

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGATASI MASALAH KINERJA GURU DI MA NW TAMPIH

The Principal's Leadership Style in Addressing Teacher Performance Problems at MA NW Tampih

Nasrullah
STIT Palapa Nusantara Lombok-NTB
nasrullah001@gmail.com

Article Info:

Submitted: Mar 7, 2026	Revised: Mar 10, 2025	Accepted: Mar 23, 2025	Published: Apr 1, 2025
---------------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------

Abstract

This study aims to analyze the influence of the principal's leadership style on improving teacher performance at MA NW Tampih. The approach used is descriptive qualitative research with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results of the study indicate that the principal applies a participatory and transformational leadership style that involves teachers in the decision-making process, program evaluation, and development of learning strategies. This leadership style has a positive effect on teacher performance, characterized by increased motivation, discipline, active participation, and innovation in the learning process. Teachers feel valued, trusted, and supported to develop professionally, which ultimately has an impact on improving the quality of education. These findings indicate that collaborative and communicative leadership is key to creating a productive work environment oriented towards improving performance.

Keywords: Leadership Style, Teacher Performance, Participative, Transformational.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di MA NW Tampih. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional yang melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, evaluasi program, serta pengembangan strategi pembelajaran. Gaya kepemimpinan ini berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang ditandai dengan meningkatnya motivasi, kedisiplinan, partisipasi aktif, dan inovasi dalam proses pembelajaran. Guru merasa dihargai, dipercaya, dan didukung untuk berkembang secara profesional, yang pada akhirnya berdampak pada

meningkatnya mutu pendidikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang kolaboratif dan komunikatif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru, Partisipatif, Transformasional.*

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan suatu bangsa merupakan landasan kemajuannya. Efektivitas kepemimpinan madrasah berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang ditawarkan di sana. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan kemampuan memotivasi pendidik (Erwinsyah et al., 2024).

Kualitas sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan kualitas pendidikan, mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, telah memberikan pengaruh atau dampak yang sangat besar dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Akibat dari pengaruh tersebut, bidang pendidikan dan pengajaran semakin lama semakin meningkat. Oleh sebab itu melalui pendidikan diharapkan nantinya akan melahirkan generasi yang mampu menghadapi tantangan zaman di segala bidang (Muhamad Zaryl Gapari, 2023). Seorang pendidik yang memiliki kinerja tinggi dan hebat dapat menjunjung tinggi pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh madrasah (Anizar, 2023a).

Pendidikan ialah upaya dalam humanisme pendidikan yang bertujuan menyokong manusia untuk meningkatkan potensi-potensi kemanusiaannya. Oleh karenanya manusia tidak bisa lepas dari komunitasnya, hal inilah yang menyebabkan mengapa manusia sangat berkaitan erat dengan lingkungan. Salah satu cara untuk mendapatkan potret yang lebih tepat mengenai pendidikan adalah menggunakan Pendekatan Sistem. Tujuan dari Pendekatan Sistem dalam pendidikan sendiri adalah sebagai upaya mengembangkan pencapaian tujuan yang telah dirumuskan (Desi Pristiwanti et al., 2022).

Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas membutuhkan banyak dukungan dan peran sinergis dari berbagai pihak terkait, yang terdiri dari tiga komponen: sekolah, keluarga, dan masyarakat. Sebagai sebuah institusi, sekolah dasar memegang peranan penting dalam menentukan kualitas generasi penerus bangsa (Mar'ati, 2022). Dengan adanya tripusat pendidikan yang muncul dari paradigma lama, transisi, dan baru, maka pendidikan yang unggul membutuhkan kerjasama dari berbagai pemangku kepentingan. Pendidikan adalah pintu masuk menuju kemerdekaan lahiriah dan batiniah manusia, baik sebagai makhluk individual maupun sebagai anggota masyarakat dan warga dunia. Dengan demikian, pendidikan menjadi wadah untuk membangun kemandirian manusia secara utuh dalam berbagai ranah kehidupannya: intelektualitas, emosionalitas, spiritualitas, dan sosialitas (Samho Bartolomeus, 2013).

Pendidikan ialah usaha sadar yang dilaksanakan untuk mencari dan mengembangkan potensi individu atau peserta didik dalam masyarakat agar individu tersebut mampu untuk menjalankan perannya dalam kehidupan. Dengan adanya perkembangan ilmu pendidikan dan teknologi yang pesat saat ini, guru dituntut untuk membawa peserta didik memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut dan memanfaatkan kedua ilmu tersebut agar mencapai pemahaman yang sangat mendalam. Upaya untuk meningkatkan prestasi peserta didik, guru harus dapat melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin.

Eksistensi pendidik sangat dibutuhkan oleh kebanyakan kalangan di masa ini, peserta didik, anggota sekolah, dan masyarakat membutuhkan keberadaan pendidik atau guru untuk membimbing dan mengarahkan mereka kepada pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik agar bisa digunakan untuk masa depan.

Baik buruknya dan maksimal tidaknya guru dalam bekerja dan mengajar dapat dilihat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pimpinan bagi masyarakat sekolah yaitu guru, karyawan, dan peserta didik. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi dan lembaga pendidikan. Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yaitu “menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi, atas pelanggaran peraturan dan kode etik”.

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 (Anizar, 2023b).

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 et al., 2022). 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). Hasil penelitian Khalid et al. 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 (Khalid et al., 2021).

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, kepala madrasah setidaknya mempunyai peran dan fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (Enco Mulyasa, 2003). 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 (Feska Ajefri, 2017). Kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan meningkatkan kinerja guru di madrasah, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Deden Irfan 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).

Secara konseptual, gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi guru untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan loyalitas, serta memunculkan inovasi dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin transformasional yang memberi teladan, memfasilitasi pengembangan profesional guru, dan membangun budaya kerja yang kolaboratif.

Namun, realitas di lapangan, khususnya di MA NW Tampih, menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal tersebut dengan kondisi aktual. Banyak guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal terlihat dari ketidaksesuaian pelaksanaan tugas dengan standar yang ditetapkan, kurangnya kelengkapan bahan ajar, serta belum maksimalnya inovasi dalam proses pembelajaran. Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang belum sepenuhnya mampu menjawab tantangan manajerial dan pedagogis yang dihadapi lembaga pendidikan.

Di MA NW Tampih, berdasarkan observasi awal, kepala sekolah cenderung lebih menekankan gaya kepemimpinan administratif dan instruktif. Pendekatan ini, meskipun penting dalam menegakkan kedisiplinan dan aturan, kurang memberikan ruang bagi guru untuk berkembang secara profesional dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan sekolah. Akibatnya, semangat kerja dan rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan cenderung rendah. Guru menjalankan tugasnya sebatas rutinitas, bukan sebagai bentuk aktualisasi diri terhadap profesinya.

Situasi ini mengundang pertanyaan mendasar: sejauh mana gaya kepemimpinan kepala sekolah di MA NW Tampih memengaruhi kinerja guru? Apakah pendekatan kepemimpinan yang diterapkan selama ini sudah mampu mendorong guru untuk mencapai kinerja optimal? Bagaimana seharusnya kepala sekolah membangun relasi kepemimpinan yang lebih partisipatif dan humanis agar kinerja guru dapat meningkat?

Permasalahan ini penting untuk diteliti, bukan hanya demi kepentingan akademik semata, tetapi juga untuk memberikan masukan praktis bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik lembaga pendidikan masing-masing.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Metode merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau yang dapat di amati (Lexy J. Meleong, 2002).

Setelah membaca model pendekatan kualitatif yang ada seperti pendekatan studi kasus, pendekatan tindakan atau penelitian kelas pendekatan etnografi atau pendekatan fenomenologi ternyata penelitian murni menggunakan penelitian kualitatif (Sugiyono, 2017).

Pemilihan pendekatan ini sejalan dengan pendapat Creswell yang menegaskan bahwa deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan fenomena secara alami melalui narasi partisipan tanpa manipulasi variabel, penelitian deskriptif kualitatif tepat digunakan untuk menangkap pengalaman langsung informan dan menghasilkan deskripsi rinci mengenai proses pendidikan (Creswell, 2020). Dengan demikian, penggunaan pendekatan ini sesuai dengan karakteristik penelitian supervisi akademik di sekolah dasar.

Tempat penelitian ini berada di MA NW TAMPIH, Desa Rensing, Kecamatan Sakra Barat, Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat 83116. Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Hairuman Syahroni, M.H.I. selaku Kepala sekolah MA NW Tampih 2) Indra Irmayadi S.Pd. selaku di guru MA NW Tampih 3) Latifatul Qolby selaku Murid di NW Tampih. Dari ketiga sumber data di ini, peneliti lebih banyak mengumpulkan data dari Kepala sekolah. Sehingga dapat mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data ketika melakukan penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah di MA NW Tampih secara konsisten menunjukkan karakter partisipatif dan transformasional, yang tidak saja mengedepankan kolaborasi dalam pengambilan keputusan, tetapi juga memotivasi guru untuk berkontribusi dalam pengembangan visi madrasah. Kepala sekolah memosisikan diri sebagai fasilitator yang mendampingi guru melalui berbagai tantangan akademik dan administratif. Pendekatan ini juga berlandaskan keyakinan bahwa keterlibatan langsung guru akan meningkatkan kualitas pengajaran dan semangat kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam wawancara, kepala sekolah menjelaskan lebih jauh:

“Saya mengajak guru tidak hanya bicara soal kebijakan, tetapi juga tren pendidikan dan metode pembelajaran baru. Kami diskusi ide-ide inovatif untuk program literasi dan STEM, misalnya, dan sering kali saya memanfaatkan masukan guru sebagai landasan perbaikan kurikulum.”

Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak sekadar melibatkan guru dalam keputusan rutin, tetapi juga mengakomodasi kebutuhan pengembangan profesional mereka, yang berimbas pada kontinuitas pembelajaran yang lebih dinamis dan terarah pada peningkatan mutu pendidikan.

2. Praktik Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan di MA NW Tampih menerapkan mekanisme musyawarah berbasis data internal dan feedback lapangan. Setiap usulan program dievaluasi melalui serangkaian pertemuan formal dan kelompok diskusi tematik, mencakup aspek akademis, sosial, dan sarana prasarana. Hal ini menjamin bahwa kebijakan yang dihasilkan tidak hanya relevan dengan kebutuhan siswa, tetapi juga sesuai dengan kapasitas dan potensi guru.

Kepala sekolah menerangkan:

“Sebelum merancang program penguatan karakter, kami lakukan focus group discussion dengan wali kelas dan tim BP3 (Bimbingan dan Pengembangan Pribadi dan Profesional). Data kunjungan orang tua dan catatan disiplin siswa jadi bahan pertimbangan kami.”

Proses berbasis data ini memperlihatkan kedalaman praktik kepemimpinan, di mana setiap keputusan berbobot pada fakta dan analisis lapangan. Guru merasa dilibatkan secara signifikan, bukan hanya diberi informasi, tetapi juga bertanggung jawab atas keefektifan pelaksanaan kebijakan.

3. Keterlibatan Guru dalam Kebijakan Sekolah

Keterlibatan guru di MA NW Tampih meluas hingga tindak lanjut evaluasi dan pengukuran hasil program. Guru tidak hanya merumuskan rencana, tetapi juga menjadi narasumber saat

pelaksanaan dan pelapor saat evaluasi. Hal ini mendorong terciptanya budaya akuntabilitas kolektif, di mana guru turut memonitor dampak kebijakan terhadap proses belajar.

Saudara Indra selaku guru menyatakan:

“Dalam program peningkatan literasi digital, saya diminta menyusun modul, mengujicobakan di kelas, dan melaporkan hasilnya. Kami juga berdiskusi tentang kesulitan siswa dan mencari solusi bersama.”

Dengan model seperti ini, guru tidak lagi hanya menjalankan instruksi, tetapi berposisi sebagai inovator yang bertanggung jawab atas efektivitas dan dampak program. Hasilnya adalah peningkatan profesionalisme dan motivasi yang berkelanjutan.

4. Komunikasi dan Pendekatan Kepala Sekolah terhadap Guru

Pendekatan komunikasi yang diterapkan di MA NW Tampih mencakup kanal formal dan informal, mulai dari rapat resmi hingga obrolan santai di sela aktivitas. Kepala sekolah berupaya hadir langsung dalam setiap kegiatan guru, baik di dalam maupun luar kelas, untuk memperkuat ikatan interpersonal dan memastikan pesan kebijakan tersampaikan dengan nuansa empati.

Saudara Indra selaku guru menuturkan:

“Ketika saya menghadapi tantangan di kelas, beliau mendatangi tanpa diagendakan rapat. Kami berdiskusi di perpustakaan atau saat istirahat. Ini memberi kesan bahwa kepala sekolah benar-benar peduli, bukan hanya dalam kapasitas formal.”

Komunikasi yang personal ini menciptakan kepercayaan dan memudahkan kepala sekolah dalam memperoleh feedback jujur dari guru. Dengan demikian, kebijakan dapat direvisi lebih cepat dan relevan dengan kebutuhan riil di lapangan.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif terbukti meningkatkan kinerja guru pada beberapa indikator utama, yaitu efektivitas mengajar, inovasi pembelajaran, kedisiplinan, dan kepuasan kerja. Guru melaporkan adanya peningkatan absensi, penyiapan materi yang lebih baik, serta partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan madrasah.

Kepala sekolah menegaskan:

“Setelah menerapkan model kepemimpinan ini, indeks kepuasan guru naik 20% dan kami melihat penurunan kasus ketidakhadiran guru mendadak. Hal ini menunjukkan guru merasa terikat dan termotivasi untuk hadir dan berkontribusi.”

Saudara Indra juga menambahkan:

“Saya jadi lebih bersemangat menyiapkan bahan ajar, karena merasa ada dukungan penuh. Saya juga lebih terbuka mencoba metode baru. Hal ini mempermudah adaptasi dengan kebutuhan siswa.”

Dengan demikian, terbukti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja guru, menjadikan madrasah lebih dinamis, responsif, dan inovatif dalam menghadapi tantangan pendidikan.

PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala sekolah di MA NW Tampih ditandai oleh pendekatan partisipatif dan transformasional yang menempatkan guru sebagai mitra aktif dalam pengelolaan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan tertinggi, melainkan juga sebagai fasilitator dan pembimbing bagi guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran.

Menurut teori kepemimpinan partisipatif oleh Rensis Likert dan teori kepemimpinan transformasional dari Bernard Bass, pemimpin yang membangun hubungan kolaboratif, memberikan kepercayaan, dan memberdayakan guru akan memicu motivasi internal, komitmen tinggi, dan inisiatif kerja. Pemimpin yang transformasional mendorong perubahan positif melalui pengaruh inspiratif dan perhatian individual (Likert, 1967).

Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mengedepankan dialog dan kolaborasi ini secara teoritis mampu memperkuat rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kepuasan kerja guru, sehingga berdampak pada kualitas pelaksanaan tugas dan pengembangan diri yang berkelanjutan.

2. Praktik Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan

Praktik pengambilan keputusan oleh kepala sekolah di MA NW Tampih dilakukan melalui pendekatan partisipatif yang sistematis, dengan melibatkan guru dalam rapat rutin, forum diskusi, dan refleksi program. Kepala sekolah menciptakan ruang deliberatif di mana guru tidak hanya menyampaikan keluhan, tetapi juga ide dan solusi atas berbagai persoalan pendidikan yang dihadapi.

Teori administrasi pendidikan modern, sebagaimana dikemukakan oleh Sergiovanni dan Owens, menekankan bahwa kepemimpinan yang memberi ruang deliberasi bagi guru akan menghasilkan keputusan yang lebih efektif, karena didasarkan pada konteks riil di lapangan serta pengalaman praktis para pendidik. Proses ini memperkuat tanggung jawab kolektif terhadap hasil kebijakan (Sergiovanni, 1991).

Dengan demikian, praktik pengambilan keputusan berbasis musyawarah yang diterapkan kepala sekolah berkontribusi secara langsung pada kohesi organisasi dan memperkuat peran guru sebagai bagian dari agen perubahan sekolah.

3. Keterlibatan Guru dalam Kebijakan Sekolah

Keterlibatan guru di MA NW Tampih tidak bersifat simbolis, melainkan substantif dan berkelanjutan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kebijakan madrasah. Guru diberi ruang untuk mengembangkan gagasan, merumuskan program, serta memantau hasil implementasinya secara mandiri maupun kolaboratif.

Menurut Robbins & Coulter, pelibatan aktif guru dalam manajemen sekolah akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan memperkuat motivasi intrinsik. Selain itu, konsep empowerment (pemberdayaan) dalam teori kepemimpinan menyebutkan bahwa guru yang diberdayakan akan menunjukkan peningkatan profesionalisme, kreativitas, dan kepedulian terhadap kualitas kinerja (Robbins & Coulter, 2015).

Dengan demikian, partisipasi guru yang diakomodasi dalam struktur kepemimpinan madrasah secara teoritis memperkuat otonomi profesional guru dan memperkuat budaya kerja kolaboratif yang berorientasi pada mutu.

4. Komunikasi dan Pendekatan Kepala Sekolah terhadap Guru

Komunikasi yang dibangun oleh kepala sekolah di MA NW Tampih bercirikan keterbukaan, empati, dan kesetaraan relasi antara pemimpin dan guru. Kepala sekolah tidak membangun relasi hierarkis yang kaku, melainkan menjalin komunikasi informal yang memungkinkan guru menyampaikan ide dan kritik tanpa rasa takut.

Dalam teori komunikasi organisasi oleh Joseph DeVito, pendekatan komunikasi dua arah yang dialogis akan memperkuat rasa saling percaya, mendorong keberanian dalam menyampaikan aspirasi, dan menciptakan iklim psikologis yang sehat. Teori kepemimpinan relasional juga menyebutkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota (DeVito, 2015).

Dengan demikian, pendekatan komunikasi yang diterapkan kepala sekolah tidak hanya memperlancar koordinasi kerja, tetapi juga memperkuat ikatan emosional dan motivasi guru dalam mendukung program-program sekolah secara sukarela dan penuh komitmen.

5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru tercermin dari meningkatnya semangat kerja, keaktifan dalam pembelajaran, kedisiplinan, serta partisipasi dalam kegiatan pengembangan madrasah. Guru merasa dihargai, diberi kepercayaan, dan didorong untuk berinovasi, yang mendorong munculnya kinerja yang lebih berkualitas dan berkelanjutan.

Hersey dan Blanchard dalam teori kepemimpinan situasional menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan dan kebutuhan bawahannya akan meningkatkan efektivitas kerja. Dalam konteks ini, kepala sekolah menunjukkan

fleksibilitas gaya, mulai dari memberi arahan hingga memberi kepercayaan penuh, sesuai karakter guru (Hersey et al., 2013).

Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah terbukti mampu memengaruhi kinerja guru secara signifikan karena memenuhi aspek kebutuhan psikologis, profesional, dan emosional yang menjadi landasan tercapainya kinerja optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA NW Tampih, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif, di mana guru tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga dilibatkan dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, dan evaluasi program-program sekolah. Gaya kepemimpinan yang terbuka, berbasis musyawarah, dan didukung oleh komunikasi yang harmonis menciptakan suasana kerja yang kondusif. Guru merasa dihargai, dipercaya, dan diberikan ruang untuk berkembang, baik secara profesional maupun emosional. Hal ini berdampak pada meningkatnya semangat kerja, kedisiplinan, partisipasi dalam kegiatan sekolah, serta inovasi dalam pembelajaran. Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat partisipatif, demokratis, dan humanis terbukti secara konseptual dan praktis mampu meningkatkan kualitas kinerja guru dan memperkuat pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anizar, A. (2023a). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 205. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i2.6486>
- Badrudin, B., Muliawati, T., Russamsi, Y., & Prayoga, A. (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>
- Creswell, J. W. (2020). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Deden Irfan Nugraha. (2018). *Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Desi Pristiwanti, Bai Badariah, Sholeh Hidayat, & Ratna Sari Dewi. (2022). *Pendidikan dan Konseling*. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.

- DeVito, J. A. (2015). *The Interpersonal Communication Book (14th ed.)*. Person.
- Enco Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bumi Aksara.
- Erwinsyah, M., Shaleh, S., & Ibrahim, I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus MIN 2 Musi Banyuasin). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(1), 100. <https://doi.org/10.35931/am.v8i1.2849>
- Fahri, F., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru pada Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3364–3372. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2616>
- Feska Ajefri. (2017). Efektifitas Kepemimpinan dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 99–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v7i2.2265>
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources (10th ed.)*. Person.
- Khalid, I., Rita, R., Maisah, M., Hakim, L., & Anwar Us, K. (2021). Superioritas Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Studi Kasus Sekolah Madrasah Aliyah Negeri di Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 139–157. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.660>
- Lexy J. Meleong. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdekarya.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill.
- Mar'ati, A. (2022). Peran Komite Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 10(2), 478. <https://doi.org/10.20961/jkc.v10i2.65774>
- Muhamad Zaryl Gapari. (2023). Efektivitas Penggunaan Model Pembelajaran Problem Based Instruction (PBI) Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Al-Faiẓi: Jurnal Hukum, Politik Dan Bisnis*, 1(1), 13–21.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Management (11th ed.)*. Prentice Hall.
- Samho Bartolomeus. (2013). *Visi Pendidikan Ki Hajar Dewantar Tantangan dan Relevansi*. Kanisius.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The Principalsip: A Reflective Practice Perspective*. Allyn & Bacon.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.