

**PERAN PEMIMPIN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN  
MUTU KINERJA PERSONIL PADA MA'HADAL ULUM  
DINIYAH ISLAMİYAH MESJID RAYA SAMALANGA  
KABUPATEN BIREUEN**

**Oleh: Marzuki<sup>1</sup>**

**Abstrak**

*Kepemimpinan Dayah merupakan faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja personil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Pemimpin dalam meningkatkan kinerja personil, faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja personil. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah pimpinan, wakil pimpinan, kepala bagian dan guru-guru Dayah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Peran Pemimpin dayah dalam meningkatkan kinerja personil adalah pertama; menggunakan perannya sebagai manajer yaitu melakukan pembinaan mental personil dan kaderisasi, kedua; berperan sebagai administrator yaitu menertibkan segala administrasi Dayah yang ada, ketiga; berperan sebagai leader yaitu medelegasikan tugas dan kewenangan kepada bawahan, keempat berperan sebagai motivator yaitu pemberian dorongan serta pengawasan dan evaluasi kinerja personil. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja personil adalah pimpinan Dayah memiliki wibawa dan kharismatik serta bersikap demokratis terhadap personil, posisi organisatoris yang seluruhnya adalah murid dari pimpinan, keadaan lingkungan yang kondusif. Adapun faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja personil adalah penambahan jumlah santri melebihi kapasitas, sebagian personil tidak hadir pada pengajian rutin, sebagian personil bukan dari yang memiliki latar belakang ilmu administrasi, minoritas personil yang kurang aktif,*

*tidak semua personil mendapat kesempatan mengikuti pelatihan, kurang saling berkoordinasi sesama personil dan tidak tersedia tunjangan finansial untuk personil.*

**Kata Kunci:** *Peran Pemimpin, Pendidikan, Kinerja Personil*

## A. PENDAHULUAN

Dayah merupakan lembaga pendidikan yang diyakini memiliki peran penting dalam menyiapkan dan membentuk generasi muda untuk mengisi berbagai peranan sosial kemasyarakatan, terutama dalam menstransferkan pengetahuan dan nilai-nilai Islam kepada masyarakat luas. Itulah mengapa lembaga pendidikan Dayah merupakan wilayah yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai acuan dan tolak ukur. Wilayah pengkajian ini meliputi kelembagaan Dayah secara keseluruhan peran kepemimpinan Dayah, perilaku santri, maupun kehidupan mereka yang hidup di lingkungan Dayah terutama para tokoh/pemimpin Dayah. Sejarah mencatat bahwa banyak *public figur* (panutan umat) lahir dari lembaga pendidikan Dayah, hal ini tentu bukanlah sebuah kebetulan belaka atau karena sebuah dinamika. Fenomena ini merupakan suatu isyarat bahwa Dayah memang memiliki “sesuatu” yang patut ditelaah dan didalami.

Untuk sekarang ini, pendidikan yang mengembangkan kekuatan spiritual agar menjadi individu yang sempurna lebih terlihat prosesnya di lembaga pendidikan Islam, yang salah satunya adalah Dayah. Adapun sistem pendidikan Dayah, Abubakar, mengemukakan bahwa “sampai sekarang Dayah masih mengadopsi corak tradisional yang telah bertahan selama berabad-abad. Secara keseluruhan pendidikan Islam di Dayah belum menggunakan kurikulum seperti pendidikan di sekolah-sekolah umum. Namun Dayah menggunakan kurikulum sendiri dengan tidak mengadopsi kurikulum Kementerian Agama maupun Kementerian Pendidikan Nasional. Materi ajar dalam kurikulum Dayah adalah berorientasi kepada tiga hal yaitu ilmu tauhid, ilmu fiqh dan ilmu tasawuf yang sudah berlaku sejak berabad-abad yang lalu.”<sup>2</sup>

Setiap kegiatan pada lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Dayah, agar berjalan dengan baik tidak terlepas dari bagaimana pengaruh kepemimpinan seorang pemimpin yang ada pada lembaga pendidikan tersebut dan semangat kerja personil. Karena kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi aktivitas orang lain (personil) menuju suatu tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Hal ini sesuai dengan penjelasan Usman yaitu "kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama".<sup>3</sup> Selanjutnya Rivai & Murni menjelaskan bahwa "kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama"<sup>4</sup>. Kemudian Danim mengatakan bahwa "salah satu pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki visi dan mampu melukiskan gambaran masa depan secara jelas dan mampu menginspirasi orang lain".<sup>5</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi (terutama lembaga pendidikan Dayah), pemimpin tidak hanya dituntut dapat merumuskan visi organisasi, tetapi juga dituntut memiliki peran yang baik untuk mengorganisir dan menginspirasi anggota organisasi (personil). Karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, di mana baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Oleh karena itu faktor pemimpin juga memegang peranan penting dalam mengembangkan organisasi, terutama sekali dalam meningkatkan kinerja personil agar visi yang diterapkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pendapat ini jelas menggambarkan bahwa efektif atau tidaknya kepemimpinan sangat terkait juga dengan kinerja guru, di mana kinerja personil dapat terbantu untuk kelancaran proses kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin.<sup>6</sup>

Kinerja yang baik merupakan sebuah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan

tetapi di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan. Dalam hal ini, pemimpin harus berperan maksimal dalam meningkatkan kinerja disamping itu juga harus memiliki program-program yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja personil, serta memiliki langkah-langkah yang strategis untuk menjalankan program-program dimaksud.

Oleh karena itu peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru merupakan hal yang sangat penting, baik dari sisi pengembangan sumber daya guru, penertiban administrasi, pemberian motivasi serta penerapan kedisiplinan. Maka dalam hal ini pembahasan tentang peran pemimpin sangat diperlukan untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan dayah dalam meningkatkan kinerja personil, serta faktor pendukung dan penghambat yang ada pada Dayah Ma'hadal Ulum Diniyah Islamiyah (MUDI) Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Data yang diperoleh dari responden digunakan sebagaimana adanya. Penelitian ini berlokasi di Dayah Ma'hadal Ulum Diniyah Islamiyah (MUDI) Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen. Sesuai dengan fokus penelitian tentang peran pemimpin dayah dalam Meningkatkan Kinerja Personil, maka sumber data atau subjek dalam penelitian ini antara lain : Pemimpin Dayah, Para Wadir (wakil pemimpin) Dayah, Para Kabag (Kepala Bagian) dalam kepengurusan Dayah, dan Para anggota atau pengurus di Dayah Ma'hadal Ulum Diniyah (MUDI) Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen.

Selanjutnya pemilihan metode pengumpulan data juga harus tepat, karena banyak metode untuk memperoleh data tetapi akhirnya tidak dapat menghasilkan data yang diinginkan. Hal ini mengingat metode pengumpulan data sangat erat kaitannya dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan, di mana masalah dapat memberi arah dan mempengaruhi penentuan metode pengumpulan data. Ada beberapa cara teknik pengumpulan data dilakukan dengan Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Kemudian data yang didapatkan tersebut akan dianalisa dengan menggunakan prosedur tertentu

sehingga menghasilkan hasil yang baik.

## B. TELAAH KEPUSTAKAAN

### 1. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan dalam pendidikan merupakan suatu keharusan yang harus ada. Karena tidak mungkin menjalankan pendidikan tanpa adanya kepemimpinan, terutama dalam sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan bertujuan agar ada yang mengorganisir para personil untuk mencapai tujuan dari pendidikan itu sendiri. Berkenaan dengan kepemimpinan, Rivai & Mulyadi mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut (personil) untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.<sup>7</sup> Kemudian Makawimbang, memberikan definisi kepemimpinan adalah sebagai suatu sikap dan perilaku seorang individu yang memimpin dan mengendalikan aktivitas suatu kelompok (organisasi) dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan bersama.<sup>8</sup>

Terkait kepemimpinan Dayah, Amiruddin menjelaskan bahwa secara umum, pusat kepemimpinan Dayah berada pada pemimpinnya yaitu seorang ulama besar (*Teungku Chik*) yang ada pada Dayah tersebut. Sistem ini (*central leader*) jelas sangat berbeda dengan sistem kepemimpinan yang berjalan di instansi pendidikan lainnya selain Dayah. Para pengikut menerima kepemimpinan *teungku chik* karena kepercayaan mereka pada konsep *barakah* yang didasarkan pada doktrin emanasi kaum sufi. Konsep *barakah* inilah yang kemudian menyebabkan adanya ketundukan yang sangat kuat dari pengikut kepada *teungku chiknya*.<sup>9</sup>

Akan tetapi pada perkembangan selanjutnya, seiring dengan bertambah banyaknya jumlah santri, fungsi kepemimpinan didelegasikan kepada tim (pengurus) dengan tidak mengurangi kedudukan *teungku chik* sebagai pengasuh, pemilik dan menejer Dayah itu sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Dayah menganut pola kepemimpinan sentralistik. Adapun sebagai pihak penerima delegasian, pengurus (personil) juga dituntut memiliki sifat dan sikap layaknya seorang *teungku chik*, karena pengurus dianggap

sebagai cerminan pengasuh. Pengurus memiliki hak untuk memimpin, menggerakkan dan mengarahkan semua santri untuk pencapaian tujuan pendidikan Dayah.

Dengan demikian sistem kepemimpinan Dayah tersebut sangat efektif dalam menggerakkan aktivitas santri. Karena tipe kepemimpinan seperti itu dapat dikategorikan ke dalam tipe kepemimpinan situasional, yaitu tipe kepemimpinan yang dapat efektif untuk situasi tertentu dan kurang efektif untuk situasi lain.

## **2. Peran Pemimpin**

Menurut Rivai, peran merupakan perilaku dari seseorang yang diatur dan diharapkan dalam posisi tertentu. Pemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peranan penting bagi setiap pekerjaan dan harapan yang diembannya bagaimana penanggung peran berperilaku.<sup>10</sup>

Peran Pemimpin yang berorientasi kepada memelihara kelompok meliputi : Penjagaan gawang (*gatekeeping*), Mengharmoniskan (*harmonizing*), Mendukung (*supporting*), Menerangkan standar (*standard setting*) dan Menganalisis proses (*analyzing process*).

Merujuk kepada paparan diatas menunjukkan bahwa Peran pemimpin suatu hal yang mudah dilakukan karena keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung pada kualitas pribadi serta bagaimana pemimpin tersebut memiliki karakter dan kompetensi dalam mengarahkan organisasi agar tercapai visi, misi yang telah disepakati, yang didalamnya termasuk pengendalian konflik, membangun tim dan pengambilan keputusan.

## **3. Peran Pemimpin Pendidikan**

Pemimpin pendidikan berperan sebagai motor penggerak serta sebagai penentu arah kebijakan dalam menentukan langkah dan cara pencapaian tujuan-tujuan pendidikan. Kecerdasan pemimpin dalam organisasi pendidikan adalah sangat penting, baik dari sisi pengambilan keputusan, kebijakan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama serta mengatur langkah-langkah pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **a. Pemimpin sebagai Manajer**

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, memimpin dan mengendalikan kegiatan personal organisasi serta pendayagunaan semua sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Oleh karena itu seorang manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki harus mengushakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan. Kemampuan melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik dapat diwujudkan dalam penusunan program, organisir personalia, pemberdayaan dan pendayagunaan sumber daya secara optimal.<sup>11</sup>

Mekanisme yang jelas untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program adalah hal yang harus dimiliki oleh pemimpin. Mekanisme tersebut baik secara periodik, sistemik, dan sistematis. Selanjutnya sebagai manajer, pemimpin harus memiliki tiga ketrampilan, yaitu: (1) Ketrampilan konseptual merupakan kemampuan mental dalam mengkodinasikan dan memadukan semua kepentingan dan kegiatan dengan melihat organisasi suatu keseluruhan serta memahami semua perubahan dalam organisasi. (2) Keterampilan manusiawi (*Human skill*) merupakan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam rangka mempengaruhi serta memberikan motivasi, baik sebagai individu maupun kelompok. (3) Keterampilan Teknis (*Tehncial skill*) merupakan kemampuan menggunakan alat-alat, prosudur dan strategi serta teknis dalam suatu bidang tertentu.<sup>12</sup>

#### **b. Pemimpin sebagai Administrator**

Menjalankan perannya sebagai administrator seorang pemimpin lembaga pendidikan harus berkerjasama dengan anggota organisasinya baik dalam hal pengembangan kurikulum, bertanggung jawab atas berbagai administrasi yang ada. Usaha menyelenggaran tugas pokok tersebut pemimpin harus mampu membagikan unit-unit kerja sesuai kebutuhan yang ada pada lembaga pendidikan yang dipimpinya.<sup>13</sup>

#### **c. Pemimpin sebagai Leader**

Kemampuan memberikan petunjuk dan megawasi, membuka komunikasi yang baik serta medelegasikan tugas adalah suatu

kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebagai leader. Dengan kata lain, sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang meliputi kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan. Disamping itu kemampuan yang harus dimiliki dapat dilihat dari kepribadian, pengetahuan tentang tenaga kependidikan, kemampuan pengambilan keputusan, visi dan misi serta kemampuan berkomunikasi.<sup>14</sup>

#### **d. Pemimpin Sebagai Motivator**

Pemimpin sebagai motivator perlu adanya strategi yang tepat dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan, hal ini terkait dengan berbagai tugas dan fungsinya. Strategi menumbuhkan motivasi dapat dilakukan dengan beberapa hal: (1) *pengaturan lingkungan fisik*; suasana lingkungan yang kondusif dapat memunculkan motivasi dalam diri bawahan untuk melaksanakan tugasnya. Maka pemimpin harus mampu membangkitkan motivasi bawahannya. (2) *pengaturan suasana kerja*; suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan juga akan membangkitkan semangat kerja bawahan. (3) *disiplin*; meningkatkan profesionalisme bawahan pemimpin harus mampu menanamkan disiplin kepada semua bawahannya, dengan melakukan pemberian bantuan dalam mengembangkan pola perilakunya, meningkatkan standar perilakunya dan melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama. (4) *pemberian dorongan*; menggerakkan efektifitas kerja bawahan merupakan salah satu keberhasilan organisasi. Maka pemimpin harus mampu memberikan dorongan kepada bawahannya. (5) *pemberian penghargaan*; upaya mengurangi kegiatan yang produktif, penghargaan sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme bawahan, dan dapat terangsang kerjanya secara positif dan produktif.<sup>15</sup>

#### **4. Konsep Kinerja**

Secara konseptual, kinerja merupakan terjemahan dari istilah *performance*. Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang. Biasanya, kinerja (*performance*) digunakan untuk menggambarkan kualitas baik atau buruknya kerja seseorang. Berikut beberapa pengertian kinerja yang diungkapkan

oleh para ahli, yaitu:

- a) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>16</sup>
- b) Kinerja adalah penampilan atau unjuk kerja atau cara menghasilkan suatu prestasi yang berkaitan dengan daya unjuk kerja mencapai tujuan dan hasil digunakan.<sup>17</sup>
- c) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh bawahan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi.<sup>18</sup>

Berdasarkan beberapa definisi kinerja di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja cara menghasilkan kerja yang dapat dicapai oleh seseorang baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing..

Adapun yang dimaksud dengan kinerja personil adalah suatu kontribusi personal terhadap produktivitas lembaga-lembaga. Dengan kata lain kinerja personil merupakan hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi.<sup>19</sup> Kemudian Sutrisno mengemukakan bahwa kinerja karyawan/personil adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.<sup>20</sup>

Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga akan baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, mendapat gaji sesuai perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Sedangkan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja seorang personil dapat diketahui melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja bahkan bawahan.<sup>21</sup>

Dalam menjalankan suatu pekerjaan, seseorang diharapkan pro-aktif dalam melaksanakannya sehingga berjalan secara efektif dan efisien serta sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula halnya

pada seseorang yang menjadi anggota (personil) dalam sebuah lembaga pendidikan (Dayah), diharapkan bersikap loyalitas terhadap pekerjaannya, yakni mampu memberikan seluruh kemampuan dan partisipasinya untuk memberikan yang terbaik bagi kelancaran pendidikan.

### **5. Indikator Kinerja Personil**

Indikator kinerja atau disebut juga dengan *performance indicator*, diartikan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan. Moehariono (2012:108). Wibowo (2013:102-105), menjelaskan bahwa terdapat 7 (tujuh) faktor yang berperan penting dalam melihat indikator kinerja, yaitu: “[1] Tujuan, [2] Standar, [3] Umpan balik, [4] Alat atau Sarana, [5] Kompetensi, [6] Motif, dan [7] Peluang”. Apabila peran tersebut terpenuhi dan berjalan dengan baik, maka akan terciptanya suatu kinerja berkualitas sesuai dengan harapan.<sup>22</sup>

### **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Upaya menjalankan tugas pokok dan fungsi kepemimpinannya, sebagai seorang pemimpin harus memiliki program kerja dan mampu menjalankan perannya dalam meningkatkan kinerja personil. Hal ini dimaksudkan agar aktifitas kepemimpinan berjalan lebih terarah. Karena efektif atau tidak efektif seorang pemimpin dalam menjalankan aktifitas kepemimpinannya pada sebuah lembaga pendidikan, dapat dilihat dari maju atau mundurnya lembaga pendidikan itu sendiri baik dalam menjalankan roda pendidikan maupun dalam menggerakkan bawahannya.

Peningkatan kinerja personil pada Dayah Ma'hadal Ulum Diniyah Islamiyah (MUDI) Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen, pemimpin dayah menggunakan perannya sebagai manajer dengan menyusun beberapa program yang dapat menggerakkan kinerja personil pada dayah tersebut. Adapun program-program yang dirumuskan pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja personil adalah:

*Pertama;* Melakukan Pembinaan mental personil melalui pengajian rutin dan kaderisasi; melalui pembinaan dan pemberdayaan

ini diharapkan dapat meningkatkan kapasitas keilmuan personil sehingga lahir kader-kader pendidik yang baik dan memiliki moral terpuji dimasa mendatang. Menurut amatan penulis, bahwa program yang disusun ini, pemimpin dayah tersebut menjalankan perannya sebagai manajer yaitu dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimiliki, mengushakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan. Kemampuan melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik terwujud dalam penusunan program, organisir personalia, pemberdayaan dan pendayagunaan sumber daya secara optimal.

*Kedua;* Menertibkan administrasi Dayah; peran pemimpin dayah sebagai administrator Penertiban administrasi pada lembaga pendidikan Dayah tersebut merupakan salah satu hal pokok yang dibudayakan, hal ini dapat dilihat ada keterkaitannya dengan segala pengaturan dan program-program yang akan dijalankan pada lembaga tersebut, sistim administrasi yang rapi dan konsisten sangat mendukung memperlancarkan upaya pencapaian tujuan lembaga pendidikan dayah itu. Maka dalam hal ini dapat dilihat pula dari sisi perkembangan administrasi dayah, yang meliputi administrasi kurikulum, perpustakaan, kearsipan, administrasi peserta didik, administrasi guru dan administrasi lainnya. Hal ini selaras denag apa yang dikemuakan oleh Soewadji Lazaruth yaitu “Menjalankan perannya sebagai administrator seorang pemimpin lembaga pendidikan harus berkerjasama dengan anggota organisasinya baik dalam hal pengembangan kerikulum, bertanggung jawab atas berbagai administrasi yang ada’.<sup>23</sup>

*Ketiga;* Medelegasikan tugas dan pemberda- yaan personil; Pendelegasian tugas merupakan salah satu dari beberapa program peningkatan kinerja personil yang dibentuk oleh pimpinan dayah adalah secara langsung melibatkan banyak personil serta dilakukan dengan cara membagi tugas, tanggung jawab, kewenangan dan kewajiban. Pendelegasian tugas ditujukan kepada personil yang sesuai dengan kemampuannya. Hal juga tidak terlepas dari apa yang telah diuraikan oleh Mulyasa dalam bukunya bahwa “Kemampuan memberikan petunjuk dan mengawasi, membuka komunikasi yang

baik serta medelegasikan tugas adalah suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebagai leader. Dengan kata lain, sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang meliputi kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan'.<sup>24</sup>

*Keempat;* Memberikan dorongan kepada personil; Pemberian dorongan dari pemimpin dayah Ma'hadal Ulum Diniyah Islamiyah Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen kepada personil bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kerja personil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Sebagai bentuk penyegaran terhadap semangat kerja personil, pemberian dorongan tersebut dalam bentuk pengarahan dan bimbingan secara terus menerus yang disampaikan pada saat pengajian rutin. Sehubungan dengan demikian pemimpin dayah secara terus menerus memberikan dorongan dan motivasi kepada personil, baik pada saat pengajian rutin maupun pada saat acara pelantikan personil diangkat menjadi pengurus baru, yakni sebelum dibai'at terhadap tugas yang dibebankan, terlebih dahulu diberikan dorongan dan motivasi tentang beban dan tanggung jawab yang diberikan, baik mengurus dayah maupun mengajar para santri. Pemberian dorongan oleh pemimpin dayah merupakan benruk perannya sebagai motivator.

Berkenaan dengan hal tersebut, Mulyasa mengemukakan bahwa "*pemberian doronganartinya* menggerakkan efektifitas kerja bawahan merupakan salah satu keberhasilan organisasi. Maka pemimpin harus mampu meberikan dorongan kepada bawahannya'.<sup>25</sup>

*Kelima;* Melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja personil; Pengawasan dan valuasi kinerja personil pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kadar profesionalisme personil. Evaluasi kinerja personil pada dayah Ma'hadal Ulum Diniyah Islamiyah Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen dimaksudkan untuk melihat dan mencari permasalahan serta jenis perlakuan yang tepat sehingga personil dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dilapangan. Berkenaan dengan tujuan tersebut pemimpin dayah hanya mengevaluasi para wadir untuk memecahkan masalah jika ada.

Selanjutnya proses evaluasi kinerja seluruh personil kewenangannya dilimpahkan kepada wadir sesuai dengan bidang tanggung jawab masing-masing. Setiap program peningkatan kinerja yang sudah dibentuk perlu didukung oleh program pengawasan dan evaluasi kinerja personil. Pengimplementasiannya secara umum dilimpahkan kepada wadir, baik wadir I, wadir II dan Wadir III. Pemimpin hanya mengevaluasi para wadir saja terhadap seluruh kegiatan sudah berjalan, dan melalui wadir juga disampaikan kinerja personil secara keseluruhan. Kegiatan ini dilakukan setiap satu bulan sekali jika tidak terjadi permasalahan secara tiba-tiba

Tujuan dari menjalankan perannya seperti yang tersebutkan di atas adalah semata-mata untuk meningkatkan kinerja personil Dayah. Karena pemimpin Dayah menyadari bahwa kepemimpinan dan roda pendidikan di Dayah tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung oleh kinerja personil yang baik. Sebaliknya, pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan hanya akan terwujud bila dijalankan oleh personil yang berkompeten dan berkinerja baik.

Namun demikian, upaya merealisasikannya tidak selamanya berjalan sesuai harapan. Banyak hal yang menjadi penghambat, terutama program pengembangan personil. Di mana dalam hal ini lembaga Dayah sering bergantung pada instansi lain (instansi pemerintah atau lembaga swasta) untuk mewujudkan program tersebut. Artinya, program pengembangan personil dibutuhkan kerjasama antara lembaga Dayah dengan instansi lainnya.

Faktor dukungan dalam kepemimpinan sangat dibutuhkan apalagi dalam memimpin orang banyak. Pengurus dan guru merupakan personil dayah yang memegang peranan penting dalam keberlangsungan roda pendidikan di dayah. Maka dari itu, personil merupakan salah satu unsur strategis yang perlu mendapat perhatian lebih dari pemimpin dayah seperti memperhatikan segala kebutuhan personil terkait dengan sarana dan prasarana pembelajaran serta kebutuhan dalam melaksanakan tugas keseharian personil.

Apabila pemimpin dayah menginginkan tujuan yang ditetapkan tercapai dengan baik, maka peningkatan kinerja personil dengan memberikan kewenangan dan kebebasan serta dukungan dalam

bekerja merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan pemimpin dayah. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja personil adalah dengan memberikan motivasi yang kuat kepada personil, sehingga pemberian motivasi ini menjadi keuntungan tersendiri dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Sebaliknya, apabila pemimpin dayah tidak mampu memberikan motivasi kepada personil maka akan berdampak buruk pada kreatifitas dan kinerja personil. Secara konseptual, terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi efektif atau tidak efektif kepemimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan, terutama Dayah, antara lain: (1) pemimpin, yaitu orang yang memimpin; (2) pengikut, yaitu posisi organisatoris; dan (3) lingkungan, yaitu situasi yang bersangkutan guna terjalin kerja sama yang baik.

Kepemimpinan yang baik dan efektif akan timbul apabila ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain. Oleh karena itu, agar strategi kepemimpinan menjadi operasional, maka perlu adanya interaksi dinamis antara atasan dengan bawahan, sesama bawahan dan antara bawahan dengan atasan. Karena itu, jenis organisasi dan situasi kerja menjadi dasar pembentukan pola kepemimpinan seseorang. Kepemimpinan dalam pendidikan sangat berbeda dengan kepemimpinan dalam organisasi lainnya, karena organisasi pendidikan memiliki karakteristik dan ciri khas tersendiri yang bersifat unik, apa lagi kepemimpinan dayah yang dibangun dengan sistem budaya Islam

Adapun yang menjadi faktor pendukung pemimpin Dayah Ma'hadal Ulum Diniyah (MUDI) Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen adalah: (1) Jumlah personil yang memadai dan tingginya semangat kerja personil, serta posisi organisatoris yang seluruhnya murid dari pemimpin itu sendiri. (2) Sikap pemimpin yang kooperatif, demokratis, dan transparansi. (3) Dukungan masyarakat yang cukup baik.

Adapun yang menjadi faktor penghambat pemimpin Dayah Ma'hadal Ulum Diniyah (MUDI) Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen dalam upaya meningkatkan kinerja personil adalah jumlah santri melebihi kapasitas yang tersedia sebagian personil tidak hadir

pada pengajian, sebagian personil bukan dari personil yang memiliki latar belakang ilmu administrasi, minoritas personil kurang aktif, tidak semua personil mendapat kesempatan mengikuti pelatihan, ada beberapa orang personil yang tidak saling berkoordinasi satu sama lain, dan tidak tersedia tunjangan finansial untuk personil.

Sehubungan dengan uraian diatas perlu kecermatan dan kecerdasan pemimpin dalam menghadapi kendala tersebut. Pemimpin harus secara bijaksana mengambil motif sebagai upaya mencari jalan keluar dalam rangka mengarahkan personil kepada suasana yang harmonis sehingga personil tidak merasa bosan dalam melaksanakan tugasnya meskipun dalam keadaan serba tidak ditunjangi oleh berbagai macam kebutuhan. Wibowo mengungkapkan, "sebagai upaya meningkatkan kinerja personil dalam organisasi, pemimpin dapat melakukannya dengan memfasilitasi motivasi para bawahan".<sup>26</sup>

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **1. Kesimpulan**

- a. Peran pemimpin dayah dalam upaya meningkatkan kinerja personil pada Ma'hadal Ulum Diniyah Islamiyah (MUDI) Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen, meliputi: (1) Melakukan pembinaan mental personil melalui pengajian rutin dan kaderisasi; (2) Menertibkan segala administrasi yang ada pada dayah tersebut; (3) Mendelegasikan tugas/kewenangan kepada personil yang ada pada setiap bidang tanggung jawabnya serta memberdayakan personil; (4) Memberikan dorongan dan motivasi kepada personil; dan (5) Pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja personil sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja personil pada Ma'hadal Ulum Diniyah Islamiyah (MUDI) Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen adalah sebagai berikut: (a) Faktor pendukung adalah pemimpin Dayah memiliki wibawa dan kharismatik di hadapan personil serta bersikap demokratis terhadap personil, posisi organisatoris yang seluruhnya murid dari pemimpin itu sendiri, keadaan lingkungan yang kondusif. (b) Faktor penghambat adalah

jumlah santri melebihi kapasitas yang tersedia, sebagian personil tidak hadir pada majlis pengajian, sebagian personil bukan dari yang memiliki latar belakang ilmu administrasi dan kepemimpinan, minoritas personil kurang aktif, tidak semua personil mendapat kesempatan mengikuti pelatihan, sebahagian kecil kurang saling berkoordinasi sesama personil, dan tidak tersedia tunjangan finansial untuk personil.

## **2. Saran**

- a. Peran seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja personil diharapkan dapat dipertahankan sebagaimana yang telah dijalankan. Sangat baik bila ditingkatkan dengan program-program lainnya.
- b. Para personil diharapkan pro-aktif terhadap kebijakan pemimpin Dayah yang bersifat inovatif dan kreatif serta berdaya guna seperti telah dilakukan selama ini. Karena semua itu adalah untuk peningkatan kinerja.
- c. Pemimpin Dayah diharapkan mampu memanfaatkan semua faktor pendukung untuk menutupi hal-hal yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja personil.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abubaka, Marzuki, (2011). *Pendidikan Islam di Dayah: Antara Modernisasi dan Tradisi. Prossiding Internasional Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Aziziyah Samalanga Tahun2011*. [Online] (6), 11 halaman. Tersedia : [http://www.academia.edu/5141037/Pendidikan\\_Islam\\_di\\_Dayah\\_Antara\\_Modernisasi\\_dan\\_Tradisi](http://www.academia.edu/5141037/Pendidikan_Islam_di_Dayah_Antara_Modernisasi_dan_Tradisi) [3 Mei 2018).
- Amiruddin, Hasbi. (2009). *Menatap Masa Depan Dayah di Aceh*. (Yogyakarta: Polydoor, 2009)
- Barnawi & Arifin, Mohammad, *Kinerja Guru Profesional; Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)
- Damin, Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan, Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, ( Bandung : Alfabeta, 2010)
- Kodaman, Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996)
- Makawimbang, Jerry H, *Pendidikan yang Bermutu*. (Bandung : Alfabeta,2012)
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2012)
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Kontek Menykseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003)
- Rivai, Veithzal & Murni, Sylviana, *Education Management (Analisis Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2012)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauwani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Pratik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010)
- Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Salatiga : Kanisius, 1984)
- Sutrisno. Edy, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011)
- Usman, Husaini, *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Usman, Nasir, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru; Konsep, Teoridan Model*, (Bandung: Citapusaka Media Perintis, 2012)

*Peran Pemimpin Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Personil Pada Ma'hadal  
Ulum Diniyah Islamiyah Masjid Raya Samalanga Kabupaten Bireuen*

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persana, 2013)

**(Endnotes)**

- 1 Dosen tetap pada Fakultas Tarbiyah IAI Al-Aziziyah Samalanga
- 2 Abubaka, Marzuki *Pendidikan Islam di Dayah: Antara Modernisasi dan Tradisi*. (2011). *Prosiding Internasional Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Aziziyah Samalanga Tahun 2011*. [Online] (6), 11 halaman. Tersedia : [http://www.academia.edu/5141037/Pendidikan\\_Islam\\_di\\_Dayah\\_Antara\\_Modernisasi\\_dan\\_Tradisi](http://www.academia.edu/5141037/Pendidikan_Islam_di_Dayah_Antara_Modernisasi_dan_Tradisi) [3 Mei 2018).
- 3 Usman, Husaini, *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 311
- 4 Rivai, Veithzal & Murni, Sylviana, *Education Management (Analisis Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 285
- 5 Damin, Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan, Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung : Alfabeta, 2010), 21
- 6 Barnawi & Arifin, Mohammad, *Kinerja Guru Profesional; Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*, (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 11
- 7 Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 2
- 8 Makawimbang, Jerry H, *Pendidikan yang Bermutu*. (Bandung : Alfabeta, 2012), 7
- 9 Amiruddin, Hasbi. (2009). *Menatap Masa Depan Dayah di Aceh*. (Yogyakarta: Polydoor, 2009), 65
- 10 Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*. (PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2002), 148
- 11 E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Kontek Menykseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 106
- 12 A.M. Kodaman, SJ, *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996), 157
- 13 Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Salatiga : Kanisius, 1984), 22
- 14 E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, 115-116
- 15 E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, 120-122
- 16 Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2012), 95
- 17 Usman, Nasir, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru; Konsep, Teoridan Model*, (Bandung: Citapusaka Media Perintis, 2012), 64
- 18 Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauwani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Pratik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 548
- 19 Usman, Nasir, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru...*, 64
- 20 Sutrisno. Edy, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), 171
- 21 Moeheriono, *Pengukuran Kinerja ...*, 95
- 22 Moeheriono, *Pengukuran Kinerja ...*, 108
- 23 Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan ...*, 22
- 24 E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, 115-116
- 25 E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, 122
- 26 Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persana, 2013), 105