Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Assa'adah Ulujami Kota Jakarta Selatan

Nida Adinia*[1], Edi Suharsongko[2], M. Kurniawan[3]
Fakultas Tarbiyah, STAI Al-Amanah Al-Gontory[1,2,3]
*e-mail: adinianida30@gmail.com

ABSTRAK

Kesuksesan lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh peran kepala madrasah sebagai administrator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, peningkatan kinerja guru tidak selalu optimal, terutama pada masa transisi kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala madrasah sebagai administrator dan supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Assa'adah Ulujami Jakarta Selatan pada masa transisi kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai administrator tercermin dalam pengelolaan administrasi yang terstruktur, meliputi program pengajaran, kepegawaian, kesiswaan, serta sarana dan prasarana. Sebagai supervisor, kepala madrasah melaksanakan supervisi pembelajaran secara berkala serta pembinaan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Pada masa transisi, kepala madrasah juga mendelegasikan sebagian tugas kepada guru senior, yang berdampak positif terhadap motivasi, partisipasi, dan kesadaran profesional guru. Dengan demikian, peran kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif menjadi kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja guru selama masa transisi.

Kata kunci:*Kinerja Guru Peningkatan, Manajemen Administrasi Pendidikan, Pendekatan Penelitian Kualitatif, Supervisi Pembelajaran, Transisi Kepemimpinan Sekolah.*

ABSTRACT

The success of an educational institution is highly dependent on the role of the principal as both an administrator and supervisor in improving teacher performance. However, teacher performance does not always improve optimally, especially during leadership transition periods. This study aims to describe the role of the madrasah principal as an administrator and supervisor in enhancing teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Assa'adah Ulujami, South Jakarta, during a leadership transition. This study employs a qualitative approach using purposive sampling. Data were collected through observation, interviews, and documentation, and analyzed using descriptive qualitative techniques, including data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was ensured through source triangulation. The findings indicate that the principal's role as an administrator is reflected in structured administrative management, including teaching programs, personnel administration, student affairs, and facilities management. As a supervisor, the principal conducts regular instructional supervision and provides guidance to teachers in planning, implementing, and evaluating learning. During the transition period, the delegation of supervisory tasks to senior teachers positively contributes to teacher motivation, participation, and professional awareness. Therefore, adaptive and participatory leadership plays a crucial role in maintaining and improving teacher performance during leadership transitions.

Keywords* : *Teacher Performance Improvement, School Leadership Transition, Instructional Supervision, Educational Administration Management, Qualitative Research Approach

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu bidang fundamental yang berfokus pada penyelenggaraan proses belajar mengajar sebagai sarana utama dalam mentransfer ilmu pengetahuan, nilai, dan keterampilan. Proses tersebut tidak hanya berkaitan dengan penyampaian materi secara kognitif, tetapi juga melibatkan aspek psikologis yang kompleks.1 Oleh karena itu, pemahaman terhadap psikologi pendidikan menjadi sangat penting untuk

mengetahui kondisi, karakteristik, serta kebutuhan pendidik dan peserta didik agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan optimal.

Tingginya mutu pendidikan dapat dilihat dari sejauh mana tujuan pendidikan nasional mampu dicapai secara menyeluruh. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari peran kebijakan pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Berbagai kebijakan strategis telah dirumuskan dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, salah satunya tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pada Bab I Pasal 1 Ayat (1) dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik berperan aktif dalam mengembangkan potensi dirinya.

Lebih lanjut, pendidikan diarahkan agar peserta didik memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kemampuan pengendalian diri, kepribadian yang matang, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pendidikan nasional sendiri berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta berakar pada nilai agama, budaya nasional, dan sikap yang responsif terhadap perkembangan serta tuntutan zaman.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia pendidikan saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Perubahan tersebut menuntut adanya penyesuaian dalam berbagai aspek pendidikan, baik dari segi metode pembelajaran, peran pendidik, kurikulum, maupun pendekatan psikologis dalam memahami peserta didik. Dengan demikian, pendidikan diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan siap menghadapi tantangan global.

Sektor pendidikan memegang peranan fondasional dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul. Melalui sistem pembelajaran yang berkualitas, target utamanya adalah melahirkan generasi yang tidak hanya tajam secara intelektual, namun juga memiliki integritas moral dan spiritual yang kokoh. Dalam struktur pendidikan formal, sekolah maupun madrasah menjadi garda terdepan dalam merealisasikan tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan institusi ini tidak semata-mata bertumpu pada kelengkapan sarana maupun kurikulum, melainkan sangat bergantung pada kapabilitas kepala sekolah dalam mengelola dan menggerakkan seluruh potensi yang tersedia.4

Sebagai lembaga pendidikan Islam di tingkat menengah pertama, Madrasah Tsanawiyah memiliki karakteristik unik melalui penggabungan kurikulum umum dan nilai-nilai religius. Saat ini, madrasah dihadapkan pada tantangan yang kian dinamis, mulai dari akselerasi teknologi, tingginya ekspektasi masyarakat terhadap mutu lulusan, hingga fluktuasi kebijakan pemerintah. Menghadapi situasi tersebut, seorang kepala madrasah dituntut memiliki gaya kepemimpinan yang efektif demi menjamin peningkatan kualitas pendidikan secara konsisten.

Eksistensi kepala sekolah sangat krusial dalam merumuskan kebijakan, menciptakan budaya kerja yang kondusif, serta menjamin mutu proses belajar-mengajar. Peran tersebut melampaui tugas manajerial administratif; kepala sekolah harus menjadi pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang mampu memacu produktivitas guru. Mengingat guru adalah pelaksana utama di ruang kelas, maka kompetensi dan kinerja mereka menjadi penentu utama keberhasilan siswa. Oleh sebab itu, penguatan kinerja tenaga pendidik merupakan variabel kunci dalam mendongkrak mutu pendidikan di lingkungan madrasah.

Secara teknis, kinerja guru merepresentasikan rangkaian proses yang meliputi penyusunan rencana pembelajaran, kreativitas dalam mengajar, pemilihan media yang relevan, hingga tahap evaluasi perkembangan siswa. Meski demikian, realita di lapangan menunjukkan masih adanya kendala, seperti administrasi yang kurang matang, metode pengajaran yang monoton, rendahnya motivasi kerja, hingga minimnya penguasaan teknologi digital. Fenomena ini mencerminkan betapa pentingnya fungsi supervisi, pendampingan, dan pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah secara terstruktur dan berkesinambungan.

Menyikapi perubahan-perubahan dalam dunia pendidikan, seperti kemajuan teknologi, globalisasi, serta kurikulum dan sistem yang menjawab tuntutan dan kebutuhan masyarakat, maka lembaga pendidikan harus berupaya mengembangkan dirinya sendiri sekaligus meningkatkan standar pendidikannya. mutu dan mutu Pendidikan.[5]

Dan untuk menjalankan pendidikan, dibutuhkan tempat di mana ilmu dapat disampaikan, yang umumnya disebut sekolah. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu

bangsa dan negara. Ini merupakan sarana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang menciptakan suasana di mana peserta didik dapat aktif mengembangkan berbagai aspek diri, seperti kekuatan spiritual, pengendalian diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan bagi masyarakat dan negara. Dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait sangatlah penting dalam upaya menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas.Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan mendasar yang dapat menghambat perkembangan dan pembangunan perekonomian nasional.6

Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dan sistematis melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui berbagai jalur pendidikan, baik pendidikan formal, nonformal, maupun informal, yang berlangsung sejak jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi. Pendidikan yang berkualitas menjadi sarana utama dalam membentuk dan mengembangkan potensi sumber daya manusia agar memiliki kompetensi, sikap, serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Seiring dengan kemajuan dunia pendidikan, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor yang tidak dapat dipisahkan.

Peningkatan mutu pendidikan harus diimbangi dengan peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sebagai pelaksana utama dalam proses pendidikan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, tujuan pendidikan sulit untuk dicapai secara optimal.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki karakteristik yang bersifat kompleks dan unik. Kompleksitas tersebut terlihat dari berbagai unsur yang saling berkaitan di dalamnya, mulai dari pimpinan lembaga hingga tenaga pendidik dan kependidikan. Sekolah juga dapat dipandang sebagai sebuah organisasi birokratis yang memiliki struktur dan pembagian tugas yang jelas. Di dalam struktur tersebut terdapat kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi, yang dibantu oleh wakil kepala sekolah, staf administrasi, serta para guru sebagai pelaksana utama kegiatan pembelajaran.

Seluruh unsur yang ada di sekolah berada dalam suatu sistem hierarki yang saling berhubungan dan memiliki peran serta tanggung jawab masing-masing. Kerja sama antarunsur tersebut menjadi kunci dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, efektivitas pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoordinasikan seluruh sumber daya yang ada agar dapat berfungsi secara optimal.

Sekolah juga dianggap sebagai sebuah sistem sosial karena merupakan tempat di mana sekelompok individu dengan tujuan yang berbeda-beda berkumpul dan membentuk komunitas dalam lingkungan masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Di dalamnya, terdapat norma dan aturan yang mengatur interaksi dan kerjasama antara anggota komunitas tersebut.8

Sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Dan sangat membutuhkan Pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain di lingkungannya untuk mau bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dan Pemimpin yang ada dalam lembaga pendidikan adalah kepala sekolah.

Hal tersebut menegaskan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu unsur paling strategis dalam sistem pendidikan yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Kedudukan kepala sekolah tidak hanya sebagai pemegang jabatan struktural, tetapi juga sebagai pengarah, penggerak, dan penentu kebijakan yang memengaruhi seluruh proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan lembaga yang dipimpinnya agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan Namun demikian, salah satu faktor yang memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja guru adalah pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Cara kepala sekolah memimpin, membina, dan membimbing guru sangat menentukan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengarahkan seluruh aktivitas sekolah agar berjalan ke arah yang positif dan selaras dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Melalui kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah mampu memberikan arahan dan panduan yang jelas kepada para guru. Arahan tersebut berfungsi sebagai pedoman kerja yang membantu guru memahami tujuan

yang ingin dicapai, baik tujuan individu maupun tujuan sekolah secara keseluruhan. Dengan adanya panduan yang kuat dan konsisten, guru dapat mengarahkan upaya serta potensi yang dimilikinya secara lebih terfokus dan terencana. Kondisi ini pada akhirnya mendorong meningkatnya motivasi, tanggung jawab, serta kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik

Pendidik dan staf pengajar merupakan bagian penting dari sekolah, dan upaya peningkatan kinerja, mulai dari penilaian kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, dan hubungan kerja hingga kompensasi atas layanan , penting bagi kepala sekolah.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan yang dimiliki, pengalaman kerja, tingkat kesungguhan dalam bekerja, serta komitmen terhadap pemanfaatan waktu secara efektif. Kualitas kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap kemajuan sekolah. Keberhasilan atau kemunduran suatu lembaga pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan mengarahkan seluruh sumber daya yang ada. Kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan kinerja guru melalui penyusunan dan pelaksanaan program-program pengembangan profesional, seperti pelatihan, pembinaan, serta peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru.

Untuk menjadi kepala sekolah yang kompeten, seseorang tidak hanya dituntut memiliki jabatan formal, tetapi juga harus memiliki karakter yang baik, keterampilan manajerial, serta kemampuan kepemimpinan yang memadai dalam mengelola lembaga pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah dituntut mampu memahami kebutuhan, kondisi, dan perasaan guru serta tenaga kependidikan yang bekerja bersamanya. Perhatian terhadap aspek tersebut penting agar motivasi kerja dan kinerja bawahan tetap terjaga secara berkelanjutan Selain itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab langsung terhadap terselenggaranya proses pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah berperan dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif, mengawasi pelaksanaan pembelajaran, serta memastikan bahwa kegiatan pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan juga dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, keadilan, dan kepedulian terhadap orang-orang yang dipimpin. Nilai-nilai tersebut menegaskan bahwa seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab secara administratif, tetapi juga secara moral dan spiritual

Kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan manusia. Untuk itu Allah SWT telah menjadikan penduduk bumi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas segala perbuatannya ditingkatkan dengan QS. As- Sajadah Ayat 24:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: "*Kami menjadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka bersabar. Mereka selalu meyakini ayat-ayat Kami*."

Tugas utama guru dan pendidik dalam pendidikan Islam adalah mendidik peserta didik dalam akhlak. Tugas terpenting seorang guru adalah mendidik siswanya, yang dapat berhasil melaksanakan tugas tersebut, dan tentu saja akhlak seorang guru yang profesional. Karena guru profesional tentu saja sangat bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan keterampilan yang mereka miliki menjadi dasar keputusan mereka dalampekerjaan profesional ini.

Tentu saja hal ini berdampak langsung terhadap kinerja dan keaktifan dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Islam juga mengajarkan manusia untuk selalu serius dalam bekerja. Dengan keseriusan ini, dapat mencapai tujuan yang optimal, Al-Quran juga menjelaskan bahwa tercapainya tujuan yang optimal dan diinginkan bergantung pada kinerja guru atau orang itu sendiri, bkan bergantung pada orang lain.

Sekolah yang bermutu membutuhkan keberadaan guru yang memiliki etos kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing, baik dalam melanjutkan pendidikan maupun dalam menghadapi dunia kerja. Guru dengan etos kerja yang kuat akan melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya secara optimal. Sebaliknya, apabila suatu sekolah memiliki guru dengan tingkat kinerja yang rendah, maka guru tersebut cenderung tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara maksimal. Kondisi ini dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang diharapkan serta berdampak pada menurunnya efisiensi dan efektivitas kerja guru di lingkungan sekolah. Profesionalisme guru memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dalam menjalankan seluruh aktivitasnya.

Profesionalisme tersebut tercermin dalam kemampuan guru melaksanakan tugas pendidikan, pengajaran, dan pembinaan secara bertanggung jawab sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Melalui profesionalisme yang baik, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing dan pendidik yang membantu peserta didik mencapai perkembangan dan kematangan secara akademik, emosional, serta sosial.

Dengan demikian, kinerja guru dapat dipahami sebagai rangkaian tindakan dan perilaku pendidik dalam memberikan layanan pendidikan yang berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik. Kinerja tersebut tampak jelas dalam pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, terutama melalui interaksi yang terjadi antara guru dan peserta didik. Interaksi yang efektif, komunikatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik menjadi indikator penting dalam menilai kualitas kinerja guru serta keberhasilan proses pendidikan secara keseluruhan

Dari segi proses pembelajaran, kinerja guru terlihat melalui aktivitas yang dilakukannya saat merancang program pembelajaran. Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang baik dicapai melalui tiga kegiatan berikut.

1. Pendidikan: Seperti halnya guru yang selalu memberikan contoh yang baik kepada siswanya, begitu pula guru selalu memperhatikan perkembangan siswanya Pendidikan, dsb.
2. Mempersiapkan diri mengajar, belajar melaksanakan proses belajar mengajar, dan melaksanakan penilaian dengan baik
3. Menanamkan kebiasaan selalu menaati peraturan sekolah secara disiplin, dan membina siswa agar dapat hidup bermasyarakat sebagai anggota masyarakat yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Assa'adah Ulujami Jakarta, kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Assa'adah Ulujami Jakarta masih kurang optimal karena masa transisi kepala sekolah yang lama dengan yang baru dan beberapa hal ada yang belum terlaksana dengan baik, seperti kurangnya implementasi hubungan interpersonal, adanya guru yang sering terlambat, guru yang kurang faham dengan teknologi. kepala sekolah menjalankan tugasnya dengan baik namun belum memberikan dampak positif terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Assa'adah Ulujami Jakarta. Oleh karena itu Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai judul ini: "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Assa'adah Ulujami Kota Jakarta Selatan".

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena selaras dengan tujuan penelitian, yaitu untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Assa'adah Ulujami, Jakarta Selatan.

Pendekatan kualitatif menekankan pada proses, makna, serta pemahaman terhadap suatu fenomena sosial, bukan pada pengukuran angka atau analisis statistik semata. Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu serta perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian, penelitian ini tidak berorientasi pada kuantifikasi data, melainkan pada interpretasi mendalam terhadap dinamika kepemimpinan kepala sekolah serta implikasinya terhadap kinerja guru.1

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antarfenomena yang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menyajikan gambaran nyata tentang

praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pengambilan keputusan dan pengelolaan kinerja guru di lingkungan madrasah yang diselidiki

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Swasta Assa'adah Ulujami, Kota Jakarta Selatan, dengan pertimbangan bahwa sekolah tersebut memiliki dinamika kepemimpinan yang menarik untuk diteliti serta memberikan kemudahan akses bagi peneliti dalam melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi secara langsung. Adapun waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu dari bulan Juni hingga Agustus, yang mencakup beberapa tahapan kegiatan secara sistematis, dimulai dari persiapan penelitian, penyusunan instrumen, pengurusan izin penelitian, pengumpulan data, analisis data, verifikasi data, hingga penyusunan laporan penelitian. Setiap tahapan tersebut dilaksanakan secara terstruktur sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan dalam chart aktivitas penelitian.

Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, istilah yang digunakan adalah subjek penelitian, bukan populasi dan sampel, dengan penentuan subjek dilakukan secara purposive sampling berdasarkan pertimbangan yang relevan dengan tujuan penelitian. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan staf madrasah yang terlibat langsung dalam kepemimpinan dan kinerja guru, sedangkan objek penelitian berfokus pada peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, mencakup gaya kepemimpinan, strategi, motivasi, serta pengaruhnya terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara partisipatif nonaktif untuk mengamati peran kepala sekolah dan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada kepala sekolah, guru, dan staf madrasah guna menggali informasi secara mendalam terkait praktik kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui berbagai arsip seperti profil sekolah, program kerja, dan data pendukung lainnya. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama (human instrument) yang berperan dalam seluruh proses penelitian, didukung oleh instrumen bantu berupa pedoman wawancara dan pedoman observasi. Adapun teknik analisis data dilakukan secara berkelanjutan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi untuk menghasilkan temuan yang sesuai dengan fokus penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Assa'adah telah menjalankan tugas kepemimpinan dalam jangka waktu yang relatif lama. Pengalaman tersebut memberikan bekal yang kuat dalam mengelola lembaga pendidikan yang diwarnai oleh keragaman karakter, latar belakang, serta etos kerja tenaga pendidik. Situasi ini menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada penyelesaian masalah.

Dalam implementasi berbagai program sekolah, kepala sekolah mengungkapkan bahwa masih terdapat sejumlah kendala yang menyebabkan pelaksanaan program belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Kendala tersebut umumnya bersumber dari kurangnya koordinasi serta adanya perbedaan pemahaman di antara tenaga pendidik terhadap tujuan dan mekanisme pelaksanaan program yang telah direncanakan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, kepala sekolah secara konsisten menyelenggarakan rapat evaluasi yang melibatkan pihak-pihak terkait, khususnya guru dan staf sekolah. Rapat evaluasi ini berfungsi sebagai sarana refleksi bersama terhadap pelaksanaan program, identifikasi hambatan yang dihadapi, serta perumusan langkah-langkah perbaikan yang lebih efektif. Selain itu, kegiatan evaluasi tersebut juga menjadi media untuk memperkuat komunikasi, menyamakan persepsi, serta menumbuhkan kembali komitmen kolektif seluruh warga sekolah dalam menjalankan program sekolah secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, kepala sekolah menegaskan bahwa proses pengambilan keputusan harus dilakukan dalam kondisi emosional yang stabil. Menurut beliau, keputusan yang diambil ketika emosi tidak terkendali, khususnya dalam keadaan marah, berpotensi menimbulkan ketidakadilan dan penyesalan di kemudian hari. Prinsip ini selaras dengan ajaran Rasulullah sebagaimana tercermin dalam hadis berikut:

حَدَّثَنَا آدَمُ، حَدَّثَنَا شُعْبَةُ، حَدَّثَنَا عَبْدُ الْمَلِكِ بْنُ عُمَيْرٍ، سَمِعْتُ عَبْدَ الرَّحْمَنِ بْنَ أَبِي بَكْرَةَ، قَالَ: كَتَبَ أَبُو بَكْرَةَ إِلَى ابْنِهِ وَهُوَ بِسِجِسْتَانَ: أَنْ لَا تَقْضِيَ بَيْنَ اثْنَيْنِ وَأَنْتَ غَضْبَانُ، فَإِنِّي سَمِعْتُ النَّبِيَّ ﷺ يَقُولُ: «لَا يَقْضِيَنَّ حَكَمٌ بَيْنَ اثْنَيْنِ وَهُوَ غَضْبَانُ». رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ.

Terjemahan:
Telah menceritakan kepada kami Adam, telah menceritakan kepada kami Syu‘bah, telah menceritakan kepada kami ‘Abdul Malik bin ‘Umair, aku mendengar ‘Abdurrahman bin Abi Bakrah berkata: Abu Bakrah menulis kepada anaknya yang berada di Sijistan: “Janganlah engkau memutuskan perkara antara dua orang dalam keadaan marah, karena aku mendengar Nabi ﷺ bersabda: ‘Janganlah seorang hakim memutuskan perkara antara dua orang dalam keadaan marah.’” (HR. Bukhari)

Selain pengendalian emosi, Rasulullah juga menegaskan dimensi tanggung jawab dalam kepemimpinan melalui hadis berikut:

«عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال :سمعت رسول الله ﷺ يقول» :كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته

Terjemahan

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

Hadis tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan amanah yang mengandung tanggung jawab moral dan spiritual. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah dituntut bersikap adil, bijaksana, mampu mengendalikan emosi, serta mengambil keputusan secara objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Assa’adah tidak hanya berbasis pengalaman manajerial, tetapi juga berakar pada nilai-nilai kepemimpinan Islam seperti keadilan, musyawarah, amanah, dan ihsan, sehingga membentuk kepemimpinan yang holistik. Dalam praktiknya, pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan guru dan staf untuk mencapai kesepahaman bersama. Selain itu, kepala sekolah menerapkan evaluasi berkelanjutan melalui rapat rutin guna meninjau capaian, mengidentifikasi kendala, dan merumuskan perbaikan. Dengan demikian, kepemimpinan yang dijalankan berorientasi pada pengendalian emosi, kerja sama kolektif, dan perbaikan berkelanjutan, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas program sekolah.

Pembahasan Penelitian

Kesiapan kepemimpinan tersebut tercermin dalam kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai pengelola utama satuan pendidikan. Kemampuan manajerial yang baik memungkinkan kepala sekolah menciptakan

iklim kerja yang kondusif, menumbuhkan motivasi kerja guru, serta membangun sistem kerja yang efektif dan efisien. Dalam konteks ini, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah, penggerak, dan pengendali jalannya proses pendidikan di sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah mencakup serangkaian keterampilan yang saling terkait dan terstruktur, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sebagai fondasi dalam membangun tata kelola sekolah yang terarah, berkesinambungan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Perencanaan memberikan kejelasan tujuan dan arah kerja, pengorganisasian menciptakan pembagian tugas yang sistematis dan adil, pelaksanaan mendorong keterlibatan aktif seluruh unsur sekolah, sedangkan pengawasan memastikan seluruh program berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam konteks motivasi guru, keempat aspek manajerial tersebut berperan penting dalam membangun semangat kerja yang optimal, baik melalui dorongan intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik tercermin dari tanggung jawab, komitmen moral, kepuasan dalam mengajar, serta keinginan untuk terus berkembang, yang diperkuat melalui pemberian kepercayaan, pembinaan profesional, dan suasana kerja yang suportif. Sementara itu, motivasi ekstrinsik diwujudkan melalui penghargaan, pengakuan kinerja, dukungan fasilitas, kesempatan pengembangan karier, serta sistem evaluasi yang adil dan transparan. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dan penggerak yang mampu mengintegrasikan kedua aspek tersebut secara seimbang.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di lapangan, kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Assa'adah telah memimpin sejak tahun 2016, yang menunjukkan pengalaman kepemimpinan yang cukup panjang dan matang. Pengalaman ini membentuk karakter kepemimpinan yang adaptif dan reflektif dalam menghadapi berbagai tantangan, baik dalam pengelolaan tenaga pendidik, pembinaan peserta didik, maupun pelaksanaan dan evaluasi program sekolah. Kepala sekolah mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dan profesional dengan guru sebagai mitra strategis dalam penyelenggaraan pendidikan, serta mempertimbangkan berbagai aspek sebelum mengambil keputusan sehingga kebijakan yang dihasilkan tidak bersifat reaktif, melainkan berorientasi pada keberlanjutan motivasi dan kinerja guru.

Dalam praktiknya, kepemimpinan kepala sekolah diwujudkan melalui pendekatan yang partisipatif, komunikatif, dan demokratis. Hal ini tercermin dari keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, komunikasi yang terbuka, serta pelaksanaan supervisi dan pembinaan secara berkelanjutan. Kepala sekolah juga secara aktif memberikan motivasi, penghargaan, dan dukungan kepada guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis. Selain itu, kepala sekolah menunjukkan sikap terbuka terhadap masukan, membantu mengatasi berbagai kendala yang dihadapi guru, serta menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Assa'adah tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif dan manajerial semata, tetapi juga menitikberatkan pada penguatan motivasi, pengembangan profesionalisme, serta pembinaan berkelanjutan bagi guru. Pendekatan kepemimpinan yang humanis, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan ini mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan semangat dan kinerja guru, serta berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Swasta Assa'adah memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang dijalankan tidak terbatas pada fungsi administratif, melainkan mencakup peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik. Kepala sekolah memaknai kepemimpinan sebagai proses berkelanjutan yang menekankan pembinaan, motivasi, serta penguatan profesionalisme guru.

Kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Swasta Assa'adah menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang matang dan reflektif, yang dibentuk oleh pengalaman kepemimpinan dalam jangka waktu yang relatif panjang. Pengalaman tersebut memungkinkan kepala sekolah memahami karakter, kebutuhan, serta potensi guru secara lebih mendalam, sehingga kebijakan dan keputusan yang diambil bersifat objektif, partisipatif, dan berorientasi pada penyelesaian masalah. Proses pengambilan keputusan dilakukan secara kolektif melalui musyawarah dan rapat evaluasi rutin, yang berkontribusi pada terciptanya kesepahaman dan rasa tanggung jawab bersama.

Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah berlandaskan pada nilai-nilai kepemimpinan Islam, khususnya dalam pengendalian emosi, keadilan, dan kesadaran akan tanggung jawab moral dan spiritual. Prinsip kehati-hatian dalam mengambil keputusan serta evaluasi berkelanjutan menjadi fondasi penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah juga secara konsisten memberikan motivasi kepada guru, baik melalui pendekatan intrinsik seperti pemberian kepercayaan dan penghargaan non-materi, maupun pendekatan ekstrinsik seperti pemberian reward, dukungan fasilitas, dan kesempatan pengembangan profesional.

Pendampingan melalui supervisi akademik dan manajerial dilaksanakan secara sistematis sebagai upaya pembinaan dan peningkatan kualitas kinerja guru. Pola kepemimpinan yang demokratis, komunikatif, dan humanis tersebut mampu menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, serta komitmen guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Swasta Assa'adah dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan partisipatif yang berorientasi pada pengembangan berkelanjutan dan peningkatan mutu pendidikan.

SARAN

Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan dan terus mengembangkan pola kepemimpinan yang partisipatif, demokratis, dan berlandaskan nilai-nilai etika serta spiritual. Selain itu, kepala sekolah perlu terus meningkatkan inovasi dalam pengembangan profesional guru, khususnya melalui pemanfaatan teknologi dan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran di era modern.

Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dengan memanfaatkan berbagai bentuk pembinaan, supervisi, serta kesempatan pengembangan yang disediakan oleh sekolah. Partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan evaluasi program sekolah juga perlu ditingkatkan sebagai wujud tanggung jawab kolektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya. Peneliti berikutnya disarankan untuk mengkaji kepemimpinan kepala sekolah dari perspektif yang lebih luas, misalnya dengan pendekatan kuantitatif atau studi komparatif antar sekolah, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dan mutu pendidikan.

Dengan adanya kesimpulan dan saran ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan mutu pembelajaran di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

Amin, M. "Kepemimpinan dalam Islam." Resolusi: Jurnal Sosial Politik, 2(2) (2019): 121–127.

Arifandi, A. "Servant Leadership: Inspiring Followers Towards Good Organizational Governance in Islamic Education." Al-Tanzim, 2024.

Bungin, Burhan. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana, 2015.

Fiedler, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1967.

Gordon, Thomas. Leadership Effectiveness Training. New York: Wyden Books, 1977.

Griffin, Ricky W. Management. Boston: Houghton Mifflin Company, 2004.

Hersey, Paul, dan Kenneth H. Blanchard. Management of Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall, 1986.

Kartono, Kartini. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.

Kementerian Pendidikan Nasional. Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2010–2014. Jakarta: Kemendiknas, 2010.

Koehler, J. W., K. W. Anatol, dan L. J. Appelbaum. Organizational Communication. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1981.
Kurniawati, N. "Indicators of Teacher Performance: A Systematic Review." Jurnal Pendidikan Indonesia, 12(1) (2021).
Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York: McGraw-Hill, 1961.
Margono. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
Miles, Matthew B., dan A. Michael Huberman. Qualitative Data Analysis. California: SAGE Publications, 1994.
Moleong, Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
Mulyasa, E. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
Nawawi, Hadari. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
Neuvill. Power and Leadership in Organizations. London: Sage Publications, 1994.
Nurhayati, M. "Prophetic Leadership: The Evolution of Thought." International Journal of Leadership & Organizational Governance, 2024.
Nurkolis. Manajemen Berbasis Sekolah. Jakarta: Grasindo, 2017.
Rahman, S. "Dimensi Spiritual dalam Kinerja Guru Madrasah." Jurnal Pendidikan Islam, 15(1) (2021): 44.
Rahmawati, D. "Internal Factors Affecting Teacher Performance." Jurnal Ilmu Pendidikan, 8 (2019).
Riduwan. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta, 2013.
Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
Robbins, Stephen P. Management. New Jersey: Prentice Hall, 2001.
Robbins, Stephen P. Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
Sagala, Syaiful. Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta, 2018.
Siagian, Sondang P. Teori dan Praktik Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
Sidi, Indra Jati. Menuju Masyarakat Belajar. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2001.
Sinamo, Jansen H. Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2011.
Sudjana, N. Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020.
Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2018.
Supriyanto, A. "Teacher Performance in the Context of Education Quality." Journal of Education Research, 11(2) (2020).
Suyanto. Dinamika Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas, 2007.
Terry, George R. Principles of Management. Homewood: Richard D. Irwin, 1977.
Uno, Hamzah B. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
Usman, Husaini. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
Usman, M. Profesionalisme Guru. Jakarta: Rajawali Press, 2019.
Wahjosumidjo. Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
Yukl, Gary. Leadership in Organizations. New Jersey: Prentice Hall, 2010.
Yunus, A. "The Impact of Teacher Performance on Education Quality." Jurnal Basicedu, 5(6) (2021)