA Miftahul ulum Cermenan Jombang mempunyai lima unsur antara lain: a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai, kepala madrasah selalu memantau hasil kerjanya guru dan staf lainnya, dan memberikan semangat terhadap guru dan staf lainnya. b. Kualitas hasil kerja yang dicapai, ketelitian dalam pekerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, mengikuti aturan- aturan, harus disiplin waktu, c. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai disyarat, terdiri dari: bekerja secara konsisten, hendal dalam memberikan layanan, bekerja dengan benar dan akurat. d, Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, karena jam kerja juga sudah ditetapkan oleh madrasa dan sluruh anggota madrasah selalu datang ke sekolah tepat waktu.

### **Daftar Pustaka**

- Aminuddin. (2016). Manajemen Pendidikan Rakyat. (Telah Teoritis Praktis). Yogyakarta: Gerbang Media.
- Andang. (2014). Manajemen dan Kepemimpinan kepala sekolah (konsep strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif). Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- As'ad, M . Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan ED. Liberty Yogyakarta.
- Bungi Burhan. (2010). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Danil Sudarwan, dan Khairil (2012). Profesi Kependidikan, Bandung: Albeta.
- Engkoswara dan Qomariah. (2010). Administrasi Pendidikan, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2010). Manajemen Resiko. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, Nanag. (2000). Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi Pemberdayaan Sekolah. Bandung: Depertemen Pendidikan Dan Kebudayaan.

- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo, (2012). Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Iskandar. (2013). Metodologi pendidikan dan sosial. Jakarta: Refrensi.
- Juliantoro, M. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal al-Hikmah.
- Khairil, S. D. (2012). Profesi Kependidikan, bandung: CV Alfabeta.
- Kompri. (2017). Standarnisasi Kompetensi Kepala Sekolah. Jakarta: Kencan.
- Mulyasa, E. (2005). Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan Mbs dan Kbk, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2011) Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Mulyono, Abdurahma. (2010). Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muwahid, S. (2013). Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Yogyakarta: Teras.
- Sagala, S. (2010). Supervisi pembelajaran dalam profesi pendidikan. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sarbini dan Lina. (2011). Perencanaan Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Shulhan, M. (2013) model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Jogjakarta: Teras.
- Sobri, A. J. (2009). Pengelolaan pendidikan. Bandung: Multi Pressindo.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyorini. (2006). Manajemen Madrasah dalam Jurnal Pendidikan Islam.
- Suryosubroto. (2004.). Manajemen pendidikan di sekolah. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Yusuf, A. M. (2017). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- Wahjosumidjo. (2010.). Kepemimpinan kepala sekolah. Jakarta: PT Rajagrafindo persada.