

Received: Filled 02-04-2025 | Accepted: 05-07-2025 | Published: 15-08-2025

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA ADMINISTRASI PENDIDIKAN UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMKS DAYAH DARUL IHSAN ACEH BESAR

Nurussalami

Univesitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
nurussalami@uin-arraniry.ac.id

ABSTRACT

The problems that arise in the field include the lack of competence of administrative staff in managing personnel data and planning programmes to improve teacher capacity. In addition, the use of information technology to support educational administration is still limited, so that human resource data management is not yet running efficiently and accountably. Coordination between the administration and the school management team is also not very synergistic, which has an impact on the slow implementation of training, certification, or competency improvement programmes for education personnel in schools. This study aims to examine the role of madrasah principals in improving educational administration performance as a strategic effort in human resource development at SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar. The research approach used is a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The results show that the madrasah principal plays an important role as a leader, manager, and motivator in directing an efficient, orderly, and organised educational administration system. Various strategies were implemented to improve administrative performance, such as staff training, continuous coaching, the application of information technology, and the establishment of a professional work culture. Factors influencing administrative performance included leadership, administrative staff competence, infrastructure, work climate, and policy support. Good administrative performance has a proven positive impact on human resource development, particularly in terms of improving the competence, productivity, and professionalism of teachers and educational staff. Thus, the role of the madrasah principal is crucial in creating an administrative system that supports the achievement of educational goals and the development of quality human resources.

Keywords: *Madrasah Principal, Educational Administrative Performance, Human Resource Development, SMKS Dayah Darul Ihsan.*

ABSTRAK

Permasalahan yang muncul di lapangan antara lain terkait dengan kurangnya kompetensi tenaga administrasi dalam mengelola data kepegawaian dan perencanaan program peningkatan kapasitas guru. Selain itu, penggunaan teknologi informasi untuk mendukung administrasi pendidikan masih terbatas, sehingga pengelolaan data SDM belum berjalan secara efisien dan akuntabel. Koordinasi antara bagian administrasi dan tim manajemen sekolah pun masih kurang sinergis, yang berdampak pada lambatnya proses implementasi program pelatihan,

sertifikasi, atau peningkatan kompetensi tenaga kerja pendidikan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja administrasi pendidikan sebagai upaya strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memainkan peran penting sebagai pemimpin, manajer, dan motivator dalam mengarahkan sistem administrasi pendidikan yang efisien, tertib, dan terorganisir. Berbagai strategi diterapkan untuk meningkatkan kinerja administrasi, seperti pelatihan staf, pembinaan berkelanjutan, penerapan teknologi informasi, serta pembentukan budaya kerja profesional. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja administrasi meliputi kepemimpinan, kompetensi tenaga administrasi, sarana prasarana, iklim kerja, dan dukungan kebijakan. Kinerja administrasi yang baik terbukti berdampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kompetensi, produktivitas, dan profesionalisme guru serta tenaga kependidikan. Dengan demikian, peran kepala madrasah sangat menentukan dalam menciptakan sistem administrasi yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan dan pembangunan SDM berkualitas.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Kinerja Administrasi Pendidikan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, SMKS Dayah Darul Ihsan.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing. Dalam konteks lembaga pendidikan seperti madrasah, keberhasilan proses pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas pengajaran, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh manajemen yang efektif, terutama dalam bidang administrasi pendidikan. Administrasi pendidikan berfungsi sebagai sistem pendukung yang memastikan seluruh kegiatan pendidikan dapat berjalan secara tertib, efisien, dan terarah (Hamid, 2022).

Kinerja administrasi pendidikan yang baik mencerminkan sejauh mana lembaga pendidikan mampu mengelola sumber daya, merencanakan program, dan mendokumentasikan setiap proses dengan rapi dan akuntabel. Di sinilah peran kepala madrasah menjadi sangat penting. Kepala madrasah bukan hanya sebagai pemimpin struktural, tetapi juga sebagai motor penggerak yang menentukan arah kebijakan, pengorganisasian, serta pembinaan tenaga kependidikan dan administrasi agar mampu bekerja secara optimal dalam menunjang tujuan pendidikan. (Setiawan et al., 2021)

Namun, dalam praktiknya, masih banyak madrasah yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja administrasi pendidikan. Keterbatasan kompetensi tenaga administrasi, lemahnya sistem koordinasi, serta kurangnya pemanfaatan teknologi informasi menjadi hambatan serius. Di beberapa madrasah, peran kepala madrasah dalam memimpin, mengarahkan, dan memberdayakan staf administrasi belum berjalan maksimal. Akibatnya, pengembangan SDM, baik untuk

guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik, tidak dapat dilakukan secara efektif dan berkelanjutan. (Rosmini et al., 2024)

Kepala madrasah yang mampu menjalankan fungsi manajerial dan kepemimpinan secara profesional akan berkontribusi besar dalam menciptakan sistem administrasi pendidikan yang produktif. Ia harus mampu mendorong adanya pelatihan, supervisi, evaluasi berkala, serta inovasi dalam pelayanan administrasi. Semua itu bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung tercapainya pengembangan SDM yang berkualitas. (Azizah & Apdila, 2021)

Administrasi pendidikan memegang peran penting dalam menunjang efektivitas penyelenggaraan pendidikan, khususnya dalam aspek pengembangan sumber daya manusia (SDM). Di lingkungan satuan pendidikan seperti SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar, keberhasilan program pengembangan SDM, baik untuk tenaga pendidik maupun kependidikan, sangat dipengaruhi oleh kinerja sistem administrasi yang berjalan. Namun, dalam kenyataannya, kinerja administrasi pendidikan di sekolah ini belum sepenuhnya optimal dalam mendukung tercapainya tujuan pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Beberapa permasalahan yang muncul di lapangan antara lain terkait dengan kurangnya kompetensi tenaga administrasi dalam mengelola data kepegawaian dan perencanaan program peningkatan kapasitas guru. Selain itu, penggunaan teknologi informasi untuk mendukung administrasi pendidikan masih terbatas, sehingga pengelolaan data SDM belum berjalan secara efisien dan akuntabel. Koordinasi antara bagian administrasi dan tim manajemen sekolah pun masih kurang sinergis, yang berdampak pada lambatnya proses implementasi program pelatihan, sertifikasi, atau peningkatan kompetensi tenaga kerja pendidikan di sekolah.

Permasalahan lainnya adalah belum adanya perencanaan strategis dan sistem evaluasi kinerja SDM yang terstruktur, sehingga pengembangan sumber daya manusia cenderung bersifat insidental dan belum berorientasi pada kebutuhan jangka panjang institusi. Hal ini semakin diperparah dengan beban kerja administrasi yang tidak seimbang serta kurangnya dukungan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. (Fitrah, 2017)

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya kajian yang mendalam mengenai bagaimana kinerja administrasi pendidikan dapat dioptimalkan dalam rangka mendukung pengembangan SDM secara sistematis dan berkelanjutan di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar.

Dengan latar belakang tersebut, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja administrasi pendidikan, serta bagaimana kontribusinya terhadap pengembangan SDM di lingkungan madrasah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai praktik kepemimpinan pendidikan yang efektif dalam mendukung mutu madrasah secara menyeluruh. (Najewan et al., 2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Fokusnya adalah memahami fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data deskriptif berupa kata-kata, perilaku, dan dokumen yang dapat diamati. Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni berusaha menggambarkan peristiwa atau gejala yang terjadi sebagaimana adanya tanpa memberikan perlakuan khusus. Lokasi penelitian ditetapkan di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar, karena berdasarkan observasi awal masih terlihat lemahnya implementasi kebijakan kepala sekolah dalam pengembangan perpustakaan.(Soendari, 2012)

Subjek penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, sehingga informan dipilih secara sengaja sesuai kebutuhan penelitian. Informan yang terlibat meliputi kepala sekolah, kepala perpustakaan, wakil kurikulum, pustakawan, guru, dan peserta didik yang memiliki pengetahuan tentang pengelolaan perpustakaan. Kehadiran peneliti dilatarbelakangi oleh masih adanya persoalan dalam pengembangan perpustakaan, khususnya terkait pemanfaatan administrasi pendidikan yang belum sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 pasal 23.

Untuk memperoleh data yang akurat, penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas dan peran kepala sekolah dalam mengelola perpustakaan dan pengembangan sumber daya manusia. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, kepala perpustakaan, wakil kurikulum, tenaga administrasi, guru, dan siswa menggunakan pedoman wawancara serta alat perekam. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan arsip dan dokumen penting seperti profil sekolah, laporan perpustakaan, serta foto-foto penelitian sebagai data pendukung..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar, peran kepala madrasah sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja administrasi pendidikan. Kepala madrasah berfungsi sebagai penggerak utama yang mengarahkan seluruh proses administrasi agar berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ia secara aktif melakukan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan administrasi pendidikan.

Dalam praktiknya, kepala madrasah menerapkan sistem monitoring dan evaluasi rutin yang memungkinkan identifikasi kendala administrasi sejak dini dan penanganan yang cepat dan tepat. Selain itu, kepala madrasah juga membina komunikasi yang baik dengan staf administrasi dan guru untuk menciptakan koordinasi yang efektif dalam menjalankan tugas administratif.(Najewan et al., 2020)

Kepala madrasah juga berperan sebagai motivator yang memberikan arahan dan dukungan kepada tenaga administrasi untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka melalui pelatihan dan workshop. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif dan terbuka ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja administrasi secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, peran kepala madrasah di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi administrasi pendidikan yang berdampak positif pada kualitas pengelolaan lembaga dan pelayanan pendidikan kepada peserta didik.

Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja administrasi pendidikan di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja administrasi pendidikan di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar tidak terlepas dari sejumlah faktor utama yang saling berkaitan. Faktor pertama yang paling menonjol adalah kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah yang mampu menunjukkan kemampuan manajerial yang baik, keterampilan komunikasi yang efektif, serta sikap kepemimpinan visioner dapat memengaruhi seluruh aspek tata kelola administrasi. Dengan kepemimpinan yang jelas, arah kerja staf administrasi menjadi lebih terarah, disiplin, dan profesional. Kepala madrasah berfungsi sebagai role model sekaligus pengambil keputusan strategis yang menentukan pola kerja staf administrasi. Apabila kepala madrasah aktif dalam melakukan monitoring dan evaluasi, maka akan terbentuk budaya kerja yang akuntabel dan produktif.

Faktor kedua adalah kompetensi tenaga administrasi. Staf administrasi yang memiliki keterampilan teknis, pemahaman mendalam mengenai sistem administrasi pendidikan, serta pengalaman kerja yang memadai akan lebih mampu melaksanakan tugas secara efektif. Kompetensi ini tidak muncul secara instan, melainkan melalui pembinaan berkelanjutan, pelatihan, serta pengalaman lapangan. Madrasah yang secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop administrasi mampu meningkatkan kualitas stafnya, baik dari sisi penguasaan teknologi maupun manajemen dokumen. Kompetensi ini berdampak langsung pada kelancaran penyusunan laporan, pengarsipan, dan pengelolaan data sekolah.

Faktor ketiga adalah sarana dan prasarana pendukung. Perangkat komputer, jaringan internet yang stabil, sistem informasi manajemen, serta ruang kerja yang nyaman berperan penting dalam menunjang kelancaran administrasi. Ketersediaan sarana kerja yang sesuai mempercepat proses input data, penyimpanan arsip digital, hingga pembuatan laporan yang lebih akurat. Tanpa dukungan fasilitas yang memadai, kinerja staf administrasi akan terhambat, sehingga memengaruhi kualitas pelayanan pendidikan secara keseluruhan. (Ibrahim & Mustafid, 2016)

Faktor keempat adalah iklim kerja dan motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan harmonis antarstaf, serta adanya penghargaan terhadap kinerja akan mendorong pegawai bekerja lebih produktif. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh adanya keadilan dalam pembagian tugas, pemberian insentif, serta komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan. Suasana kerja yang penuh dengan kolaborasi akan melahirkan semangat kerja tim yang kuat, sehingga setiap staf administrasi merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya.

Faktor terakhir adalah dukungan kebijakan dan regulasi. Yayasan dan Kementerian Agama memiliki peran besar dalam memberikan arahan melalui regulasi, pedoman kerja, dan kebijakan administratif. Prosedur pelaporan, sistem pengarsipan, serta aturan tentang pengelolaan data harus mengikuti regulasi yang berlaku. Dukungan ini menjamin keteraturan administrasi sekaligus meningkatkan legitimasi hasil kerja staf administrasi madrasah. Dengan demikian, kelima faktor ini saling melengkapi dan membentuk satu sistem yang menentukan kualitas kinerja administrasi pendidikan di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar.

Kinerja administrasi pendidikan yang baik memiliki dampak langsung terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di madrasah. Administrasi yang efektif menciptakan sistem kerja yang tertib, efisien, dan terorganisir. Salah satu dampak yang paling nyata adalah kemudahan dalam pengelolaan data guru dan tenaga kependidikan. Data yang akurat mempermudah pelaksanaan program pelatihan, sertifikasi, penilaian kinerja, dan pengembangan karier tenaga pendidik. Administrasi yang tertib juga membantu pihak sekolah dalam menyiapkan dokumen pendukung ketika guru atau pegawai ingin melanjutkan studi, mengikuti seminar, atau mendaftar dalam program beasiswa.

Selain itu, administrasi yang rapi mendukung perencanaan dan penganggaran program pengembangan SDM. Kepala madrasah dapat menyusun program peningkatan kapasitas secara berkelanjutan, seperti pelatihan internal, studi lanjut, dan pelibatan guru dalam forum pendidikan. Dengan adanya perencanaan yang matang, pengembangan SDM tidak hanya bersifat insidental, tetapi menjadi program strategis yang berkesinambungan. Hal ini mendorong madrasah untuk selalu memperbarui kompetensi guru sesuai kebutuhan zaman, termasuk penguasaan teknologi pembelajaran.

Dampak lain yang signifikan adalah meningkatnya transparansi dan objektivitas dalam evaluasi kinerja. Administrasi yang baik memungkinkan penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan secara adil berdasarkan data yang tercatat. Evaluasi yang objektif akan meningkatkan motivasi guru untuk terus berprestasi. Ketika guru merasa penilaian dilakukan secara transparan, mereka terdorong untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kompetensi, dan berinovasi dalam pembelajaran. Hal ini secara tidak langsung memperbaiki kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa (Hadijaya, 2012)

Administrasi yang profesional juga menciptakan iklim kerja yang sistematis dan profesional. Lingkungan kerja yang tertata membuat guru dan staf memiliki etos kerja yang lebih baik. Mereka terbiasa dengan budaya kerja yang disiplin, tepat waktu, dan akuntabel. Iklim ini membentuk karakter SDM yang lebih tangguh, mampu bekerja sama, serta berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal. Dengan demikian, administrasi tidak hanya mendukung aspek teknis, tetapi juga membentuk budaya kerja positif di lingkungan madrasah.

Lebih jauh, kinerja administrasi pendidikan yang optimal juga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran siswa. Guru yang mendapatkan dukungan administratif memadai, baik berupa pengelolaan jadwal, data, maupun dokumen, dapat lebih fokus pada proses belajar mengajar. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya kualitas layanan pendidikan, yang pada akhirnya mendukung tujuan madrasah untuk mencetak lulusan yang unggul dalam bidang akademik maupun akhlak. Dengan kata lain, kinerja administrasi yang baik merupakan fondasi yang menopang seluruh upaya pengembangan SDM di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar.

Kinerja administrasi yang baik berdampak signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia di madrasah. Administrasi yang tertib mempermudah pengelolaan data, mendukung perencanaan program pengembangan SDM, meningkatkan transparansi evaluasi kinerja, menciptakan iklim kerja profesional, serta memungkinkan guru lebih fokus pada proses pembelajaran. Dengan demikian, administrasi pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai pengelola dokumen, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kualitas SDM madrasah.

Secara keseluruhan, administrasi pendidikan yang baik adalah fasilitator utama dalam mendukung pertumbuhan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, penguatan sistem administrasi harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar.

Strategi Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Kinerja Administrasi Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar menerapkan berbagai strategi terarah dalam mengoptimalkan kinerja administrasi pendidikan. Seluruh strategi yang dilaksanakan tidak hanya bertujuan memperbaiki tata kelola administrasi, tetapi juga diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset penting madrasah. Pendekatan yang digunakan bersifat menyeluruh, meliputi pendekatan manajerial, partisipatif, serta penguatan budaya kerja profesional di lingkungan sekolah. Dengan demikian, kepala madrasah berperan sebagai pengarah sekaligus motor penggerak yang memastikan tercapainya kinerja administrasi yang efektif dan efisien.

Strategi pertama yang menjadi prioritas adalah pembinaan dan pelatihan rutin bagi tenaga administrasi dan guru. Kepala madrasah menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kelancaran administrasi pendidikan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan internal secara berkala dilakukan untuk memperkuat kemampuan teknis staf administrasi, seperti pengelolaan dokumen, penggunaan aplikasi perkantoran, hingga penguasaan sistem informasi akademik.(Muspawi & Robi'ah, 2020)

Selain pelatihan internal, madrasah juga membuka diri untuk bekerja sama dengan lembaga eksternal. Kerja sama ini dilakukan dengan dinas pendidikan, perguruan tinggi, maupun lembaga pelatihan profesional guna memperluas wawasan staf administrasi dan guru. Melalui pembinaan berkelanjutan, tenaga administrasi tidak hanya memahami aspek teknis, tetapi juga memiliki kesadaran akan pentingnya etika kerja, pelayanan prima, serta tanggung jawab dalam mengelola data dan informasi. Dengan demikian, kompetensi yang diperoleh mampu meningkatkan produktivitas dan profesionalisme staf.

Langkah kedua adalah melakukan penataan ulang sistem administrasi. Kepala madrasah menilai bahwa tanpa adanya sistem kerja yang jelas, efektivitas administrasi akan sulit diwujudkan. Oleh sebab itu, standar operasional prosedur (SOP) disusun secara rinci dan terstruktur. SOP ini menjadi pedoman baku bagi setiap staf dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga setiap pekerjaan dapat dilakukan dengan standar yang sama, terukur, dan dapat dievaluasi secara obyektif.

Di samping penyusunan SOP, kepala madrasah juga membangun sistem pengarsipan digital. Pergeseran dari sistem manual menuju sistem digital membawa perubahan signifikan, terutama dalam hal kecepatan dan akurasi pengelolaan data. Dokumen penting seperti data guru, arsip siswa, maupun laporan keuangan disimpan dalam sistem berbasis digital, sehingga lebih mudah diakses dan terjamin keamanannya. Dengan adanya inovasi ini, proses monitoring dan evaluasi administrasi dapat dilakukan secara transparan, cepat, dan terstruktur.

Strategi ketiga adalah membangun komunikasi terbuka dan koordinasi intensif. Kepala madrasah menyadari bahwa keberhasilan administrasi pendidikan tidak hanya bergantung pada sistem, tetapi juga ditentukan oleh kualitas komunikasi antar individu yang terlibat. Oleh karena itu, rapat evaluasi rutin diadakan untuk meninjau capaian kerja, mengidentifikasi kendala, serta mendiskusikan solusi yang tepat.

Selain rapat, diskusi kelompok dan sesi motivasi juga dilaksanakan secara berkala. Forum-forum ini menjadi sarana penting untuk mempererat hubungan kerja antara staf administrasi dan guru. Dengan adanya komunikasi terbuka, setiap masalah dapat diselesaikan secara kolektif, dan setiap individu merasa memiliki peran serta tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan bersama. Koordinasi intensif ini juga melahirkan budaya kerja kolaboratif yang semakin memperkuat kinerja madrasah.

Strategi keempat adalah mendorong pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan administrasi pendidikan. Kepala madrasah berupaya menghadirkan berbagai aplikasi manajemen sekolah, sistem informasi akademik, hingga penyimpanan data berbasis cloud. Penerapan teknologi informasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, kecepatan, serta akurasi kerja administrasi.

Misalnya, sistem presensi digital memudahkan pencatatan kehadiran guru dan siswa secara real time, sementara penggunaan cloud storage meminimalisasi risiko kehilangan data akibat kerusakan perangkat atau bencana. Lebih jauh, penerapan teknologi ini juga mendorong literasi digital bagi staf administrasi dan guru. Mereka terbiasa menggunakan aplikasi modern, yang pada gilirannya meningkatkan daya saing madrasah dalam menghadapi tuntutan era digitalisasi pendidikan.

Strategi terakhir yang diterapkan adalah pendekatan reward and punishment. Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada tenaga administrasi yang menunjukkan kinerja baik, baik dalam bentuk ucapan apresiasi, sertifikat, maupun insentif. Pemberian penghargaan ini terbukti mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas staf untuk bekerja dengan lebih giat.

Di sisi lain, kepala madrasah juga menerapkan pembinaan bagi staf yang belum mencapai target kerja. Pendekatan ini dilakukan bukan sekadar untuk menghukum, melainkan lebih pada memberikan bimbingan, arahan, serta kesempatan untuk memperbaiki diri. Dengan cara ini, tercipta keseimbangan antara penghargaan dan pembinaan, sehingga setiap individu memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan standar yang diharapkan.

Strategi-strategi yang diterapkan kepala madrasah terbukti memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia di lingkungan madrasah. Pembinaan rutin meningkatkan kompetensi teknis dan profesionalisme staf, penataan sistem administrasi menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja, sementara komunikasi terbuka melahirkan budaya kerja kolaboratif.

Pemanfaatan teknologi informasi mempercepat akses data dan meningkatkan literasi digital, sementara reward and punishment mendorong tumbuhnya semangat disiplin, tanggung jawab, serta motivasi kerja. Semua strategi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas SDM, baik dari aspek keterampilan, kedisiplinan, maupun semangat profesionalisme. (Buchori & Kultsum, 2022)

Dengan meningkatnya kualitas SDM, madrasah juga mengalami peningkatan mutu pelayanan pendidikan. Guru lebih fokus pada pembelajaran karena terbantu oleh sistem administrasi yang tertata, sementara staf administrasi dapat bekerja lebih efektif karena didukung sistem kerja yang jelas. Dengan demikian, strategi kepala madrasah dalam mengoptimalkan administrasi pendidikan tidak hanya memberi manfaat pada tataran teknis, tetapi juga menciptakan fondasi yang kokoh bagi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar telah berhasil menerapkan strategi komprehensif dalam mengoptimalkan kinerja administrasi pendidikan. Strategi tersebut meliputi pembinaan rutin, penataan sistem administrasi berbasis SOP dan digitalisasi, komunikasi terbuka, pemanfaatan teknologi informasi, serta penerapan reward and punishment.(Hafizah et al., 2024)

Seluruh strategi tersebut terbukti tidak hanya memperbaiki tata kelola administrasi, tetapi juga secara langsung mendorong pengembangan sumber daya manusia di madrasah. SDM yang lebih kompeten, disiplin, dan profesional akan memperkuat eksistensi madrasah dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan kepala madrasah ini dapat dijadikan model dalam pengelolaan administrasi pendidikan berbasis pengembangan SDM di lingkungan madrasah maupun sekolah lain(Lubis, 2022)

KESIMPULAN

1. Bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja administrasi pendidikan di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar. Kepala madrasah menjalankan peran sebagai pemimpin, manajer, dan motivator yang secara aktif mengarahkan, mengawasi, serta mengevaluasi seluruh proses administrasi pendidikan. Melalui pendekatan yang komunikatif dan partisipatif, kepala madrasah mampu menciptakan sistem administrasi yang lebih tertib, efisien, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan mencakup peningkatan disiplin kerja, pembinaan tenaga administrasi, penyediaan pelatihan, serta penegakan prosedur kerja yang sistematis. Dengan demikian, kepala madrasah berperan sebagai kunci penggerak dalam memperbaiki dan meningkatkan mutu administrasi pendidikan, yang pada akhirnya berdampak pada pengembangan kualitas layanan dan sumber daya manusia di madrasah tersebut.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja administrasi pendidikan di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar. Kinerja administrasi pendidikan di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor utama yang paling berpengaruh adalah kepemimpinan kepala madrasah, di mana kemampuan manajerial, komunikasi, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu mendorong staf administrasi untuk bekerja secara lebih optimal. Selain itu, kompetensi tenaga administrasi, baik dari segi keterampilan teknis maupun pemahaman terhadap tugas-tugas administratif, sangat menentukan kualitas pelaksanaan administrasi.
3. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah ketersediaan sarana dan prasarana kerja, iklim kerja yang kondusif, serta dukungan kebijakan dari lembaga dan instansi

terkait. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut menciptakan sistem kerja administrasi yang lebih tertib, efisien, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan di madrasah.

4. Bagaimana kinerja administrasi pendidikan berdampak pada pengembangan sumber daya manusia di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar. Kinerja administrasi pendidikan yang baik di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar terbukti memberikan dampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia. Administrasi yang tertib, efisien, dan terorganisir memungkinkan terselenggaranya berbagai program peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan secara sistematis. Melalui sistem administrasi yang mendukung, proses perencanaan pelatihan, pengelolaan data kepegawaian, evaluasi kinerja, serta pengembangan karier dapat dilakukan dengan lebih terarah dan berkelanjutan.
5. Selain itu, kinerja administrasi yang optimal juga menciptakan iklim kerja yang profesional, transparan, dan akuntabel, sehingga mendorong peningkatan motivasi, tanggung jawab, dan produktivitas kerja seluruh tenaga madrasah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja administrasi pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Strategi apa yang diterapkan kepala madrasah dalam mengoptimalkan kinerja administrasi pendidikan untuk pengembangan sumber daya manusia. Kepala madrasah di SMKS Dayah Darul Ihsan Aceh Besar menerapkan berbagai strategi yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja administrasi pendidikan guna mendukung pengembangan sumber daya manusia. Strategi-strategi tersebut meliputi pembinaan dan pelatihan berkala bagi tenaga administrasi dan pendidik, penerapan sistem administrasi berbasis teknologi, penetapan standar operasional prosedur (SOP), serta penguatan koordinasi dan komunikasi internal. Selain itu, kepala madrasah juga membangun budaya kerja yang profesional melalui pendekatan motivasional dan penerapan sistem penghargaan (reward) bagi pegawai berprestasi. Strategi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan keteraturan dalam pengelolaan administrasi, tetapi juga berdampak pada peningkatan kompetensi, kedisiplinan, dan produktivitas tenaga kependidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan yang sistematis, partisipatif, dan berorientasi pada mutu menjadi kunci utama dalam mendukung administrasi pendidikan yang kuat serta mendorong pengembangan sumber daya manusia di madrasah secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, M., & Apdila, M. N. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Chalim Journal of Teaching and ...*.
<http://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/cjotl/article/view/90>
- Buchori, U., & Kultsum, U. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Pendidikan. In *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. In *Jurnal penjaminan mutu*. academia.edu.
<https://www.academia.edu/download/87628550/96.pdf>
- Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi pendidikan*. Perdana Publishing.
- Hafizah, N., Zayrin, A. A., Hanifah, H., & ... (2024). Kepala sekolah sebagai pemimpin visioner di era society 5.0. ... *Dan Pendidikan ...*.
<https://journal.staittd.ac.id/index.php/at/article/view/124>
- Hamid, A. (2022). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. <http://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/aktualita/article/view/449>
- Ibrahim, S., & Mustafid, K. D. (2016). Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Min 2 Kota Takengon Kabupaten Aceh Tengah. In *Jurnal Administrasi Pendidikan Program ...*. core.ac.uk.
<https://core.ac.uk/download/pdf/295355290.pdf>
- Lubis, Z. (2022). ... untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah dalam pengelolaan administrasi sekolah melalui supervisi manajerial di 3 SMA binaan kota Medan tahun pelajaran 2021 *Ability: Journal of Education and Social Analysis*.
<https://www.pusdikra-publishing.com/index.php/jesa/article/view/518>
- Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam Peningkatan Pelayanan. ... *Manajemen Dan Supervisi Pendidikan ...*.
<https://journal-fip.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/2094>
- Najewan, N., Asrul, A., Safitri, A., & ... (2020). Kepala sekolah dan kinerja pegawai tata usaha. *Jurnal Pendidikan Dan ...*.
<https://journal.umkendari.ac.id/jpp/article/view/936>
- Rosmini, H., Ningsih, N., Murni, M., & ... (2024). Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Era Digital: Strategi Administrasi Pendidikan Berbasis Teknologi di Sekolah Menengah Pertama. ... : *Jurnal Pendidikan ...*.
<https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/konstruktivisme/article/view/3451>
- Setiawan, A., Noor, T., & Suryana, S. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Indonesia. In ... *Pendidikan Islam Al-Idarah*. academia.edu. <https://www.academia.edu/download/102189073/115.pdf>
- Soendari, T. (2012). Metode penelitian deskriptif. In *Bandung, UPI. Stuss, Magdalena & Herdan, Agnieszka*. file.upi.edu.

[http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_BIASA/195602141980032-TJUTJU_SOENDARI/Power_Point_Perkuliahan/Metode_PPKKh/Penelitian__Des_kriptif.ppt_\[Compatibility_Mode\].pdf](http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_BIASA/195602141980032-TJUTJU_SOENDARI/Power_Point_Perkuliahan/Metode_PPKKh/Penelitian__Des_kriptif.ppt_[Compatibility_Mode].pdf)