

Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid

Nurmahani Tanjung¹, Irwansyah²

^{1,2} Universitas Al Washliyah Medan, Indonesia

Email: bundaassyifa943@gmail.com¹; irwanbedjo39@gmail.com²

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan berbagai strategi kepemimpinan, seperti memberikan motivasi kepada guru, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, peran kepala madrasah dalam supervisi akademik dan pengelolaan program pelatihan guru turut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik. Faktor-faktor yang mendukung efektivitas kepemimpinan kepala madrasah antara lain dukungan dari pihak sekolah, kedisiplinan guru, serta keterlibatan aktif dalam kegiatan pengembangan profesional. Namun, terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan fasilitas dan rendahnya partisipasi sebagian guru dalam pelatihan. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala madrasah melalui pelatihan kepemimpinan pendidikan, serta peningkatan dukungan sarana dan prasarana guna menunjang proses pembelajaran yang lebih optimal

Kata Kunci: *Kepala Madrasah, Kepemimpinan, Kinerja Guru.*

The Effectiveness of the Principal's Leadership in Improving Teacher Performance at the Al Washliyah Kampung Mesjid Islamic High School

Abstract

This paper aims to analyze the effectiveness of the leadership of the madrasah principal in improving teacher performance at Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the madrasah principal applies various leadership strategies, such as providing motivation to teachers, building effective communication, and creating a conducive work environment. In addition, the role of the madrasah principal in academic supervision and management of teacher training programs also contributes to improving the competence and professionalism of educators. Factors that support the effectiveness of the madrasah principal's leadership include support from the school, teacher discipline, and active involvement in professional development activities. However, there are several obstacles such as limited facilities and low participation of some teachers in training. Thus, the effectiveness of the madrasah principal's leadership greatly influences the improvement of teacher performance. The recommendation from this study is the need to increase the leadership capacity of the madrasah principal through educational

leadership training, as well as increasing support for facilities and infrastructure to support a more optimal learning process.

Keywords: *Principal of Madrasah, Leadership, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Peningkatan kesadaran akan pentingnya prestasi kerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan, serta etos kerja dalam dunia pendidikan merupakan sebuah keniscayaan yang harus terus diupayakan. Berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, seperti peningkatan motivasi kerja, penyuluhan, pendidikan, dan pelatihan, menjadi langkah strategis dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih baik (Mulyaningsih, 2020). Dengan semakin berkembangnya tuntutan nasional terhadap standar pendidikan yang berkualitas, upaya peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan secara terarah, terpadu, dan menyeluruh (Ulfah, Supriani, & Arifudin, 2022).

Konteks pendidikan di madrasah aliyah, kepala madrasah memegang peranan sentral sebagai otoritas utama dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. Sebagai pemimpin institusi pendidikan, kepala madrasah harus memahami secara mendalam proses pendidikan yang berlangsung di madrasah serta memiliki kapabilitas dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan optimal (Ayuningtyas, Parinduri, Fitria, & Susanti, 2018). Keberhasilan atau kemunduran suatu madrasah tidak terlepas dari kinerja kepala madrasah itu sendiri. Hal ini disebabkan oleh peran kepala madrasah yang menjadi motor penggerak utama dalam kehidupan dan perkembangan madrasah. Seorang kepala madrasah bukan hanya bertindak sebagai manajer yang mengelola berbagai aspek operasional sekolah, tetapi juga sebagai pemikir dan pengembang yang harus memiliki visi strategis dalam memajukan lembaga pendidikan yang dipimpinnya (Hajaroh & Fauzan, 2023).

Lebih dari itu, kepala madrasah juga memiliki tanggung jawab moral yang besar dalam melakukan transformasi kemampuan dan kepemimpinan yang efektif. Kinerja kepala madrasah dapat dilihat dari bagaimana ia menampilkan diri dalam menjalankan tugasnya serta bagaimana ia mengelola sumber daya yang ada demi mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, kualitas pendidikan yang diberikan oleh suatu madrasah sangat dipengaruhi oleh efektivitas dan profesionalisme kepala madrasah dalam menjalankan fungsinya. Sebagai pemimpin, kepala madrasah harus mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, memberikan arahan yang jelas bagi tenaga pendidik dan peserta didik, serta mengoptimalkan segala potensi yang dimiliki madrasah agar mampu bersaing dalam dunia pendidikan yang semakin berkembang pesat (Supriani, Tanjung, Mayasari, & Arifudin, 2022). Oleh karena itu, Kementerian Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menyelenggarakan sistem pendidikan di Indonesia agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperluas akses pendidikan bagi seluruh lapisan masyarakat. Pendidikan yang berkualitas haruslah selaras dengan visi pendidikan nasional, yang menuntut adanya pemimpin-pemimpin yang berkualitas di setiap lembaga pendidikan. Pemimpin yang baik tidak hanya mampu mengayomi dan membimbing tenaga pendidik serta peserta didik, tetapi juga mampu menghasilkan inovasi dalam sistem pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan (Hamdan et al., 2023).

Manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah atau kepala madrasah merupakan figur utama yang menentukan kesuksesan sebuah lembaga pendidikan. Dengan kekuatan kepemimpinan serta tekad yang kuat, kepala madrasah harus mampu mengembangkan lembaga pendidikan yang dipimpinnya agar semakin maju dan berdaya saing. Keberhasilan suatu sekolah tidak hanya bergantung pada infrastruktur dan sistem pembelajaran yang diterapkan, tetapi juga pada kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam mengelola dan memajukan institusi pendidikan (Putrajaya, Warsah, & Purnama Sari, 2023).

Kesuksesan kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya juga bergantung pada kemampuannya dalam membangun kerja sama yang solid dengan seluruh tenaga kependidikan di sekolah. Kepala madrasah harus mampu memberdayakan staf pengajar dan tenaga kependidikan lainnya agar dapat bekerja secara sinergis dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepala madrasah dituntut untuk memiliki keterampilan manajerial yang inovatif sehingga madrasah dapat beradaptasi dengan berbagai dinamika perkembangan yang terjadi di dunia pendidikan, termasuk kemajuan teknologi yang begitu pesat serta tuntutan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas bagi generasi penerus bangsa (Kadarsih, Marsidin, Sabandi, & Febriani, 2020).

Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa pendidikan yang diberikan kepada peserta didik mampu mencetak individu-individu yang kompeten dan berdaya saing. Oleh karena itu, peningkatan kinerja kepala madrasah harus menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan kepemimpinan yang efektif, strategi yang tepat, serta komitmen yang tinggi terhadap kemajuan pendidikan, kepala madrasah dapat menjadi motor utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif, berdaya saing, dan mampu menghadapi tantangan global di masa depan (Putra & Mufid, 2023).

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan karakter dan kecerdasan bangsa. Di tingkat Madrasah Aliyah, peran kepala madrasah menjadi sangat signifikan dalam menentukan kualitas pendidikan yang disajikan kepada para siswa. Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Masjid, yang berlokasi di tengah keragaman sosial dan budaya, menghadapi tantangan khusus dalam meningkatkan kinerja pendidikannya. Kepala madrasah, sebagai pemimpin, dituntut tidak hanya mengelola administrasi dan kebijakan, tetapi lebih dari itu, harus mampu menjadi pemimpin yang efektif yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing guru-guru untuk mencapai standar pengajaran yang lebih tinggi sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Widyanto, 2022).

Efektivitas kepemimpinan dalam konteks ini tidak hanya diukur dari kemampuan manajerial semata, tetapi juga dari kapasitasnya dalam mengimplementasikan strategi-strategi pendidikan yang inovatif dan adaptif. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap guru dapat berkembang secara profesional dan memberikan kontribusi maksimal bagi pengalaman belajar siswa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis sejauh mana efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Masjid dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada kualitas output pendidikan yang dihasilkan (Omeri, 2015).

Dengan memahami variabel-variabel yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi madrasah-madrasah lain dalam

mengimplementasikan praktik-praktik kepemimpinan yang efektif untuk mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi dan relevan dengan tuntutan KKNi serta kebutuhan masa depan pendidikan di Indonesia.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara dilakukan terhadap beberapa responden yang terdiri dari kepala madrasah, guru-guru, serta staff administrasi madrasah untuk mendapatkan persepsi dan pengalaman langsung terkait praktik kepemimpinan yang diterapkan (Sidiq, Miftachul Choiri, & Mujahidin, 2019). Observasi partisipatif juga dilakukan untuk mengamati interaksi antara kepala madrasah dengan guru serta pengaruhnya terhadap aktivitas belajar mengajar. Selain itu, analisis dokumen seperti Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Laporan Evaluasi Diri Sekolah (EDS) juga dijadikan sebagai sumber data sekunder untuk melengkapi data yang telah dikumpulkan dan memberikan gambaran lebih lanjut mengenai implementasi kebijakan dan inisiatif kepemimpinan di madrasah tersebut (Darmalaksana, 2020).

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode analisis isi untuk mengidentifikasi tema-tema khusus yang berkaitan dengan praktik kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja guru. Kredibilitas data dipastikan melalui triangulasi sumber dan metode, serta member check untuk memverifikasi temuan dengan responden. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan insight bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan madrasah (Moleong, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Atmosfer dan Lingkungan Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid

Kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid membawa pengaruh yang sangat terasa dalam membentuk atmosfer dan lingkungan pembelajaran. Kehadiran seorang pemimpin yang berwibawa namun tetap merakyat menjadi salah satu kunci utama terciptanya suasana harmonis di antara para guru, siswa, serta tenaga kependidikan. Sejak pertama kali mengemban tugas, kepala madrasah tersebut menanamkan nilai kebersamaan, disiplin, dan tanggung jawab yang diterapkan secara konsisten. Ia tidak hanya sekadar memberikan arahan, tetapi juga terlibat langsung dalam berbagai kegiatan madrasah untuk memastikan setiap kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik. Pendekatan personal yang ia lakukan kepada para guru membuahkan kepercayaan yang kuat, sehingga mereka merasa didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Zhahira, 2022).

Kedisiplinan yang diterapkan kepala madrasah tercermin dari kebijakan kedatangan tepat waktu, pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar yang tertib, serta evaluasi rutin atas capaian akademik siswa. Ketegasan dalam menentukan aturan diimbangi dengan sikap bijaksana saat menghadapi persoalan, sehingga setiap konflik dapat dikelola secara sehat tanpa menimbulkan perpecahan. Guru-guru pun merasa dipermudah ketika harus berkoordinasi atau mengajukan gagasan, karena kepala madrasah selalu membuka pintu dialog untuk mendengar masukan atau keluhan. Dari sinilah tercipta budaya demokratis di

lingkungan sekolah, yang memicu semangat inovasi dan inisiatif di kalangan pendidik maupun peserta didik (Dja'far & Yunus, 2021).

Selain itu, kepala madrasah juga mengembangkan sikap tanggap terhadap kebutuhan madrasah. Ia berusaha mengoptimalkan fasilitas yang ada, merancang program ekstra kurikuler, serta membentuk tim-tim khusus guna meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik siswa. Pembentukan tim riset sains, misalnya, difasilitasi melalui pemberian waktu khusus dan bimbingan intensif bagi siswa yang berminat. Hal serupa juga terlihat pada pengembangan bakat olahraga dan seni, di mana kepala madrasah mendorong guru pembimbing untuk lebih kreatif dalam merancang pelatihan. Langkah-langkah ini memberi dampak positif bagi iklim kompetitif di antara para siswa, di mana mereka terdorong saling berlomba menunjukkan kemampuan terbaik, namun tetap menjunjung tinggi sportivitas dan persaudaraan (Fachrurazi et al., 2021). Di luar kegiatan belajar-mengajar, kedekatan kepala madrasah dengan masyarakat sekitar turut memengaruhi suasana lingkungan. Ia aktif menjalin komunikasi dengan tokoh-tokoh masyarakat dan menjembatani kepentingan madrasah dengan kepentingan warga setempat. Keterlibatannya dalam berbagai kegiatan keagamaan dan sosial menjadikan Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid semakin dihargai dan diakui sebagai lembaga pendidikan yang peduli pada perkembangan moral dan spiritual siswa. Dari situ pula hubungan saling dukung antara pihak madrasah dan masyarakat terjalin kian erat, menciptakan suasana aman, nyaman, dan kondusif untuk proses pendidikan (Abdurrahmansyah, 2023).

Perubahan signifikan juga terlihat pada budaya kerja tenaga kependidikan, yang semakin profesional dalam memberikan layanan administrasi maupun sarana prasarana. Kepala madrasah senantiasa membimbing stafnya agar mengutamakan kepentingan peserta didik dan menjaga kelancaran seluruh proses belajar. Ketika muncul masalah terkait absensi, kebersihan, atau pemeliharaan fasilitas, kepala madrasah langsung mengoordinasikan upaya perbaikan bersama tim terkait. Efisiensi dan kinerja yang optimal menjadi sasaran utama, sebab ia meyakini bahwa mutu sebuah madrasah tidak hanya tampak dari hasil akademik siswa, melainkan juga dari tata kelola yang baik.

Seluruh perubahan yang terjadi membentuk atmosfer baru di Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid. Suasana menjadi lebih hidup, dinamis, dan terbuka terhadap ide-ide kreatif. Kepala madrasah berusaha menjaga keseimbangan antara penerapan aturan yang jelas dengan pemberian ruang yang cukup bagi guru dan siswa untuk berkreasi. Ia menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi, sehingga para pendidik dan peserta didik merasa diperlakukan adil. Dalam setiap rapat dan pertemuan, kepala madrasah selalu menekankan pentingnya komitmen, kerja keras, serta keteladanan akhlak mulia sebagai ciri khas institusi pendidikan Islam. Nilai-nilai itulah yang kemudian diinternalisasikan ke dalam seluruh aktivitas madrasah, mulai dari proses pembelajaran hingga kegiatan di luar jam Pelajaran (Gama, 2020).

Dampak positif yang muncul dapat dilihat dari meningkatnya prestasi siswa, baik secara akademik maupun dalam kegiatan ekstrakurikuler. Perlahan namun pasti, madrasah ini mulai menunjukkan kredibilitas yang kian kokoh di mata masyarakat. Semangat saling mendukung dan rasa memiliki ikut tercermin pada tingginya tingkat kehadiran, rendahnya angka pelanggaran kedisiplinan, serta kemauan para siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial keagamaan. Lingkungan yang kondusif ini juga memudahkan guru-guru dalam menerapkan berbagai metode pembelajaran inovatif, sebab mereka merasa

mendapatkan dukungan penuh dari pimpinan madrasah (Monoarfa, Tambingon, & Rotty, 2022).

Demikian, seluruh upaya kepala madrasah dalam mengelola sumber daya, membangun komunikasi efektif, serta memupuk motivasi di antara warga madrasah berperan besar dalam membentuk atmosfer belajar yang positif. Perubahan sistematis yang terus digalakkan mencerminkan visi pemimpin yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan dan pembentukan generasi muda berakhlak mulia. Melalui keteladanan, keterbukaan, dan dorongan untuk maju bersama, Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid berhasil mewujudkan lingkungan pembelajaran yang harmonis, menjanjikan, serta sekaligus menginspirasi lembaga pendidikan lain di sekitarnya (Permatasari, Amrullah, & Wardana, 2023).

Metode untuk mengevaluasi efektivitas kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Untuk mengetahui sejauh mana kepala madrasah berhasil meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid, diperlukan serangkaian metode evaluasi yang sistematis dan menyeluruh. Proses ini biasanya diawali dengan pengumpulan data dari berbagai sumber, agar gambaran tentang kinerja guru tidak hanya bersandar pada satu jenis penilaian saja. Kepala madrasah, sebagai pemimpin lembaga pendidikan, memiliki tanggung jawab dalam menyusun strategi evaluasi yang relevan dan menyeluruh—dengan demikian, setiap instrumen yang digunakan harus mencakup aspek akademik, non-akademik, serta pengembangan pribadi dan profesional guru (Siswadi, Yusnandar, & Larasati, 2021).

Salah satu pendekatan yang bisa dilakukan adalah melalui observasi proses pembelajaran di dalam kelas. Evaluasi ini berupaya menangkap cara guru mengelola suasana kelas, menyampaikan materi, hingga membimbing siswa menyelesaikan tugas. Dalam praktiknya, observer dapat berasal dari tim internal seperti wakil kepala madrasah atau koordinator bidang akademik, yang sebelumnya telah berdiskusi dengan kepala madrasah mengenai fokus penilaian. Hasil observasi kemudian didiskusikan secara mendalam, sehingga guru memperoleh masukan yang konstruktif dan kepala madrasah memperoleh data objektif tentang bagaimana perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dijalankan. Melalui metode ini, terlihat apakah kebijakan dan program pengembangan guru yang digagas kepala madrasah benar-benar terlaksana di ruang kelas dan berdampak positif pada kualitas pengajaran (Supendi, Daryani, & Safitri, 2023).

Selain observasi, wawancara atau diskusi kelompok dengan para guru menjadi sumber informasi lain yang dapat memotret efektivitas kepala madrasah. Kepala madrasah bisa mengadakan sesi pertemuan berkala—baik formal maupun nonformal—di mana guru diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, keluhan, dan saran. Suasana yang kondusif dalam pertemuan semacam ini memungkinkan guru berbicara terbuka mengenai pengalaman mereka menjalankan berbagai kebijakan yang diterapkan, apakah mendapatkan dukungan penuh, atau justru menemui kendala tertentu. Dari interaksi tersebut, akan tergambar peran kepala madrasah dalam memberi motivasi, mengarahkan, serta memfasilitasi kebutuhan profesional guru. Jika para guru merasa terbantu dan terdorong untuk terus meningkatkan kompetensinya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berjalan efektif (Wahyuni, 2015).

Instrumen lain yang kerap digunakan ialah angket atau kuesioner tertulis, di mana

guru maupun siswa menilai sejauh mana dampak kebijakan kepala madrasah terhadap kualitas pengajaran. Bagi guru, pertanyaan dalam angket dapat mencakup topik-topik seperti ketersediaan sarana pembelajaran, kebijakan pelatihan dan workshop, sistem supervisi, hingga iklim kerja secara umum. Sementara itu, bagi siswa, pertanyaan dapat lebih menitikberatkan pada pemahaman mereka terhadap materi, sejauh mana guru memotivasi belajar, serta tingkat kepuasan terhadap proses pembelajaran di kelas. Data kuantitatif dari angket kemudian diolah menjadi statistik deskriptif yang mampu memperlihatkan kecenderungan umum—apakah kinerja guru meningkat sesuai harapan kepala madrasah atau masih memerlukan pembenahan di beberapa aspek (Walid & Ishak, 2023).

Selanjutnya, kepala madrasah bersama timnya dapat melakukan analisis terhadap dokumen-dokumen resmi seperti Rencana Program Pembelajaran (RPP), Silabus, dan berbagai laporan kegiatan. Dokumen-dokumen ini mencerminkan tingkat keselarasan antara perencanaan pembelajaran yang ideal dengan praktik di lapangan. Di sinilah kepala madrasah dapat menilai konsistensi pengajaran guru, kemajuan pencapaian target kurikulum, serta inovasi-inovasi yang muncul dalam proses pembelajaran. Jika ada kesenjangan signifikan antara yang direncanakan dan yang diterapkan, hal tersebut menjadi bahan refleksi dan perbaikan, sekaligus indikator bahwa kebijakan dan arahan kepemimpinan mungkin perlu dioptimalkan (Rusman, 2011).

Metode evaluasi juga tidak lepas dari rapat dan pertemuan rutin yang melibatkan semua pemangku kepentingan, mulai dari guru, staf administrasi, komite madrasah, hingga tokoh masyarakat jika diperlukan. Hasil diskusi dalam forum tersebut menjadi cermin akan efektivitas kebijakan dan manajemen kepala madrasah. Semakin tinggi tingkat partisipasi dan antusiasme guru dalam forum-forum itu, semakin menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu menciptakan iklim keterbukaan dan kolaborasi. Sebaliknya, jika forum cenderung berjalan satu arah atau muncul banyak keluhan tanpa solusi nyata, maka ini menandakan perlunya evaluasi lebih mendalam terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan (Zhahira, 2022).

Pemantauan berkala terhadap kinerja guru juga dapat diperkaya dengan melihat capaian-capaian non-akademik seperti keberhasilan siswa dalam ajang perlombaan, keaktifan kegiatan ekstrakurikuler, maupun dampak positif lain di lingkungan madrasah. Guru yang termotivasi dengan baik biasanya akan mendorong siswanya untuk ikut serta dalam berbagai kompetisi atau kegiatan pengembangan diri. Dalam hal ini, kepala madrasah berperan menyediakan sarana, dukungan moral, dan kebijakan pendukung agar guru dapat mengeksplorasi program pengayaan yang relevan. Jika data menunjukkan peningkatan aktivitas ekstrakurikuler dan prestasi siswa, hal itu menunjukkan bahwa kepala madrasah efektif memacu guru untuk lebih kreatif dan inovatif di bidang pengajaran (Chrisvianty, Arafat, & Mulyadi, 2020).

Demikian, Seluruh metode yang dijalankan bertujuan tidak hanya untuk menilai kinerja guru semata, tetapi juga untuk mengukur seberapa sukses kepala madrasah dalam memimpin, mengarahkan, serta menumbuhkan semangat kolegialitas di antara pendidik. Pada giliran selanjutnya, temuan-temuan penting dijadikan pijakan untuk membuat rencana tindak lanjut, seperti mengadakan pelatihan bagi guru, mengadopsi pendekatan pembelajaran baru, atau merevisi beberapa kebijakan yang kurang efektif. Melalui serangkaian mekanisme evaluasi inilah, kepala madrasah dapat terus memantau dan

mengukur dampak dari setiap keputusan yang diambil, memastikan bahwa setiap langkah benar-benar bermuara pada perbaikan kualitas guru dan, pada akhirnya, peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid.

SIMPULAN

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid. Efektivitas kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan kepala madrasah dalam memberikan arahan, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan, seperti pemberian motivasi, pengawasan, serta pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pembinaan, berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan kinerja guru. Selain itu, kepemimpinan yang bersifat demokratis dan partisipatif mampu meningkatkan semangat kerja guru serta memperkuat budaya kerja yang kolaboratif di lingkungan madrasah. Namun, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti keterbatasan sarana dan prasarana serta tingkat partisipasi guru dalam program peningkatan kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut dalam memperkuat kebijakan kepemimpinan yang adaptif dan inovatif untuk memastikan peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Demikian, efektivitas kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Al Washliyah Kampung Mesjid dapat dikatakan berhasil dalam mendorong peningkatan kinerja guru, meskipun masih perlu adanya pengembangan dan optimalisasi kebijakan untuk hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmansyah. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital*. 1.
- Ayuningtyas, D., Parinduri, S. K., Fitria, & Susanti, A. (2018). Integritas Kepemimpinan Antikorupsi di Sektor Kesehatan. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 4(1), 1–28. doi:10.32697/INTEGRITAS.V4I1.157
- Chrisvianty, E., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2). doi:10.31004/jptam.v4i2.628
- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. Retrieved from <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/32855>
- Dja'far, A. B., & Yunus. (2021). *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (Konsep, Prinsip, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam)*. Adab.
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Gama, A. W. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan dan Aplikasi*. Экономика Региона.
- Hajaroh, M., & Fauzan, A. (2023). Model Konseptual Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Madrasah. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(01), 162–174. doi:10.31316/GCOUNS.V8I01.4750
- Hamdan, H., Aprina, A., Rochman, M., Husnurijal, H., Eliana, L., & Rahmawati, I. (2023). MENGEKSPLORASI MPLEMENTASI KEPEMIMPINAN ADAPTIF DI SEKOLAH ISLAM TERPADU. *FASTABIQ: JURNAL STUDI ISLAM*, 4(2), 185–199. doi:10.47281/FAS.V4I2.142
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2(2), 194–201. doi:10.31004/EDUKATIF.V2I2.138
- Moleong, L. J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Monoarfa, H., Tambingon, H. N., & Rotty, V. N. J. (2022). Intervensi Politik Dalam Dunia Manajemen Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 5894–5899. doi:10.31004/JPDK.V4I5.7621
- Mulyaningsih. (2020). *KEPEMIMPINAN DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN*. Bandung.
- Omeri, N. (2015). PENTINGNYA PENDIDIKAN KARAKTER DALAM DUNIA PENDIDIKAN. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(3). doi:10.33369/MAPEN.V9I3.1145
- Permatasari, L., Amrullah, M., & Wardana, M. H. K. (2023). Penguatan Pendidikan Karakter Religius Siswa Berbasis Manajemen Kelas. *Fitrah: Journal of Islamic Education*. doi:10.53802/fitrah.v4i1.190
- Putra, H. A., & Mufid, Moh. (2023). Kepemimpinan Perempuan dalam Konsep Negara Modern Perspektif Maqasid Al-Syariah: Studi Komparatif Pemikiran Yusuf Al-Qardhawi dan Said Ramadhan Al-Buthi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(3). doi:10.59141/jist.v4i3.593
- Putrajaya, G., Warsah, I., & Purnama Sari, D. (2023). Peran Kepala Sekolah Didalam Lembaga Pendidikan Islam: Telaah Teori Kepemimpinan. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 15(1), 127–138. doi:10.47945/AL-RIWAYAH.V15I1.784

- Rusman. (2011). *Model-model pembelajaran: Mengembangkan profesionalisme guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sidiq, U., Miftachul Choiri, Moh., & Mujahidin, A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. (A. Mujahidin, Ed.). Ponorogo: NATA KARYA.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1).
- Supendi, P., Daryani, A., & Safitri, D. (2023). PENDIDIKAN PROFESI GURU (PPG). *Cendikia: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(4), 7–17. doi:10.572349/CENDIKIA.V1I4.417
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338. doi:10.54371/JIIP.V5I1.417
- Ulfah, E. D., Supriani, Y., & Arifudin, O. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161. doi:10.54371/JIIP.V5I1.392
- Wahyuni, L. (2015). Hubungan Keterampilan Mengajar Guru Dengan Minat Belajar Siswa. *Pendidikan Guru Sekolah Dasar Edisi 11 Tahun Ke IV*.
- Walid, A., & Ishak, I. (2023). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Jurnal Hadratul Madaniyah*. doi:10.33084/jhm.v10i2.6539
- Widyanto, I. (2022). Politik pendidikan: Respons kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan urusan pendidikan menengah di Kota Surabaya. *Jurnal Politik Indonesia (Indonesian Journal of Politics)*, 8(2). doi:10.20473/jpi.v8i2.39940
- Zhahira, J. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85–100. doi:10.56436/JER.V1I1.16.