

## Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta

*The Leadership Style of the Madrasah Principal in Improving Teacher Performance at Mts Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari, Simpang Purwakarta*

Ismail Baridi

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas KH Abdul Chalim Mojokerto

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat artikel:

Received 15 March 2026

Revised 25 March 2026

Accepted 27 March 2026

Available online 31 March 2026

**Keywords:** Principal Leadership, Teacher Performance, Democratic Style, Motivation, MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari

**Keywords:** Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Gaya Demokratis, Motivasi, MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari



Artikel ini merupakan artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kinerja pimpinan, implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, serta faktor-faktor pendukung, penghambat, dan solusi kepemimpinan kepala madrasah di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Analisis data dilakukan dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 2014), serta uji keabsahan menggunakan triangulasi sumber, waktu, dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gambaran kinerja pimpinan di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari ditandai dengan gaya kepemimpinan demokratis yang fleksibel, mengedepankan musyawarah, keterbukaan, dan keteladanan langsung. (2) Implementasi kepemimpinan dilakukan melalui pemberian motivasi internal dan eksternal, supervisi akademik, keteladanan, dan komunikasi interpersonal yang intensif dalam meningkatkan kinerja guru. (3) Faktor pendukung meliputi komitmen kepala madrasah, budaya musyawarah, dan semangat kolektif guru; sedangkan faktor penghambat berupa keterbatasan sarana prasarana dan kompetensi sebagian tenaga pendidik, dengan solusi berupa

pelatihan berkelanjutan dan penguatan koordinasi internal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala madrasah secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, motivasi mengajar, dan prestasi peserta didik.

### ABSTRACT

*This study aims to describe the principal's leadership performance, the implementation of principal leadership in improving teacher performance, and the supporting and inhibiting factors as well as solutions to principal leadership at MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta. The research employed a descriptive qualitative approach with data collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. Informants included the principal, deputy principals, teachers, educational staff, and students. Data analysis used the Miles & Huberman (2014) model comprising data reduction, data display, and conclusion drawing, with validity testing through source, time, and technique triangulation. The results indicate that: (1) The principal's leadership at MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari is characterized by flexible democratic leadership, prioritizing deliberation, openness, and direct role modeling. (2) Leadership implementation is carried out through internal and external motivation, academic supervision, role modeling, and intensive interpersonal communication to improve teacher performance. (3) Supporting factors include the principal's commitment, a culture of deliberation, and teachers' collective enthusiasm; while inhibiting factors include limited infrastructure and varying teacher competencies, addressed through continuous training and internal coordination. This study concludes that the principal's democratic leadership significantly contributes to improved teacher performance, teaching motivation, and student achievement.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah memegang peranan strategis sebagai lembaga yang tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan umum, tetapi juga membentuk karakter Islami yang berlandaskan iman, ilmu, dan amal. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru yang menjadi ujung tombak proses belajar mengajar (Wahjosumidjo, 2010).

Sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah pada dasarnya merupakan keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola seluruh komponen yang ada. Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah (Wahjosumidjo, 2010). Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah menjadi determinan yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu lembaga.

Kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembangan dan peningkatan kualitas bagi suatu sekolah karena fungsinya sebagai pemimpin sangat berpengaruh bagi keberlangsungan proses belajar mengajar. Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan seorang kepala sekolah sebagai leader untuk mempengaruhi banyak orang, di antaranya guru, siswa, tenaga kependidikan, dan stakeholders melalui komunikasi dan koordinasi untuk mencapai tujuan. Penerapan pola kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, pola kepemimpinan yang tidak tepat akan berimplikasi negatif terhadap peningkatan mutu kinerja guru (Sagala, 2009).

Guru merupakan ujung tombak pendidikan di sekolah. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Upaya peningkatan kualitas guru sudah seharusnya menjadi bagian rencana strategis dan masuk dalam kelompok prioritas utama, karena jika kualitas guru meningkat, otomatis kualitas pendidikan meningkat beserta outputnya (Saroni, 2011).

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak kepala sekolah yang belum memiliki profesionalisme dalam menerapkan pola kepemimpinan yang tepat. Hal tersebut bukan hanya terjadi di lingkungan sekolah umum, tetapi juga terjadi di berbagai lingkungan madrasah, termasuk di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta. Di madrasah ini, ditemukan indikasi bahwa kepemimpinan kepala madrasah terkesan lebih menitikberatkan pada pola pengasuhan daripada peningkatan kualitas profesional guru. Selain itu, beberapa guru masih menunjukkan tingkat disiplin yang kurang optimal, terutama dalam hal ketepatan waktu masuk kelas, sehingga situasi pembelajaran tidak berjalan kondusif.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kompetensi supervisi menuntut seorang kepala sekolah untuk merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik dengan pendekatan dan teknik yang tepat, serta menindaklanjuti hasil supervisi dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Tanpa kepemimpinan yang profesional dan terstruktur, visi dan misi lembaga tidak akan tercapai secara optimal.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini di antaranya adalah penelitian Najemuddin (2009) tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Guru Aliyah Watangsoppeng, dan penelitian Sandi Aji Wahyu Utomo (2015) tentang Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Muhammadiyah. Kedua penelitian ini memiliki kesamaan fokus pada kepemimpinan kepala madrasah, namun berbeda dalam aspek yang diteliti. Penelitian ini mengisi celah penelitian dengan memfokuskan pada gambaran kinerja pimpinan, implementasi kepemimpinan, serta faktor pendukung dan penghambat secara komprehensif di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta merupakan lembaga madrasah swasta yang relatif baru berdiri (tahun 2018) dengan akreditasi B yang membutuhkan penguatan kepemimpinan untuk mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Madrasah yang beralamat di Jl. Kapten Halim No. 61, Kelurahan Nagrikidul, Kecamatan Purwakarta ini dipimpin oleh Hj. Fatimah Musta'anah, S.Pd dengan jumlah tenaga pendidik sebanyak 22 orang, di mana sebagian besar berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY). Kondisi ini menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan kepala madrasah diimplementasikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Bertolak dari permasalahan di atas, penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan utama, yaitu: (1) Bagaimana gambaran kinerja pimpinan di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta? (2) Bagaimana implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta? (3) Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat serta solusi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta? Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam konteks kepemimpinan madrasah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, gambar, dan bukan angka yang diperoleh dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Metode kualitatif dipilih karena peneliti berusaha mendeskripsikan secara jelas bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai kunci informasi kepala sekolah sendiri, serta semua warga yang terkait sebagai pemberi informasi terhadap objek yang diteliti (Moleong, 2012).

Penelitian dilaksanakan di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta yang beralamat di Jl. Kapten Halim No. 61, Kelurahan Nagrikidul, Kecamatan Purwakarta, Jawa Barat. Subjek penelitian atau narasumber dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, staf Tata Usaha (TU), dan peserta didik dari MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta. Sesuai dengan konsep yang diuraikan oleh Creswell (2014), studi fenomenologi bertujuan untuk memahami makna pengalaman sekelompok individu terkait dengan suatu fenomena.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: (1) Observasi, yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian (Nawawi dan Martini dalam Afifudin dan Saebani, 2012).

Observasi dilakukan untuk memperoleh data utama sekolah, penggunaan metode dan kurikulum dalam pembelajaran, serta peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. (2) Wawancara mendalam (in-depth interview), yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan pertanyaan-pertanyaan terbuka dan tidak terstruktur yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan. Wawancara dilakukan kepada kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan staf. (3) Dokumentasi, yaitu metode mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya (Arikunto, 2003).

Analisis data menggunakan teknik analisis data lapangan model Miles dan Huberman (2014) yang meliputi tiga tahapan: pertama, reduksi data (data reduction) yaitu proses merangkum dan memilih hal-hal yang pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang penting; kedua, penyajian data (data display) yaitu merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan; ketiga, penarikan kesimpulan (conclusion drawing) dan verifikasi yang diikuti bukti-bukti yang diperoleh selama penelitian di lapangan.

Untuk menguji keabsahan data, penulis menggunakan teknik triangulasi yang meliputi triangulasi sumber (membandingkan data dari berbagai sumber informan), triangulasi waktu (pengumpulan data pada waktu yang berbeda), dan triangulasi teknik (membandingkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi). Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dijamin kredibilitasnya dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sugiyono, 2016).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Kinerja Pimpinan di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta**

MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta berdiri sejak tahun 2018 dengan Nomor SK Pendirian 001/SK-01/YAP/I/2018 dan memperoleh akreditasi B pada tahun 2019 (SK Akreditasi Nomor 1442/BAN-SM/SK/2019). Madrasah ini dipimpin oleh Hj. Fatimah Musta'anah, S.Pd, seorang perempuan yang sebelumnya berpengalaman sebagai guru di berbagai lembaga pendidikan. Visi madrasah adalah "Menjadi Lembaga Pendidikan yang Unggul dalam Membentuk Santri/Siswa yang Beriman, Berilmu, Terampil, serta Mampu Berilmu Amaliah, Beramal Ilmiah, dan Berakhlakul Karimah."

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, gambaran kinerja pimpinan di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta dapat dilihat dari beberapa dimensi. Pertama, dari dimensi otoritas (kekuatan memimpin), kepala madrasah menunjukkan pola pengambilan keputusan yang partisipatif. Setiap permasalahan disampaikan dalam forum musyawarah dan diselesaikan secara bersama-sama. Kepala madrasah selalu memberikan kesempatan kepada seluruh warga sekolah, khususnya guru, untuk memberikan masukan dan sarannya sebelum dilakukan pengambilan keputusan. Hal ini konsisten dengan karakteristik pemimpin demokratis sebagaimana dikemukakan oleh Danim (2010).

Kedua, dari dimensi kekuatan dalam mengintegrasikan sumber daya manusia, kepala madrasah mampu memberdayakan seluruh guru dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program madrasah. Setiap guru dilibatkan sesuai dengan bidang kompetensinya masing-masing. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2007) bahwa kepemimpinan yang baik harus mampu memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada.

Ketiga, dari dimensi kekuatan dalam mengembangkan iklim kerja yang membangkitkan motivasi, kepala madrasah berupaya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Berbekal pengalaman sebagai guru di berbagai sekolah sebelumnya, kepala madrasah ingin

menciptakan suasana yang baik dan nyaman bagi seluruh warga sekolah agar merasa memiliki terhadap lembaga, dengan cara mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada masing-masing individu. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa total skor angket wawancara menunjukkan 80% dari skor tertinggi, yang dikategorikan sebagai gaya kepemimpinan demokratis dengan kriteria sangat setuju.

Keempat, dari dimensi keteladanan, kepala madrasah secara konsisten memberikan contoh langsung kepada seluruh warga sekolah. Kepala madrasah selalu hadir tepat waktu dan turut mengisi kekosongan kelas jika ada guru yang tidak dapat hadir. Hal ini mencerminkan karakter pemimpin yang visioner dan teladan sebagaimana disampaikan oleh Wahyudi (2012). Keteladanan ini menjadi salah satu kekuatan kepemimpinan yang paling berpengaruh dalam membentuk budaya kerja yang disiplin dan profesional di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta.

### **Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Implementasi kepemimpinan kepala madrasah di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta dilakukan melalui berbagai strategi yang dapat dikategorikan dalam dua pendekatan utama, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

1. Motivasi Internal. Motivasi kerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta dapat dilihat dari semangat para guru ketika melaksanakan tanggung jawabnya. Kepala madrasah memberikan motivasi melalui pengarahan langsung dan pengisian kekosongan kelas, sehingga secara tidak langsung memberikan contoh agar bawahannya mengikuti apa yang dilakukan. Hal ini menegaskan pendapat Katz dan Khan (dalam Wibowo, 2011) bahwa kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang yang bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.

Dalam beberapa hal, kepala madrasah mengarahkan kepada seluruh guru untuk meningkatkan kreativitas dalam mengemas pembelajaran melalui ide-ide kreatif. Contohnya, pada pelajaran seni budaya, peserta didik diarahkan untuk membuat hasil karya dari limbah plastik dan kertas, sehingga proses belajar menjadi lebih menyenangkan dan bermakna. Pendekatan ini mendorong tumbuhnya kesadaran diri guru untuk terus berinovasi dan berkembang secara profesional.

Motivasi internal juga muncul dari rasa tanggung jawab dan rasa malu yang konstruktif. Ibu Endah Purnamasari, S.Pd selaku guru matematika dan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum mengaku bahwa ada rasa takut dan malu jika tidak maksimal dalam melaksanakan kewajiban sebagai tenaga pendidik. Sikap tegas namun tidak otoriter yang ditunjukkan kepala madrasah menjadi pendorong bagi guru untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab. Fenomena ini sesuai dengan teori motivasi dari Mangkunegara (2000) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik merupakan prestasi dari kombinasi antara kemauan yang ditunjang oleh kemampuan dan pengalaman.

2. Motivasi Eksternal. Di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta, kepala madrasah memberikan suatu penghargaan dalam bentuk pujian kepada guru yang telah melakukan prestasi atau menunjukkan sikap terbaik. Pujian ini menjadi reward yang efektif untuk memicu semangat baru agar guru lebih baik lagi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suatu pujian dapat meningkatkan motivasi kinerja guru, karena dengan diberikan penghargaan walaupun tidak berbentuk materi, seorang guru tetap merasa hasil kerjanya dapat diapresiasi dan dihargai sehingga lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Pemanfaatan teknologi dan media sosial juga menjadi salah satu cara kepala madrasah dalam memberikan motivasi. Selain kepada guru di lingkungan madrasah, motivasi juga diberikan kepada masyarakat luas melalui media sosial, sebagai upaya mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada profesi guru. Hal ini mencerminkan peran kepala madrasah sebagai motivator sebagaimana dikemukakan Mulyasa (2007), yaitu memberikan dorongan dan semangat kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

3. Supervisi dan Pembinaan Profesional. Kepala madrasah secara aktif melakukan supervisi akademik terhadap guru dengan cara memantau proses belajar mengajar melalui kunjungan kelas dan pemantauan melalui guru piket. Kepala madrasah melalui guru piket memantau atau mengingatkan kembali jadwal guru yang memiliki jadwal setiap harinya melalui pemanfaatan alat komunikasi (handphone). Kegiatan supervisi ini sejalan dengan ketentuan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang mewajibkan kepala sekolah untuk merencanakan dan melaksanakan supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.

4. Komunikasi Interpersonal dan Kerja Sama. Kepala madrasah membangun komunikasi interpersonal yang baik dengan seluruh guru dan warga sekolah. Dalam menangani permasalahan, kepala madrasah meminta saran kepada seluruh warga lembaga sebelum diputuskan secara bersama-sama. Selain itu, kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru dalam menggunakan metode dan model pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing, tanpa intimidasi dan intervensi terhadap cara mengajar. Gaya kepemimpinan yang fleksibel ini terbukti meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Ibu Tini Latipah, S.Hum mengatakan bahwa ada fleksibilitas dalam penggunaan gaya kepemimpinan; ada saat kepala madrasah bersikap demokratis (misalnya saat akan mengambil kebijakan sekolah), ada saat bersikap tegas atau otoriter (misalnya saat ada guru yang melanggar), dan ada saat memberikan kebebasan penuh kepada guru dalam menggunakan metode pembelajaran. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif disesuaikan dengan tingkat kematangan dan kebutuhan bawahan dalam situasi tertentu.

### **C. Faktor Pendukung, Penghambat, dan Solusi Kepemimpinan Kepala Madrasah**

1. Faktor Pendukung. Beberapa faktor yang menjadi pendukung kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta, antara lain:

a) Komitmen dan pengalaman kepala madrasah. Kepala madrasah memiliki latar belakang pengalaman sebagai guru di berbagai lembaga pendidikan sebelumnya, sehingga memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan dinamika guru. Pengalaman ini menjadi modal sosial yang sangat berharga dalam membangun kepercayaan dan hubungan yang harmonis dengan seluruh warga madrasah. Hal ini mendukung teori Danim (2002) tentang pengembangan profesional yang didasarkan pada pengalaman.

b) Budaya musyawarah dan kekeluargaan. Salah satu kekuatan kepemimpinan di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari adalah kuatnya budaya musyawarah dalam pengambilan keputusan. Permasalahan dihadapi secara bersama-sama dengan melibatkan seluruh warga sekolah. Budaya ini menciptakan rasa kepemilikan (sense of belonging) dan tanggung jawab kolektif yang tinggi di kalangan guru dan staf.

c) Semangat kolektif guru dan tenaga kependidikan. Para guru di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan saling mendukung satu sama lain. Mereka tidak melakukan persaingan antar guru, melainkan melakukan kolaborasi dan kerja sama

dalam melaksanakan tugas. Saling memotivasi satu sama lain serta saling mendukung merupakan salah satu keberhasilan dalam memotivasi seseorang untuk melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

d) Dukungan yayasan dan komite madrasah. Madrasah yang berada di bawah naungan yayasan memberikan dukungan dalam bentuk fasilitas fisik dan kebijakan yang mendukung perkembangan madrasah. Meskipun sebagian besar guru berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY), dukungan yayasan dalam pengelolaan madrasah menjadi faktor pendukung yang tidak dapat diabaikan.

2. Faktor Penghambat. Beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam implementasi kepemimpinan kepala madrasah, antara lain:

a) Keterbatasan sarana dan prasarana. Berdasarkan data kepemilikan sarana dan prasarana madrasah, MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari memiliki total lahan seluas 1.550 m<sup>2</sup> dengan sebagian besar berstatus wakaf dan belum bersertifikat. Keterbatasan fasilitas fisik, termasuk laboratorium dan media pembelajaran berbasis teknologi, menjadi kendala dalam mendukung proses pembelajaran yang optimal.

b) Variasi kompetensi tenaga pendidik. Data kepegawaian menunjukkan bahwa terdapat sejumlah guru yang belum memiliki kualifikasi S1, yaitu 5 orang laki-laki dan 8 orang perempuan. Kondisi ini menjadi tantangan bagi kepala madrasah untuk memastikan seluruh guru mampu melaksanakan tugasnya secara profesional sesuai standar kompetensi yang ditentukan.

c) Status kepegawaian dan kesejahteraan guru. Seluruh guru berstatus GTY atau GTT (Guru Tidak Tetap), tanpa ada guru PNS. Keterbatasan dalam kesejahteraan guru dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka dalam jangka panjang. Hal ini sesuai dengan temuan Simanjuntak (1994) bahwa kesejahteraan yang tercermin dalam sistem pengkajian dan jaminan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

d) Usia madrasah yang relatif muda. Sebagai lembaga yang baru berdiri kurang dari 10 tahun, MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari masih dalam proses membangun kepercayaan dan reputasi di tengah masyarakat. Hal ini menuntut upaya yang lebih keras dari kepala madrasah dalam mengelola lembaga dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

3. Solusi yang Diterapkan. Untuk mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut, kepala madrasah menerapkan beberapa solusi, antara lain:

a) Pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan. Kepala madrasah secara aktif mendorong guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, baik yang diselenggarakan di internal madrasah maupun di luar madrasah. Hal ini sejalan dengan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang kewajiban kepala sekolah untuk memfasilitasi pengembangan profesional guru.

b) Penguatan koordinasi internal melalui forum rapat evaluasi. Kepala madrasah secara rutin mengadakan rapat evaluasi yang melibatkan seluruh warga sekolah untuk membahas pencapaian, kendala, dan rencana ke depan. Forum ini menjadi media untuk saling berbagi informasi, memberikan masukan, dan mencari solusi secara bersama-sama.

c) Optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang ada. Meskipun keterbatasan fasilitas masih menjadi kendala, kepala madrasah mendorong guru untuk lebih kreatif dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Program pembelajaran berbasis bahan sederhana dan lingkungan sekitar menjadi alternatif yang efektif untuk tetap menghadirkan pembelajaran yang bermakna.

d) Penguatan motivasi melalui pendekatan emosional. Kepala madrasah membangun hubungan emosional yang kuat dengan guru melalui pendekatan kekeluargaan. Dengan menjadi sosok orang tua bagi seluruh warga sekolah, kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja

yang nyaman dan saling mendukung, sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

### **Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Peserta Didik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala madrasah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru dan prestasi peserta didik. Dampak yang dapat diidentifikasi meliputi: (1) Meningkatnya semangat guru dalam mengajar, yang ditandai dengan ketepatan waktu guru dalam memasuki kelas dan pelaksanaan tugas tanpa perlu dipaksa; (2) Terbentuknya tenaga pendidik yang lebih termotivasi untuk menjadi pendidik profesional; (3) Terciptanya budaya keteladanan di mana guru menjadi cerminan perilaku yang baik bagi peserta didik; (4) Suasana kerja yang tidak menekan, sehingga guru bebas berinovasi dan berkreasi dalam pembelajaran; (5) Peningkatan prestasi peserta didik, baik prestasi akademik maupun non-akademik.

Dampak kepemimpinan ini relevan dengan hasil penelitian Andriani (2021) yang menyatakan bahwa pola manajemen kepala sekolah yang baik secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, penelitian Andrya Regina Amalia (2020) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis terbukti meningkatkan motivasi kinerja guru secara signifikan.

Ibu Shalha Nurul Afifah, S.Sos menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tegas, bijaksana, dan disiplin akan sangat berpengaruh kepada bawahannya untuk tegas, bijaksana, dan disiplin pula dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Analogi yang digunakan adalah seperti imam dalam shalat; apapun yang dilakukan seorang imam, maka makmum pun akan mengikutinya. Hal ini mencerminkan betapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya kerja dan kinerja seluruh warga sekolah.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, gambaran kinerja pimpinan di MTs Jailul Qur'an Wal Lughah Al-Asyari Simpang Purwakarta menunjukkan karakteristik kepemimpinan demokratis yang fleksibel. Kepala madrasah mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan, memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada, menciptakan iklim kerja yang nyaman dan kondusif, serta memberikan keteladanan langsung dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini terbukti dari hasil wawancara yang menunjukkan skor angket sebesar 80% yang dikategorikan sebagai gaya kepemimpinan demokratis dengan kriteria sangat setuju.

Kedua, implementasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui empat jalur utama: (a) pemberian motivasi internal melalui keteladanan, pengarahan langsung, dan pengisian kekosongan kelas; (b) pemberian motivasi eksternal melalui reward berupa pujian dan apresiasi terhadap prestasi guru; (c) supervisi akademik berkelanjutan dan pemantauan proses belajar mengajar; serta (d) komunikasi interpersonal yang intensif dan pemberian kebebasan kepada guru dalam berinovasi. Implementasi yang komprehensif ini terbukti meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru secara signifikan.

Ketiga, faktor-faktor pendukung kepemimpinan kepala madrasah meliputi komitmen dan pengalaman kepala madrasah, budaya musyawarah dan kekeluargaan, semangat kolektif guru, serta dukungan yayasan. Faktor-faktor penghambat meliputi keterbatasan sarana dan prasarana, variasi kompetensi tenaga pendidik, keterbatasan kesejahteraan guru, dan usia madrasah yang relatif muda. Solusi yang diterapkan mencakup pelatihan profesional berkelanjutan, penguatan

koordinasi internal melalui rapat evaluasi, optimalisasi sumber daya, dan penguatan motivasi melalui pendekatan emosional kekeluargaan.

Penelitian ini merekomendasikan kepada kepala madrasah untuk terus mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi sesuai situasi dan kondisi, mempertahankan program kegiatan yang sudah berjalan dengan baik, serta memperbaharui program kerja berdasarkan perkembangan teknologi. Kepada para guru, direkomendasikan untuk selalu semangat dan tetap berusaha memberikan yang terbaik dalam bekerja, karena masa depan bangsa ditentukan oleh kualitas guru hari ini.

## REFERENSI

- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Praktiknya*. CV Budi Tama. Yogyakarta.
- Afifudin dan Saebani, B.A. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pustaka Setia. Bandung.
- Andriani, R.D. (2021). Pola Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 1-15.
- Andrya Regina Amalia. (2020). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo [Skripsi]*. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jawa Timur.
- Arikunto, S. (2003). *Manajemen Penelitian*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Asmani, J.M. (2009). *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*. Power Books (Ihdina). Yogyakarta.
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pustaka Setia. Bandung.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications. California.
- Danim, S. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Danim, S. (2008). *Visi Baru Manajemen Sekolah (Cet. III)*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Danim, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta. Jakarta.
- Departemen Agama RI. (2002). *Al-Quran dan Terjemahnya*. Karya Toha Putra. Semarang.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Dessler, G. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indo Jaya Multitama. Jakarta.
- Ekowati E.R. (2020). *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang [Tesis]*. Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Magelang.
- Getteng, A.R. (2009). *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika*. Graha Guru. Yogyakarta.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Halim, A.R. (2009). *Paradigma Baru Sistem Pembinaan Madrasah (Cet. I)*. Kota Kembang. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. dan Moejiono. (2002). *Proses Belajar Mengajar*. PT. Rosdakarya. Bandung.
- Helmawati. (2014). *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah melalui Manajerial Skills*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Imron, A. (2011). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan (Cet. 1)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Karwati, E. dan Priansa, D.J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Alfabeta. Bandung.
- Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

- Mangkunegara, A.A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Miles, M.B. dan Huberman, A.M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications. California.
- Moleong, L.J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muwahid Shulhan dan Soim. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Teras. Yogyakarta.
- Najemuddin. (2009). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Guru Aliyah Watangsoppeng* [Tesis].
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. Jakarta.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* (Cet. II). Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, V. dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cet. 9). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Cet. II). Alfabeta. Bandung.
- Saroni, M. (2011). *Personal Branding Guru* (Cet. I). Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Shihab, M.Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Lentera Hati. Jakarta.
- Siagian, S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, J.P. (1994). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bin Aksara. Jakarta.
- Soekarto Indrafachrudi. (2006). *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif* (Edisi Kedua). Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru* (Edisi Pertama). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Syah, M. (2009). *Psikologi Belajar* (Edisi Revisi). Rajawali Pers. Jakarta.
- Syarifuddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Cet. I). Gasindo. Jakarta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. 4). Balai Pustaka. Jakarta.
- Utomo, S.A.W. (2015). *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Muhammadiyah* [Tesis].
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Cet. IV). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Cet. VII). PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, U.B. (2011). *Teori Kepemimpinan*. BKD Kota Yogyakarta. Yogyakarta.