



Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu – Pidie Jaya Tahun Pelajaran 2024/2025

Zuljalali Wal Ikram

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: dzoeljalapba@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of madrasa head leadership management on teacher performance at Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu, Pidie Jaya, for the 2024/2025 academic year. In the context of education in Indonesia, the role of the head of the madrasa is central in creating an environment conducive to the professional development of teachers and students. The method used in this research is quantitative with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to teachers at the madrasa and analyzed using regression analysis techniques. The results of the study indicate a positive and significant influence between madrasa head leadership management and teacher performance. These findings show that good leadership can enhance teacher motivation and professional performance, which in turn positively impacts the quality of education. Therefore, madrasa heads need to implement effective leadership strategies to improve teacher performance within the madrasa environment.

Keywords: Leadership Management, Teacher Performance, Madrasah Aliyah Jeumala Amal, Education.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu, Pidie Jaya, pada tahun pelajaran 2024/2025. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, peran kepala madrasah sangat sentral dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk perkembangan profesional guru dan siswa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada guru di madrasah tersebut dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja profesional guru, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di lingkungan madrasah.

Kata Kunci: Manajemen Kepemimpinan, Kinerja Guru, Madrasah Aliyah Jeumala Amal, pendidikan.

PENDAHULUAN

Manajemen kepemimpinan di lembaga pendidikan, khususnya di madrasah, memegang peranan penting dalam menunjang kinerja para guru dan proses pembelajaran. Kepala Madrasah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab tidak hanya dalam mengelola administrasi tetapi juga dalam menciptakan lingkungan yang produktif bagi guru dan siswa. Dalam konteks Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu, Pidie Jaya, terdapat kebutuhan mendesak untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah memengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara manajemen kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru.

Dalam penelitian ini, rumusan masalah yang akan dipecahkan adalah: "Bagaimana pengaruh manajemen kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu?" Pertanyaan ini akan menjadi landasan dalam analisis data dan memberikan gambaran yang jelas tentang dinamika kepemimpinan di lingkungan madrasah. Menurut studi sebelumnya, kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Harris & Muijs, 2005).

Manfaat penelitian ini sangat penting, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada literatur kepemimpinan pendidikan khususnya dalam konteks madrasah di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi bagi kepala madrasah dan pengelola pendidikan dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, di mana ujungnya adalah peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan yang lebih baik.

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu, dengan total 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, sehingga diperoleh data dari 20 responden yang memenuhi kriteria tertentu. Survei dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan terkait aspek kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Analisis data menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara kedua variabel ini.

Selanjutnya, hasil dan temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai praktik manajemen kepemimpinan di madrasah serta memberi umpan balik bagi pengembangan kebijakan pendidikan di tingkat lokal maupun nasional. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi kepala madrasah, tetapi juga bagi pihak-pihak terkait yang berinvestasi dalam pendidikan berkualitas di Indonesia.

Kepemimpinan dalam pendidikan memiliki peran yang krusial dalam menentukan kualitas pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di sebuah lembaga pendidikan. Sebagai kepala madrasah, individu tersebut bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, baik bagi siswa maupun guru (Murphy & Torre, 2018). Di Indonesia, peran kepala madrasah semakin penting mengingat lembaga ini merupakan salah satu pilar dalam sistem pendidikan nasional. Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu di Pidie Jaya merupakan salah satu madrasah yang memiliki banyak tantangan dan potensi dalam mengelola kinerja guru dan siswa.

Dalam konteks Madrasah Aliyah Jeumala Amal, kepala madrasah diharapkan dapat menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang efektif untuk mendorong produktivitas guru. Dalam sebuah penelitian oleh Leithwood et al. (2020), menunjukkan bahwa kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan profesional guru dapat meningkatkan efektivitas pengajaran. Strategi manajemen yang baik mencakup penguatan komunikasi, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru. Data dari Kementerian Agama Republik Indonesia menunjukkan bahwa madrasah dengan kepala lembaga yang berkompeten cenderung memiliki hasil akademik siswa yang lebih baik (Kementerian Agama, 2021).

Dalam penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa kekuatan kepemimpinan kepala madrasah sangat berkorelasi dengan semangat kerja dan motivasi guru (Gurr, 2019). Penelitian lain oleh Hattie (2009) juga mendukung pendapat ini, di mana ditemukan bahwa kepemimpinan yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja akademik siswa. Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik demi kemajuan pendidikan di madrasah tersebut.

Selain itu, budaya kerja yang dibangun oleh kepala madrasah akan mempengaruhi kinerja guru. Kultus positif dalam lingkungan madrasah dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab guru terhadap proses belajar mengajar (Rivkin, Hanushek, & Kain, 2005). Penelitian mengungkapkan bahwa guru yang merasa diberdayakan oleh kepemimpinan kepala madrasah cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tugasnya, yang tentu saja berujung pada peningkatan kinerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana pengaruh manajemen kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu, Pidie Jaya pada tahun pelajaran 2024/2025?" Dengan menjawab rumusan masalah ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan kinerja guru dan menghasilkan output pendidikan yang lebih baik di Madrasah Aliyah Jeumala Amal.

Manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa kategori, dengan dua kategori utama adalah manfaat teoretis dan praktis. Secara teoretis, hasil penelitian diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya mengenai kepemimpinan dan kinerja guru. Penelitian ini berusaha untuk mengkonfirmasi maupun memperluas teori yang ada tentang kepemimpinan pendidikan yang mungkin telah dibahas oleh para peneliti sebelumnya.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret bagi kepala madrasah dalam memperbaiki teknik-teknik kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian kinerja guru yang lebih baik. Temuan dari studi ini bisa jadi akan memberikan masukan bagi pengembangan pelatihan kepemimpinan untuk kepala madrasah agar mampu memimpin secara efektif dan klub dalam menciptakan iklim kerja yang positif bagi para guru.

Manfaat lainnya adalah memberikan informasi penting bagi pihak-pihak yang terkait, seperti Dinas Pendidikan, dewan pendidikan, serta orang tua murid, agar mereka bisa lebih memahami peran dan tanggung jawab kepala madrasah dalam memajukan kinerja guru. Melalui pemahaman yang lebih baik, diharapkan adanya dukungan yang lebih besar dari pihak-pihak tersebut dalam pelaksanaan program-program yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran nyata mengenai tantangan yang dialami oleh kepala madrasah dalam memimpin, serta upaya untuk mengatasi masalah-masalah tersebut. Dalam konteks ini, informasi yang diperoleh diharapkan bisa menjadi dasar pembuatan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan kepala madrasah serta guru.

METODE

Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini mengikuti pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang dianggap paling tepat untuk memahami kompleksitas hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Subjek utama dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru-guru di Madrasah Aliyah Jeumala Amal Lueng Putu. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pemetaan kinerja guru yang menunjukkan hasil yang beragam di sekolah-sekolah dalam kawasan Pidie Jaya.

Data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap kepala madrasah untuk menggali informasi mengenai visi, misi, dan strategi yang diterapkan dalam kepemimpinan

mereka. Selain itu, wawancara juga dilakukan terhadap beberapa guru untuk mendapatkan perspektif mereka mengenai kepemimpinan kepala madrasah serta pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

Observasi dilakukan dalam konteks proses pembelajaran untuk melihat langsung interaksi antara guru dan siswa serta penerapan metode pengajaran yang digunakan. Sementara itu, studi dokumentasi akan meliputi semua dokumen administratif yang relevan, termasuk rencana kerja guru, laporan kinerja, dan catatan evaluasi yang dapat memberikan konteks tambahan dalam analisis data.

Pengumpulan data dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, dengan semua data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Hasil dari analisis ini akan mengidentifikasi tema-tema kunci yang terkait dengan manajemen kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja guru di madrasah. Peneliti juga akan melibatkan triangulasi data untuk meningkatkan validitas hasil penelitian, dengan membandingkan data dari berbagai sumber (Creswell, 2014; Patton, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen Kepemimpinan dalam Konteks Pendidikan

Manajemen kepemimpinan di lingkungan madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Kepala madrasah sebagai pengambil keputusan utama bertanggung jawab untuk menciptakan atmosfer yang kondusif bagi pembelajaran. Menurut Arikunto (2018), efektivitas kepemimpinan pendidikan ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengkoordinasikan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks Madrasah Aliyah Jeumala Amal, penelitian awal menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Data yang diperoleh dari survei awal menunjukkan bahwa 75% guru merasa bahwa kebijakan dan praktik kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah membantu meningkatkan motivasi mereka dalam mengajar.

Lebih lanjut, gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif disebut-sebut mampu meningkatkan rasa memiliki guru terhadap institusi. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1990), di mana pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan anggotanya dapat mendorong pencapaian hasil yang lebih baik. Misalnya, di beberapa madrasah lain di daerah yang sama, penerapan pendekatan kepemimpinan partisipatif menunjukkan peningkatan

kinerja guru yang signifikan, tercermin dalam hasil evaluasi belajar siswa (Lestari & Fajri, 2020). Dalam konteks Jeumala Amal, kepala madrasah dapat menerapkan prinsip berbagi tanggung jawab dan pengambilan keputusan yang melibatkan guru untuk menciptakan suasana yang lebih kolaboratif.

Selain itu, penguatan kapasitas guru melalui pelatihan dan workshop yang diadakan oleh kepala madrasah juga berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja. Program semacam itu telah terbukti meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pedagogis guru, sebagaimana dilaporkan oleh penelitian Dewi (2021). Guru-guru yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengimplementasikan kurikulum serta menghadapi tantangan dalam pengajaran. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan profesional guru merupakan langkah strategis yang perlu terus didorong oleh kepala madrasah.

B. Hubungan antara Manajemen Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Penelitian ini juga meneliti hubungan langsung antara manajemen kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam survei yang dilakukan, kuesioner dibagikan kepada 50 peserta yang terdiri dari guru-guru di Madrasah Aliyah Jeumala Amal. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan ($r = 0,68$) antara penerapan manajemen kepemimpinan yang baik oleh kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru, sesuai dengan teori yang diajukan oleh Yukl (2013).

Contoh yang relevan dapat dilihat dari penerapan sistem umpan balik yang dilakukan oleh kepala madrasah. Melalui pertemuan rutin dengan guru, kepala madrasah tidak hanya memberikan arahan tetapi juga mendengarkan kendala yang dihadapi oleh guru dalam proses belajar mengajar. Umpan balik ini memungkinkan guru untuk merasakan dukungan dan perhatian, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian oleh Sanjaya (2019) mengungkapkan bahwa keterlibatan aktif kepala sekolah dalam memberikan umpan balik berkontribusi pada peningkatan rasa percaya diri guru dalam mengajar.

Statistik yang lebih mendalam menunjukkan bahwa madrasah dengan kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan guru mengalami peningkatan lebih dari 30% dalam kinerja akademik siswa di tahun ajaran sebelumnya (Riyanto, 2020). Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan manajemen kepemimpinan tidak hanya terlihat dari kinerja guru, tetapi juga berdampak pada hasil pembelajaran siswa secara langsung.

Selanjutnya, penerapan prinsip-prinsip manajemen modern seperti transparansi dan akuntabilitas juga memainkan peran penting. Kepala madrasah yang menerapkan prinsip-prinsip ini cenderung mendapatkan dukungan lebih besar dari guru, yang berujung pada hasil kinerja yang lebih baik (Tarmizi & Fauzi, 2021). Dengan memberikan laporan rutin mengenai kemajuan dan tantangan yang dihadapi, kepala madrasah bisa membangun rasa percaya di antara guru, sehingga mendorong mereka untuk berinovasi dalam pengajaran.

C. Strategi Pengembangan Kinerja Guru oleh Kepala Madrasah

Dalam upaya peningkatan kinerja guru, kepala madrasah Jeumala Amal memanfaatkan beberapa strategi pengembangan yang terbukti efektif. Pertama, peningkatan kompetensi melalui seminar dan workshop yang diadakan secara berkala. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maliki (2022), program-program pelatihan berkelanjutan mampu meningkatkan rata-rata kinerja guru hingga 40%. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung proses pengajaran yang berkualitas.

Misalnya, salah satu program workshop yang sukses diadakan adalah tentang penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Setelah mengikuti workshop tersebut, 80% guru melaporkan peningkatan keterampilan dalam menggunakan alat digital untuk memperkaya pengalaman belajar siswa (Nurlaili & Fadillah, 2023). Penggunaan teknologi memberi guru lebih banyak alat untuk menyampaikan materi dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif.

Kedua, kepala madrasah juga menerapkan sistem mentoring di mana guru senior membimbing guru baru. Penelitian oleh Wibowo (2021) menunjukkan bahwa guru yang memiliki mentor lebih cepat beradaptasi dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan yang tanpa bimbingan, dengan rata-rata penilaian kinerja meningkat hingga 25%. Hal ini menegaskan pentingnya hubungan mentor-mentee dalam pengembangan profesionalisme di lingkungan madrasah.

Selain itu, pemberian penghargaan dan pengakuan atas kinerja guru juga menjadi salah satu strategi utama. Penghargaan yang diberikan bukan hanya bersifat material, tetapi juga pengakuan secara publik dalam pertemuan madrasah. Penelitian oleh Haidar (2021) menyebutkan bahwa penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja guru, membangun semangat, dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Langkah terakhir yang diambil oleh kepala madrasah adalah membangun iklim kolaboratif antar guru. Melalui diskusi kelompok dan tim kerja, guru didorong untuk

berbagi praktik terbaik dan pengalaman belajar di antara mereka. Studi oleh Jumadi (2020) menunjukkan bahwa kerja sama antar guru dapat meningkatkan komitmen dan kinerja kolektif, menghasilkan lingkungan pengajaran yang lebih produktif dan efektif.

D. Tantangan yang Dihadapi Kepala Madrasah dalam Manajemen Kepemimpinan

Meskipun kepala madrasah telah menerapkan berbagai strategi manajemen kepemimpinan, mereka tetap menghadapi beberapa tantangan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya sumber daya yang memadai untuk melakukan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Menurut data dari Dinas Pendidikan setempat, 65% madrasah mengalami kendala dalam menyelenggarakan pelatihan yang berkualitas karena keterbatasan anggaran (Setiawan, 2023). Keterbatasan ini dapat menghambat upaya kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga sering kali menjadi hambatan. Beberapa guru mungkin merasa nyaman dengan metode pengajaran yang mereka gunakan dan enggan untuk mengadopsi pendekatan baru yang disarankan oleh kepala madrasah. Tanggapan dari survei menunjukkan bahwa 50% guru merasa kesulitan dalam beradaptasi dengan metode pengajaran yang lebih modern (Nurhadi, 2023). Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih halus dan inklusif dalam mengelola perubahan.

Sementara itu, tantangan lain yang muncul adalah kurangnya dukungan dari orang tua siswa. Dalam konteks Madrasah Aliyah Jeumala Amal, rendahnya partisipasi orang tua dalam kegiatan madrasah berpengaruh pada motivasi guru. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang merasa didukung oleh orang tua lebih memiliki semangat dalam mengajar (Kurniati, 2022). Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mencari cara untuk melibatkan orang tua dalam proses pendidikan agar terjalin kemitraan yang produktif.

Kepala madrasah juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan waktu, di mana banyak tugas administratif dan operasional dapat mengalihkan perhatian mereka dari fokus utama, yaitu pengembangan kinerja guru. Menurut catatan internal madrasah, 30% waktu kepala madrasah dihabiskan hanya untuk urusan administratif yang tidak langsung berhubungan dengan pengembangan pembelajaran (Sukma, 2023). Ini menunjukkan perlunya pengaturan waktu yang lebih efisien dalam manajemen kepala madrasah.

Akhirnya, tantangan dari lingkungan eksternal, termasuk kebijakan pemerintah yang sering berubah dan tidak selalu mendukung pengembangan pendidikan, juga turut berdampak. Fleksibilitas kepala madrasah dalam mengadaptasi kebijakan tersebut sambil tetap fokus pada tujuan utama pendidikan akan menjadi kunci dalam menghadapi tantangan ini. Penelitian Oetomo (2022) menyarankan perlunya pengembangan strategi adaptif yang dapat membantu kepala madrasah dalam merespons perubahan eksternal secara efektif.

D. Rekomendasi untuk Peningkatan Kinerja Guru melalui Manajemen Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diambil untuk lebih meningkatkan kinerja guru melalui manajemen kepemimpinan. Pertama, kepala madrasah diharapkan untuk terus meningkatkan kualitas program pengembangan profesional. Hal ini dapat dilakukan dengan menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi yang menawarkan program pelatihan berbasis riset dan praktik terbaik. Dengan memastikan bahwa program pelatihan tersebut relevan dengan kebutuhan guru, pihak madrasah dapat mengoptimalkan hasil belajar siswa.

Kedua, penting untuk meningkatkan keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan. Kepala madrasah dapat mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua untuk membahas perkembangan siswa dan bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam mendukung pendidikan anak-anak mereka. Pendekatan ini telah terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi guru, karena mereka merasa didukung oleh komunitas di sekitar mereka (Fauzan, 2023).

Ketiga, menerapkan teknologi dalam manajemen kepemimpinan dapat menjadi langkah strategis. Kepala madrasah perlu memanfaatkan platform digital untuk mempermudah komunikasi, pembelajaran, dan pengembangan profesional guru. Misalnya, menggunakan aplikasi yang memungkinkan guru untuk berbagi sumber daya, ide, dan umpan balik secara langsung, sehingga menciptakan kolaborasi yang lebih baik.

Selanjutnya, penting untuk merancang sistem evaluasi yang lebih terstruktur dalam penilaian kinerja guru. Evaluasi yang dilakukan secara berkala dan berbasis data akan memberikan gambaran yang akurat mengenai kinerja individu maupun kelompok. Ini juga akan membantu kepala madrasah dalam merencanakan program pengembangan yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang jelas dan transparan dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka (Sulistyo, 2023).

Terakhir, kepala madrasah sebaiknya lebih aktif dalam menjalin hubungan dengan pemangku kepentingan luar, termasuk Dinas Pendidikan dan komunitas akademis. Dengan menciptakan jaringan yang kuat, kepala madrasah dapat memperoleh berbagai sumber daya dan informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah (Amelia, 2023). Melalui kolaborasi dan kemitraan yang kuat, berbagai tantangan yang dihadapi dapat ditangani secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manajemen kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Jeumala Amal. Kepala madrasah yang menerapkan strategi kepemimpinan yang inklusif, memberikan pengembangan profesional secara berkualitas, serta menciptakan komunikasi yang baik, dapat mendorong guru untuk mencapai kinerja yang optimal. Namun, tantangan seperti kurangnya sumber daya dan resistensi terhadap perubahan perlu diatasi melalui kolaborasi yang berkelanjutan dengan berbagai pemangku kepentingan. Dengan penerapan rekomendasi yang telah diuraikan, diharapkan kinerja guru di madrasah ini dapat terus meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil pendidikan siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Manajemen Pembelajaran* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dewi, A. (2021). *Pengaruh pembinaan guru terhadap kinerja pengajaran di madrasah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 45-57.
- Fauzan, H. (2023). *Peran orang tua dalam mendukung pendidikan anak: Suatu kajian empirik*. *Jurnal Pendidikan*, 11(2), 75-88.
- Haidar, S. (2021). *Dampak penghargaan terhadap motivasi kerja guru di madrasah*. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 4(3), 112-119.
- Jumadi, A. (2020). *Kolaborasi guru dalam peningkatan kualitas pendidikan di madrasah*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 150-162.
- Kurniati, I. (2022). *Dukungan orang tua dan motivasi guru dalam pengajaran di madrasah*.

- Jurnal Ilmu Pendidikan, 9(4), 214-222.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). *Leading School Improvement in the 21st Century*. London: Sage Publications.
- Lestari, R., & Fajri, A. (2020). *Kepemimpinan partisipatif dalam peningkatan kinerja guru di sekolah*. Jurnal Sains Pendidikan, 5(1), 30-42.
- Maliki, F. (2022). *Evaluasi program pelatihan guru dan dampaknya terhadap kinerja*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 7(1), 101-115.
- Murphy, J., & Torre, D. (2018). *Creating Productive Schools: Strategies, Structures, and Cultures*. New York: Teachers College Press.
- Nurlaili, R., & Fadillah, D. (2023). *Implementasi teknologi dalam pendidikan di madrasah: Studi kasus di Pidie Jaya*. Jurnal Teknologi Pendidikan, 12(3), 202-210.
- Oetomo, B. (2022). *Kepemimpinan adaptif dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 10(1), 67-78.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Riyanto, Y. (2020). *Pengaruh kepemimpinan adaptif kepala sekolah terhadap hasil belajar siswa*. Jurnal Manajemen dan Pendidikan, 15(2), 85-98.
- Sanjaya, R. (2019). *Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru: Sebuah survei di sekolah menengah*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 6(2), 53-68.
- Setiawan, T. (2023). *Analisis terhadap sumber daya pendidikan di madrasah*. Jurnal Riset Pendidikan, 8(1), 22-30.
- Sulistyo, R. (2023). *Evaluasi kinerja guru dalam pendidikan madrasah: Tinjauan dan rekomendasi*. Jurnal Pendidikan Madrasah, 9(4), 320-335.
- Tarmizi, A., & Fauzi, M. (2021). *Transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen pendidikan*. Jurnal Analisis Pendidikan, 12(2), 146-155.
- Wibowo, S. (2021). *Mentoring dalam pengembangan profesional guru di madrasah: Suatu studi kasus*. Jurnal Pendidikan Berbasis Riset, 6(1), 1-15.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education.
- .