

DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN



Anizar¹

*Korespondensi :

Email :
anizar.koto81@gmail.com

Afiliasi Penulis :

¹Universitas Islam Negeri Sjech
M. Djamil Djambek Bukittinggi,
Indonesia

Riwayat Artikel :

Penyerahan : 14 Juli 2023
Revisi : 20 November 2023
Diterima : 26 Desember 2023
Diterbitkan : 31 Desember 2023

Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan, Kinerja,
Pendidik

Keyword :

Leadership, The Performance,
Teacher

Abstrak

Leadership (kepemimpinan) dapat dikatakan sebagai suatu metode dalam mengkoordinir, memberdayakan, dan mengendalikan seluruh komponen dalam sebuah organisasi atau menyiratkan bahwa pencapaian dibuat oleh individu atau perwakilan untuk mencapai tujuan hierarkis. Pencapaian tujuan-tujuan resmi hanya dapat dibayangkan karena upaya para penghibur di asosiasi berfungsi dengan baik. Seorang pendidik yang memiliki kinerja tinggi dan hebat dapat menjunjung tinggi pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh madrasah. Penelitian ini menggambarkan dan merinci gaya kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja pendidik dan kependidikan di MTsS Ainul Yaqin Batagak, serta menyelidiki variabel-variabel yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Tinjauan ini menggunakan metodologi subjektif yang dijelaskan dengan rencana penelitian studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah terlihat dari perilaku sehari-hari yang penuh perhatian, humoris, tegas, bijaksana, disiplin, dan memiliki emosi yang stabil, bahkan penugasan lembaga diselesaikan dengan baik. Dalam memonitor, kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan kelompok dengan tujuan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala madrasah di MTsS Ainul Yaqin Batagak Kabupaten Agam menunjukkan perilaku peduli, dan penugasan yang diberikan dilakukan dengan adil dengan memberikan arahan terlebih dahulu.

Abstract

Leadership (leadership) can be said to be a method of coordinating, empowering and controlling all components in an organization or implying that achievements are made by individuals or representatives to achieve hierarchical goals. The achievement of official goals is only conceivable due to the efforts of the entertainers in the well-functioning association. An educator who has high and great performance can uphold the achievement of the goals and targets set by the school. This research describes and details the leadership style of madrasah heads to improve the performance of educators and education at MTs Ainul Yaqin Batagak, as well as investigating the variables that influence leadership style. This review uses a subjective methodology explained by a case study research plan. The results of the research show that the leadership style of the madrasa head can be seen from his daily behavior which is attentive, humorous, firm, wise, disciplined and has stable emotions, even institutional assignments are completed well. In monitoring, the madrasa head uses a group leadership style with the aim of improving the performance of educators and education staff. The head of the madrasah at MTs Ainul Yaqin Batagak, Agam Regency shows caring behavior, and the assignments given are carried out fairly by giving directions first.

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan fokus pada peningkatan profesionalisme guru. Upaya tersebut



tercermin dalam kebijakan pemerintah yang meliputi penerbitan Undang–Undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dan Undang–Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2006 tentang Guru dan Dosen. Langkah konkret lainnya adalah peningkatan anggaran pendidikan yang memberikan dukungan finansial untuk operasional optimal seluruh komponen pendidikan, termasuk guru. Pemerintah juga memperhatikan aspek fisik dengan meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif melalui berbagai program penataran dan pelatihan. Guru didorong untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, serta menghadapi perubahan dinamika dunia pendidikan. Dalam konteks kinerja guru, (Arquitectura et al. 2015) mengidentifikasi tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan: individu, organisasi, dan psikologi. Kepala madrasah sebagai individu di dalam organisasi, memegang peran penting dalam terlaksananya pembelajaran. Kepemimpinan yang memperhatikan kepuasan kerja guru dianggap krusial, karena guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja dengan semangat, meningkatkan peluang untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Interaksi yang baik antar berbagai elemen, baik dari internal madrasah maupun dukungan eksternal pemerintah, diharapkan menciptakan lingkungan pendidikan yang memadai, mendorong kinerja guru, dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Upaya peningkatan profesionalisme guru di Indonesia melibatkan interaksi antar berbagai elemen, baik dari internal madrasah maupun dukungan dari pihak eksternal pemerintah. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang memadai, mendorong kinerja guru, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di negara ini. Sifat pendidikan umumnya dikendalikan oleh pencapaian sistem pembelajaran di lembaga pendidikan. Madrasah sebagai lembaga pendidikan membutuhkan kepala madrasah yang dapat memimpin dan mengawasi madrasah secara profesional. Fauzi (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan di madrasah. Hal tersebut karena kepala madrasah memiliki peran penting untuk melakukan peningkatan dan pengembangan madrasah secara berkelanjutan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dan sebagai penentu kemana arah dan seperti apa siswa akan dididik (Werdiningsih 2021). Artinya, jika SDM seorang guru kurang baik, maka kualitas siswa yang terbentuk juga kurang baik. Selanjutnya, yang harus diperhatikan adalah bagaimana pengaruh kinerja guru dalam memberikan pendidikan yang baik bagi siswa. Apakah terdapat faktor lain yang berpengaruh pada penerapan SDM guru tersebut? Misalnya, seperti motivasi kepala madrasah. Dengan demikian, peranan pemimpin yang dalam hal ini kepala madrasah, sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Sebab, terdapat pengaruh pemimpin dalam menciptakan iklim yang sehat dalam siklus dunia pendidikan, terutama di lingkungan madrasah.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Fahri and Lubis 2022). Gaya kepemimpinan yang paling tepat digunakan oleh seorang pimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan kinerja dari para bawahannya. Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam memimpin para guru di suatu madrasah, perlu dipertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk memprakarsai

tindakan anggota kelompok dalam upaya memecahkan masalah atau mencapai tujuan kelompok. Mengingat kepemimpinan bukan merupakan sifat bawaan atau turunan, maka setiap orang mempunyai peluang untuk melaksanakan fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan dapat dilakukan setiap orang, namun, orang yang memiliki hak dan wewenang untuk menjalankan tugas kepemimpinan disebut pimpinan (Syofiatul, 2021).

Rahmat (2019) mengemukakan bahwa "*Leadership is the ability to influence a group toward the achievement of goals*". Kepemimpinan dibutuhkan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan mutlak harus dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi. Dalam mewujudkan suatu organisasi yang baik, seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan sebagai alat dalam memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala MTsS Ainul Yaqin Batagak Kabupaten Agam menerapkan model kepemimpinan yang tidak biasa. Kepala madrasah merangkul semua personil madrasah untuk terlibat dalam kegiatan madrasah. Meski keberadaan kepala madrasah terbilang baru, namun kepala madrasah mampu melakukan perubahan secara berkesinambungan untuk memajukan lembaganya. Kepala MTsS Ainul Yaqin Batagak tetap kreatif dan inovatif mengadakan program-program baru yang mampu meningkatkan kualitas madrasah khususnya personil madrasah. Kepala madrasah memanfaatkan lembaga-lembaga yang menaungi madrasah secara maksimal seperti melakukan konsultasi. Hasil penelitian Khalid et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu metode cikal bakal dalam mengkoordinir, memberdayakan, dan mengendalikan seluruh komponen di dalam organisasi atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang ideal untuk menciptakan pelaksanaan perwakilan yang sebesar-besarnya.

Tugas dan fungsi kepala madrasah tentunya tidak sedikit, salah satunya adalah sebagai motivator, yaitu bagaimana kepala madrasah dapat mendorong atau menggerakkan bawahannya (tenaga pendidik dan kependidikan) dalam pemenuhan tugas. Tugas tersebut tentunya dapat diselesaikan tepat waktu dan dikerjakan semaksimal mungkin dalam rangka mencapai suatu keberhasilan bersama, yaitu keberhasilan dalam melaksanakan visi dan misi madrasah yang telah disepakati. Keberhasilan madrasah ditentukan oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan kepala madrasah. Menurut Danim (2012), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tertentu. Pengaruh itu dihasilkan dari interaksi atas dasar posisi formal ataupun informal. Menurut Mulyasa (2003), kepala madrasah setidaknya mempunyai peran dan fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi (Elvi, 2020).

Kepala madrasah selaku pemimpin di madrasah harus mampu menggerakkan guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya (Ajefri 2017). Kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan meningkatkan kinerja guru di madrasah, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Nugraha 2018) bahwa kualitas kepemimpinan yang kuat sangat diperlukan untuk menjamin kualitas dan profesionalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Badrudin et al. 2020). Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan (seni) pemimpin atau kepala madrasah untuk memengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dapat dipahami bahwa

kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam peranannya sebagai kepala madrasah. Lebih lanjut dikatakan bahwa keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin (Latifah, Warisno, and Hidayah 2021). Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer dalam mengatur dan mempengaruhi guru untuk meningkatkan kerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan madrasah. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi dan kinerja guru (Jaya 2022). Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing – masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat di mana pemimpin itu tumbuh dan berkembang (Gunawan, Alifia, and Adji 2022). Karakter yang berbeda – beda ini menimbulkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda – beda yang dilaksanakan oleh masing – masing pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat (Fitriani 2015; Septrisya, Monia, and Hanafi 2020).

Kinerja guru selama ini menjadi wacana utama dalam peningkatan mutu sumber daya manusia. Untuk meningkatkan mutu suatu lembaga pendidikan bergantung pada banyak hal, salah satunya adalah kinerja pihak – pihak yang terlibat di dalamnya (Sabri and Monia 2023). Menurut Depdiknas (2008), pengertian kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik – baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Merujuk pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009, indikator penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi lima, yaitu: *Pertama*, menguasai bahan ajar. *Kedua*, merencanakan proses belajar mengajar. *Ketiga*, kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar. *Keempat*, kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian. *Kelima*, kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 dapat dijabarkan sebagai berikut. *Pertama*, kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu. *Kedua*, kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. *Ketiga*, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas. *Keempat*, kemampuan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran (Bulgansyah 2020). Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan (Wijoyo 2021), karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan madrasah. Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Dakir 2018).

Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus aktif dan menempatkan dirinya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Ini mengharuskan guru memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan tanggung jawab untuk mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Meskipun teknologi terus berkembang, peran guru tetap sangat penting. Gaya kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor krusial dalam mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru sebagai kekuatan eksternal, memerlukan motivasi yang tinggi. Kinerja guru mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat diukur dari

aspek – aspek seperti keterampilan, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan kuantitas pekerjaan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru termasuk pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, nilai dasar, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Untuk mengukur kinerja guru, ada dua tugas yang dapat dijadikan acuan: tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran dan tugas yang berkaitan dengan penataan serta perencanaan pembelajaran. Kinerja guru, menurut (Wibowo, Nurmalasari, and Arifin 2015), mencerminkan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan standar kinerja. Faktor – faktor seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, perilaku, sikap, dan hubungan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, indikator kinerja guru yang relevan dalam penelitian ini mencakup tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kinerja. Tanggung jawab mencakup kesediaan guru untuk mempertanggungjawabkan tugas – tugasnya. Motivasi kerja mencakup dorongan individu untuk mencapai tujuan, sedangkan inisiatif kinerja mencakup kemampuan guru untuk mengambil keputusan tanpa perintah langsung dari pimpinan.

Berdasarkan observasi awal di MTsS Ainul Yaqin Batagak Kabupaten Agam, terlihat beberapa fenomena yang memberikan gambaran tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dan dampaknya terhadap kinerja guru. Secara umum, kepala madrasah terlihat menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, memfasilitasi komunikasi terbuka, dan memberikan ruang partisipasi kepada guru dalam pengambilan keputusan. Observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah sering mengadakan rapat rutin dengan guru, di mana suasana terbuka dan dialog aktif mendorong guru untuk menyampaikan pendapat dan saran. Pelaksanaan pelatihan dan workshop sebagai bagian dari upaya meningkatkan kompetensi guru juga dapat diidentifikasi dalam kegiatan rutin madrasah. Penghargaan yang diberikan kepada guru berprestasi mencerminkan kebijakan pengakuan atas kontribusi positif mereka. Kinerja guru yang relatif baik, terlihat dari indikator seperti peningkatan kualitas pembelajaran, prestasi siswa, dan kepuasan kerja guru, dapat dihubungkan dengan gaya kepemimpinan yang mendukung dan komitmen kepala madrasah dalam memberikan dukungan serta peluang pengembangan profesional. Penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah menjadi penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Fokus penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan kepala madrasah di MTsS Ainul Yaqin Batagak Kabupaten Agam, serta menelusuri faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan studi kasus. Sumber data diperoleh melalui wawancara dengan narasumber, dokumentasi arsip – arsip, dan pemakaian foto sebagai pelengkap data utama. Pendekatan kualitatif dipilih untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diamati. Metode pengumpulan data melibatkan observasi terbuka non – partisipan, wawancara semi – terstruktur, dan studi dokumentasi. Observasi terbuka digunakan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai interaksi dan kegiatan di lingkungan madrasah. Wawancara semi – terstruktur dilakukan dengan narasumber terkait, memberikan ruang bagi mereka untuk menyampaikan pandangan, pengalaman, dan pemahaman mereka terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah. Sementara itu, studi dokumentasi mencakup pemanfaatan arsip – arsip dan foto – foto yang mendukung pemahaman konteks dan sejarah madrasah. Teknik analisis

data mengacu pada pendekatan Miles and Huberman, yang melibatkan langkah – langkah seperti pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Proses analisis data bersifat interaktif dan melibatkan refleksi terus – menerus terhadap temuan yang muncul. Kesimpulan dari analisis data digunakan untuk membentuk pemahaman holistik mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah dan dampaknya terhadap kinerja guru. Dengan pendekatan dan metode ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami dinamika kepemimpinan kepala madrasah serta pengaruhnya terhadap lingkungan kerja dan kinerja guru di MTs S Ainul Yaqin Batagak Kabupaten Agam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTsS Ainul Yaqin Batagak Kabupaten Agam. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan studi kasus. Sumber data diperoleh melalui wawancara dengan kepala madrasah dan guru, observasi kegiatan di madrasah, serta analisis dokumen dan arsip terkait. Dalam penelitian ini, disajikan hasil temuan secara deskriptif untuk memberikan gambaran yang komprehensif. Dalam konteks pendidikan di madrasah, kualitas kepemimpinan kepala madrasah memiliki dampak yang signifikan terhadap proses pembelajaran dan kinerja guru. Berdasarkan data awal, madrasah ini berada di Kabupaten Agam, sebuah wilayah yang memiliki beragam tantangan pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap gaya kepemimpinan kepala madrasah dan komitmennya menjadi krusial dalam mencapai peningkatan kualitas pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di MTsS Ainul Yaqin Batagak menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini tercermin dalam sikap terbuka kepala madrasah, kesediaannya mendengarkan aspirasi guru, dan memberikan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dalam rapat – rapat rutin, guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan saran, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan partisipatif.

Selain gaya kepemimpinan demokratis, komitmen tinggi kepala madrasah terhadap pengembangan profesional guru juga menjadi sorotan utama. Upaya – upaya nyata dalam bentuk pelatihan dan workshop rutin menunjukkan kesungguhan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan madrasah. Pelatihan tersebut tidak hanya mencakup aspek akademis, tetapi juga mengintegrasikan pengembangan keterampilan pedagogis. Wawancara dengan kepala madrasah menggambarkan bahwa rapat – rapat rutin diadakan dengan tujuan untuk membahas berbagai hal terkait kegiatan madrasah. Suasana rapat selalu terasa terbuka, dan guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka. Kepala madrasah menyatakan bahwa pengambilan keputusan bersama dengan partisipasi guru memiliki dampak positif terhadap implementasi kebijakan di madrasah. Observasi terhadap pelatihan dan workshop menunjukkan bahwa kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan kompetensi guru. Materi yang disampaikan disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan. Interaksi antar guru dalam kegiatan ini juga menjadi momen penting untuk saling bertukar pengalaman dan praktik terbaik.

Hasil wawancara dengan guru menambahkan dimensi emosional dalam analisis. Guru menyatakan bahwa pemberian penghargaan oleh kepala madrasah menjadi motivasi tambahan. Penghargaan tersebut tidak hanya diberikan untuk prestasi

akademis, tetapi juga mencakup kontribusi positif dalam pengembangan ekstrakurikuler dan kegiatan sosial di madrasah. Observasi terhadap interaksi sehari – hari antara kepala madrasah dan guru menunjukkan adanya hubungan yang harmonis. Kepala madrasah tidak hanya terlibat dalam aspek profesional, tetapi juga menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan personal guru. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk memberikan kontribusi maksimal.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan Kepala MTsS Ainul Yaqin Batagak Kabupaten Agam memberikan contoh hubungan yang baik dengan bawahan, sejalan dengan hasil penelitian yang mengidentifikasi delapan karakter atau aspek kepemimpinan. *Pertama*, perilaku sehari – hari kepala madrasah mencerminkan watak perhatian, disiplin, inovasi, terbuka, bijaksana, dan emosi yang stabil. Gaya kepemimpinan ini cocok dengan pendekatan kelompok/tim, yang menekankan pentingnya kepemimpinan kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Pentingnya watak perhatian dalam kepemimpinan tidak hanya berarti memperhatikan tugas – tugas sehari – hari, tetapi juga melibatkan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan dan aspirasi individu di dalam tim (H. E. Mulyasa 2022). Kepala madrasah memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didengar dan diberikan perhatian yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Disiplin dalam kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk mengelola konflik secara efektif. Kepala madrasah tidak hanya menjadi pemimpin tetapi juga mediator yang berpengalaman, membantu menyelesaikan konflik di antara bawahan. Dengan demikian, kepemimpinan ini bukan hanya tentang memberi perintah, tetapi juga tentang membina hubungan harmonis di antara semua anggota tim. Inovasi sebagai karakteristik kepemimpinan yang tercermin dalam tindakan sehari – hari menunjukkan bahwa kepala madrasah terus mendorong dan mendukung gagasan baru dari bawahan. Ini menciptakan suasana di mana kreativitas dihargai dan diintegrasikan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan inovatif ini mengarah pada peningkatan efisiensi dan efektivitas di seluruh madrasah. Terbuka dan bijaksana, dua karakteristik lain dari kepemimpinan Kepala madrasah memainkan peran kunci dalam membangun komunikasi yang baik di antara tim. Sikap terbuka menciptakan kepercayaan di antara bawahan, sementara bijaksana membantu dalam mengatasi tantangan dan mengejar solusi yang paling tepat. Kepala madrasah menjadi teladan bagi sikap positif ini, membimbing tim melalui situasi yang kompleks dengan bijaksana dan terbuka terhadap ide – ide baru.

Stabilitas emosional kepala madrasah juga menciptakan dasar yang kokoh untuk kepemimpinan yang efektif. Kemampuan untuk tetap tenang dan stabil di bawah tekanan memengaruhi positif atmosfer kerja, membantu mengatasi tantangan dengan sikap positif. Dalam konteks ini, kestabilan emosional juga dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang tidak mudah terpengaruh oleh perubahan eksternal atau tekanan yang dapat mengancam kelangsungan madrasah. Pemberian tugas oleh Kepala madrasah dilakukan dengan adil dan dengan pertimbangan terhadap keahlian masing – masing anggota tim. Pemahaman yang mendalam tentang kemampuan individu memungkinkan kepala madrasah merancang tugas – tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat bawahan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan tim/kelompok memainkan peran kunci dalam menilai, memperjelas, dan menunjuk tugas secara jelas. Gaya kepemimpinan situasional seperti yang diusulkan oleh Hersey dan Blanchard, menyoroti pentingnya kepala madrasah sebagai pemimpin penugasan. Kepala madrasah tidak

hanya memeriksa masalah dengan bawahan tetapi juga mencapai kesepakatan untuk menunjuk tugas kepada mereka. Pemahaman mendalam tentang situasi dan karakteristik bawahan memberikan dasar untuk pengambilan keputusan yang tepat dalam menetapkan tugas.

Gaya kepemimpinan kontingensi seperti yang dijelaskan oleh Teori Komariah dan Triatna menunjukkan bahwa kepala madrasah harus terlibat dengan bagian-bagian strategis dari prosedur administrasi. Pionir terlibat dalam setiap gerakan di madrasah yang bersifat prosedural, menciptakan dasar untuk pengelolaan yang efektif. Pengambilan keputusan bersama/musyawarah yang melibatkan seluruh pegawai madrasah dan wali murid mencerminkan gaya kepemimpinan demokrasi. Dalam konteks ini, Hadari dan Nawawi menekankan pentingnya musyawarah dalam menentukan keputusan. Kepala madrasah berfungsi sebagai fasilitator, menciptakan *platform* untuk dialog terbuka dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan bersama. Gaya kepemimpinan kelompok/tim yang menurut (Northouse 2014) merupakan tindakan kepemimpinan tugas internal, mengorganisir, mengkonsolidasikan, dan memusatkan perhatian pada tujuan kelompok. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya tentang memberi arahan tetapi juga tentang memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen yang dilakukan dengan kontrol atas keputusan yang diambil mencerminkan gaya kepemimpinan tim/kelompok yang menekankan kontrol internal terhadap keputusan yang diambil. Ini berarti bahwa Kepala madrasah tidak hanya memberikan tanggung jawab tetapi juga memonitor dan mengevaluasi kemajuan tugas secara teratur. Perbaikan madrasah yang dilakukan secara bertahap dan kontinu mencakup berbagai aspek pengembangan, seperti pengembangan belajar, ekstrakurikuler, sarana, dan prasarana. Penelitian ini sesuai dengan beberapa spekulasi sehubungan dengan gaya kepemimpinan, yang menunjukkan komitmen Kepala madrasah terhadap perbaikan yang berkelanjutan. Korespondensi terbuka dan dua arah merupakan aspek penting dalam gaya kepemimpinan Kepala madrasah. Dalam konteks ini, (Husaini 2008) menekankan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi mendorong kelompok untuk berdiskusi dan berpartisipasi aktif. Sementara itu, gaya kepemimpinan tim/kelompok, seperti yang dijelaskan oleh (Northouse 2014), menentukan bahwa kepala madrasah harus aktif dalam mengorganisir dan mengintervensi.

Motivasi dengan memberikan dukungan dan memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi fokus penting dalam gaya kepemimpinan demokrasi. (Rahardja, Aini, and Zuliana 2016) menyarankan agar pemimpin menjadi dinamis dalam menggerakkan dan menginspirasi bawahan. Gaya kepemimpinan tim/kelompok, sebagaimana dijelaskan oleh Northouse (2014), menjelaskan bahwa kegiatan kepemimpinan hubungan internal dengan memuaskan kebutuhan setiap anggota. Gaya kepemimpinan Path Goal, seperti dijelaskan oleh Northouse menyebabkan pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori Yulk (2015:316) menjelaskan tentang gaya kepemimpinan transformasional bahwa pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai lebih dari yang diharapkan dan lebih bermanfaat dari atasan mereka.

Reward yang diberikan sebagai ucapan terima kasih kepada pendidik dan tenaga kependidikan sejalan dengan gaya kepemimpinan demokratis yang menekankan pentingnya pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja bawahan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Arquitectura et al. 2015), yang menyatakan bahwa pemimpin yang demokratis berusaha untuk tidak memihak dalam memuji dan menegur. Penghargaan tersebut diharapkan dapat memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga

kependidikan untuk terus meningkatkan kinerja mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Bagian-bagian yang memengaruhi gaya kepemimpinan kepala madrasah melibatkan pemimpin madrasah yang berwawasan di bidang pengajaran, pengalaman sebelumnya, dan kebijakan organisasi. Pemimpin yang berwawasan di bidang pengajaran memiliki pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan dinamika di dunia pendidikan, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih informatif. Pengalaman sebelumnya sebagai wakil kepala/kepala madrasah di madrasah lain memberikan perspektif tambahan tentang praktik terbaik dan kebijakan yang berhasil diterapkan di lingkungan pendidikan. Hal ini memungkinkan kepala madrasah untuk membawa pengalaman berharga ini ke madrasah mereka saat ini, menciptakan landasan untuk kepemimpinan yang lebih efektif. Kepala madrasah yang sudah cukup lama menjabat sebagai wakil kesiswaan juga membawa keahlian khusus dalam mengelola hubungan dengan siswa dan orang tua.

Pemahaman mendalam tentang dinamika hubungan siswa-guru dapat mempengaruhi positif kebijakan yang diterapkan di madrasah. Melakukan diklat kepala madrasah menjadi langkah penting dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan. Diklat ini tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan baru tetapi juga memastikan bahwa kepala madrasah terus mengikuti tren terbaru dalam dunia pendidikan. Pendidikan berkelanjutan seperti ini mendukung perkembangan kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Fokus pada pergaulan dengan bawahan, seperti yang diidentifikasi dari pengalaman kepemimpinan sebelumnya, memperkuat aspek kebersamaan dan komunikasi terbuka. Kepala madrasah tidak hanya menjadi sosok otoriter tetapi juga menjadi figur yang dapat dipercaya dan dekat dengan seluruh anggota tim. Temuan dari tinjauan ini sesuai dengan penilaian (Chatterjee and Mohanty 2018), yang mengasumsikan bahwa kepala madrasah telah membaaur dengan bawahan/pegawai, dan secara umum akan menerapkan gaya yang sama yang berorientasi pada bawahannya. Ini menciptakan fondasi yang kuat untuk kepemimpinan yang efektif, di mana kepercayaan dan kerja sama menjadi kunci utama. Ciri pemimpin untuk situasi ini adalah lembaga yang mengelola madrasah, khususnya yayasan dan Kementerian Agama, yang secara langsung akan menyaring kemajuan madrasah.

Kepala madrasah harus tidak hanya memahami dinamika internal madrasah tetapi juga memahami regulasi dan kebijakan dari lembaga induk. Perilaku bawahan menunjukkan bahwa mereka belum sepenuhnya melaksanakan sistem pengelolaan madrasah dengan benar, tercermin dalam kegiatan tenaga pendidik dan kependidikan yang bandel dalam jam pulang. Hal ini menunjukkan bahwa semua pegawai madrasah belum sepenuhnya melaksanakan dan menyetujui juknis yang sesuai. Perilaku bawahan seperti ini membutuhkan pengarahannya dan demonstrasi diri dari pemimpin sebagai contoh/model yang baik untuk memiliki pilihan untuk mengubah desain/kebiasaan masa lalu. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian (Effendi, Warsah, and Warlizasusi 2022) yang merekomendasikan bahwa kemampuan, persiapan, dan mentalitas bawahan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan; prasyarat tugas yang diberikan oleh kepala madrasah secara wajar dan tidak memihak yang diubah sesuai dengan skill/kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan. Biasanya, pegawai madrasah ingin mendapat perhatian lebih awal dari kepala madrasah, terutama terkait dengan kejelasan tugas dan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan. Temuan dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Mahalinga Shiva and Suar (2012) yang mengasumsikan bahwa sifat dan kewajiban bawahan akan mempengaruhi gaya

kepemimpinan pemimpin. Misalnya, bawahan yang bekerja di bidang penanganan informasi lebih menyukai pengarahan yang lebih mendalam tentang tugasnya; dan yang terakhir adalah lingkungan organisasi dan kebijakan yang dilakukan oleh Kepala madrasah adalah dengan berusaha memenuhi standar dengan manajemen organisasi madrasah. Pemberian pujian sebagai bentuk reward dan apresiasi.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala MTsS Ainul Yaqin Batagak, Kabupaten Agam, menunjukkan sikap kepemimpinan yang peduli dan berorientasi pada pengembangan madrasah. Penugasan tugas dilakukan secara adil, dengan memastikan bahwa setiap individu menerima tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan peran mereka. Pengembangan madrasah diimplementasikan secara holistik, memperhitungkan beberapa sudut pandang untuk mencapai tujuan yang komprehensif. Pengawasan yang dilakukan memiliki karakteristik kontras antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, menunjukkan pendekatan evaluatif yang adil tanpa adanya bias atau preferensi tertentu. Administrasi madrasah dijalankan dengan ketat dan transparan, didukung oleh korespondensi dua arah yang terbuka, menciptakan lingkungan di mana staf merasa didukung dan dapat berpartisipasi aktif. Komunikasi yang mudah dipahami oleh bawahan menunjukkan kesadaran terhadap pentingnya komunikasi efektif dan inklusif. Motivasi diberikan melalui pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, khususnya kebutuhan aktual seperti rasa aman dan ketentraman. Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan, disarankan agar kepala madrasah terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan, terutama dalam hal komunikasi yang lebih efektif dan adaptasi terhadap kebutuhan individu. Pelatihan pengawasan yang adil dan objektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung pertumbuhan profesional staf. Mendorong partisipasi aktif staf dalam proses pengambilan keputusan dan inisiatif pengembangan dapat memperkuat rasa kepemilikan dan keterlibatan. Selain itu, perancangan program motivasi yang lebih spesifik, dengan fokus pada pemenuhan kebutuhan individu, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas di lingkungan madrasah tersebut.

REFERENSI

- Ajefri, Feska. 2017. "Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 7 (2): 99 – 119.
- Arquitectura, Energia Y, Tulo I Introducci, Tulo Iv, L A S Teatinas, Tulo V I I Conclusiones, Perspectivas DEUSO Contemporaneo, et al. 2015. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*. Vol. 53. <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf> <https://hdl.handle.net/20.500.12380/245180> <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003> <https://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12>.
- Badrudin, Badrudin, Teti Muliawati, Yunus Russamsi, and Ari Prayoga. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kelompok Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8 (1): 66 – 75. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v8i1.1151>.
- Bulgansyah, Ritonga. 2020. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model." *Jurnal Ilmiah Edutech UMSU* 6 (2).
- Chatterjee, Moumita, and M Mohanty. 2018. "The Relationship between Leadership Styles & Perceived Leadership Effectiveness of Corporate Leaders in Kolkata." *International Journal of Management Studies*.
- Dakir. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Supervisi Akademik terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru PAI di SMA dan SMK Se-Kota Palangkaraya*. Maret 2018. Yogyakarta: K – Media.

- Effendi, Rajab, Idi Warsah, and Jumira Warlizasusi. 2022. "Implementasi Manajemen Mutu Lulusan Berbasis Karakter Spiritual Di Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Pada SMK IT AL Husna Lebong." IAIN Curup.
- Fahri, Faisal, and M Joharis Lubis. 2022. "Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru pada Motivasi Belajar Siswa." *Jurnal Basicedu* 6 (3): 3364–72.
- Fauzi, Ahmad. 2017. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2): 53–64.
- Fitriani, Annisa. 2015. "Gaya Kepemimpinan Perempuan." *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam* 11 (2): 1–22.
- Gunawan, Lina, Fifi Alifia, and Widwi Handari Adji. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Bandung." *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 6 (1): 132–35.
- Husaini, Usman. 2008. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. SCMS Journal January-March 2008.
- Indonesia, Undang–Undang Republik. 2003. "Sistem Pendidikan Nasional." *Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum*.
- Jaya, Wayan Satria. 2022. "Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 6 (3): 1286–94.
- Khalid, Idham, Rita Rita, Maisah Maisah, Lukman Hakim, and Kasful Anwar Us. 2021. "Superioritas Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Di Kota Jambi." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik* 1 (2): 139–57.
- Latifah, Ami, Andi Warisno, and Nur Hidayah. 2021. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di MA Nurul Islam Jati Agung." *Jurnal Mubtadiin* 7 (02): 70–81.
- Mahalinga Shiva, M S A, and Damodar Suar. 2012. "Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non – Governmental Organizations." *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 23: 684–710.
- Mulyasa, Enco. 2003. "Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK."
- Mulyasa, H Enco. 2022. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Northouse, Peter Guy. 2014. *Introduction to Leadership: Concepts and Practice*. Sage.
- Nugraha, Deden Irfan. 2018. "Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah." UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Rahardja, Untung, Qurotul Aini, and Siti Ria Zuliana. 2016. "Metode Learning Management System (LMS) IDu Untuk Mendukung Kegiatan Belajar Mengajar MIT pada Perguruan Tinggi Raharja." *Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science* 2 (2): 156–72.
- Rahmat, Abdul. 2019. "Social Capital, Leadership and Compensation against Entrepreneurial Behavior."
- Sabri, Ahmad, and Fenny Ayu Monia. 2023. *Manajemen Pendidikan Islam*. Global Eksekutif Teknologi.
- Septrisya, Reni, Fenny Ayu Monia, and Imam Hanafi. 2020. "Gaya Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah: Tinjauan Perbedaan Gender dan Usia." *JURNAL Public Administration, Business and Rural Develoment Planning* 2 (1): 11–27.
- Sudarwan Danim. 2012. *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. Bumi Aksara.
- Undang–Undang, R I. 2006. "No. 14 Tahun 2005." *Tentang Guru dan Dosen*.
- Werdiningsih, Wilis. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2 (1): 113–24.
- Wibowo, Adi, Ita Nurmalasari, and Ade Arifin. 2015. "Peningkatan Kemampuan Kepala Sekolah dalam Menyusun Rencana Kerja Sekolah Melalui Pendampingan Manajerial Secara Kolaboratif di SMA Binaan Kota Batu." *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 22 (2): 1–12. <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5393>.
- Wijoyo, Hadion. 2021. "Team Kerja Leadership." *Leadership di Era Digital*, 99.