



ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH IBTIDAIYAH DI LINGKUNGAN PONDOK PESANTREN TUHFATUL ATHFAL SUNGAI RAYA

Achmad Ruzi (STIT Darul Ulum Kubu Raya)

Samiyah (STIT Darul Ulum Kubu Raya)

Correspondence: ruziahmad43@gmail.com

Abstrak: *The leadership style of Chief Madrasah Ibtidaiyah affects the motivation and performance of teachers. The design of a qualitative approach was used in this study. Qualitative data analysis involves three processes, namely data organization, data reduction, and data interpretation. Research results showed that Chief Madrasah Ibtidaiyah in the teacher environment adopted three styles of leadership: transformational (forwarding values, improving teacher quality through training), participatory (implicating teachers in decision-making, increasing motivation), and transactional (managing tasks, giving awards, and increasing teacher loyalty). The study provides training and policy development potential to improve teacher performance in training*

Keywords: Leadership Style; Chief Teacher; Pesantren; Teacher Performance

Abstrak: Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Studi ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah yang terletak di lingkungan pesantren. Desain pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam kepada kepala sekolah dan guru, observasi, dan analisis dokumen. Analisis data kualitatif melibatkan tiga proses, yaitu mengorganisir data, mereduksi data, dan menafsirkan data. Hasil penelitian menunjukkan Kepala Madrasah Ibtidaiyah di lingkungan pesantren mengadopsi tiga gaya kepemimpinan: transformasional (mengedepankan nilai, peningkatan kualitas guru melalui pelatihan), partisipatif (melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, meningkatkan motivasi), dan transaksional (mengelola tugas, memberikan penghargaan, dan meningkatkan loyalitas guru). Studi ini memberikan potensi pengembangan pelatihan dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru di pesantren

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kepala Madrasah; Pesantren; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kepemimpinan di sekolah adalah komponen penting yang mempengaruhi sumber daya manusia dan pengelolaan sekolah untuk mencapai target pendidikan (Sarwar et al., 2022; Umme et al., 2015; Ogbonna, 2013). Karena itu, kepala sekolah, yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengatur program pendidikan, disebut sebagai pemimpin sekolah. Kepala sekolah juga harus membangun motivasi, melakukan kerja sama, menunjukkan inovasi, dan memberikan inspirasi (Karuna et al., 2014; Ail et al., 2015). Oleh karena itu, peran kepala sekolah sangat penting karena mempengaruhi kualitas sekolah, terutama siswa, yang merupakan stakeholder utama sekolah (Sunaengsih et al., 2019; Devi & Subiyantoro, 2021). Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh kepala sekolah berpengaruh besar terhadap perannya dalam memotivasi dan mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya di lingkungan sekolah (Octavia & Savira, 2017; Ulum et al., 2020). Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendukung upaya ke arah penerapan strategi (Hendriks & Reddy, 2017). Penting bagi kepala sekolah untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi serta mendorong kinerja guru guna mencapai tujuan Pendidikan secara optimal.

Faridah et al. (2022) membahas berbagai gaya kepemimpinan, termasuk situasional, transformasional, aktif, konsultatif, demokratis, dan otoriter. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki daya tarik yang kuat, yang memungkinkan mereka untuk memiliki pengaruh yang kuat pada anggota tim mereka. Pemimpin transformasional biasanya berkonsentrasi pada inovasi baru dalam proses perubahan dan memiliki dampak positif pada bawahannya dengan mendorong mereka untuk lebih berdedikasi. Mereka yang memiliki gaya kepemimpinan kewirausahaan biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, berani mengambil risiko, kreatif, dan proaktif dalam mencari peluang. Gaya kepemimpinan situasional, di sisi lain, mengakui bahwa situasi di setiap organisasi berbeda, sehingga diperlukan gaya kepemimpinan khusus untuk menangani situasi tersebut (Faridah et al., 2022).

Proses pendidikan formal dimulai dengan Madrasah Ibtidaiyah (MI), yang biasanya menampung siswa di tahap awal mereka. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mendukung dan mengembangkan potensi siswa sebagai pemimpin MI. Gaya kepemimpinan MI sangat penting untuk memastikan bahwa lingkungan pembelajaran mendukung pertumbuhan holistik siswa. Oleh karena itu, penelitian tentang gaya kepemimpinan MI dan dampaknya terhadap kinerja guru sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) di lingkungan pesantren dan bagaimana gaya ini memengaruhi kinerja guru. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana gaya kepemimpinan MI di lingkungan madrasah memengaruhi kinerja guru, sehingga memberikan rekomendasi bagi kepala MI dan madrasah dalam meningkatkan kualitas Pendidikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal memimpin dengan penekanan khusus pada dua hal utama: peningkatan kualitas guru dan prestasi siswa. Kepemimpinan ini bertujuan untuk memastikan bahwa staf pengajar memiliki keterampilan terkini dengan fokus pada pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan program unggulan. Kepala sekolah juga membangun dasar yang kuat untuk peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatull Athfal dengan menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif dan mendorong siswa untuk berpartisipasi. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal menyatakan bahwa tidak semua guru memiliki pendidikan sebelumnya yang relevan untuk anak usia dini atau madrasah ibtidaiyah. Oleh karena itu, ia mengundang satu orang guru dari kecamatan yang memahami madrasah ibtidaiyah untuk mengikuti pelatihan selama dua hari. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan guru dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Program Tahunan (Prota), dan komponen lainnya dari program pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah melakukan evaluasi bulanan untuk mengetahui apa yang perlu dilakukan guru untuk memperbaiki ke depannya. Metode ini digunakan untuk meningkatkan kualitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal memiliki keunggulan dalam manajemen kepemimpinan dalam hal mengintegrasikan nilai-nilai budaya dan keagamaan ke dalam dinamika kepemimpinan sehari-hari. Dalam manajemen sumber daya, kepala madrasah harus membangun hubungan yang erat dengan yayasan pesantren dan mengelola sumber daya secara efektif untuk menjamin kelangsungan program pendidikan. Kepala sekolah juga menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional, yang mendorong guru untuk menjadi inovatif. Selain itu, kepala madrasah memberi prioritas besar pada pengembangan karakter anak-anak dengan memastikan bahwa pendidikan tidak hanya melibatkan hal-hal akademis tetapi juga hal-hal moral dan etis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran penting yang dimainkan oleh kepala madrasah dalam menciptakan keunggulan manajemen kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal di lingkungan pondok pesantren.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah membuat program untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah. Membaca asmaul husna, menghafal surat-surat pendek, menghafal doa setiap hari, melakukan shalat dhuha setiap hari Jumat, dan membatik setiap bulan sekali adalah beberapa kegiatan yang termasuk dalam program ini. Nilai-nilai budaya dan kepesantrenan yang ada di lingkungan madrasah adalah dasar program ini. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal selalu bekerja sama dengan guru dalam menjalankan pekerjaannya. Agar komunikasi dengan guru dapat berjalan dengan baik, kepala sekolah membuka ruang diskusi di media sosial seperti WhatsApp dan tatap muka. Kepala Madrasah dapat memberikan arahan dan informasi terbaru mengenai kebijakan dan program madrasah dalam pertemuan tatap muka, dan guru

dapat memberikan pendapat atau saran melalui media WhatsApp. Selain itu, dengan melibatkan guru dalam diskusi, Kepala Madrasah dapat mendapatkan berbagai ide dan pendapat dari guru. Hal ini membantu Kepala Madrasah dalam membuat keputusan yang tepat dan memberikan kontribusi yang maksimal untuk kemajuan Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal. Menjaga hubungan baik dengan guru adalah hal penting dalam kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal memiliki fokus pada peningkatan kualitas guru dan output prestasi serta karakter siswa. Untuk meningkatkan kualitas guru, Kepala Madrasah mengadakan pelatihan, evaluasi kinerja, dan membuat program-program yang sesuai dengan nilai-nilai kepesantrenan dan budaya lingkungan madrasah. Selain itu, untuk meningkatkan output prestasi dan karakter siswa, Kepala Madrasah juga merancang program-program khusus untuk siswa dengan mengedepankan nilai-nilai keagamaan dan budaya lokal. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal memiliki orientasi nilai yang kuat dalam kepemimpinannya. Beliau tidak hanya fokus pada aspek akademis, tetapi juga menekankan pentingnya nilai-nilai kepesantrenan dan budaya lokal dalam pembentukan karakter siswa. Pendekatan ini mencerminkan upaya untuk mengintegrasikan pendidikan formal dengan nilai-nilai tradisional dan keagamaan yang kuat.

Peran pemimpin transformasional tidak hanya memberikan inspirasi saja. Pemimpin transformasional harus selalu hadir dan siap sedia untuk meyakinkan dan membimbing orang sampai mereka mencapai visi mereka (Umme et al., 2015). Untuk mencapai hasil yang lebih baik, pemimpin transformasional harus mampu mengubah atau mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar dan sasaran yang telah ditetapkan. (Shalahuddin, 2016). Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian Anwar et al., (2022), yang memaparkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah bisa ditunjukkan melalui keteladanan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Penginspirasi dan motivasi dapat memicu semangat kerja di antara para pendidik dan tenaga pendidik, serta mendorong inovasi dan perubahan dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai hasil yang signifikan. Ini memberikan kepercayaan diri kepada karyawan atas pekerjaan tertentu dan kekuatan untuk membuat keputusan setelah mereka dilatih. Oleh karena itu, pemimpin transformasional harus memiliki sifat transformasional dalam hubungannya dengan karyawannya. (H. Khan et al., 2020).

Hasil temuan yang kedua Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal melibatkan guru-guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka ruang untuk menyampaikan pendapat dan saran melalui grup whatsapp dan rapat. Berdasarkan ciri-ciri yang disebutkan, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal memiliki gaya kepemimpinan partisipatif atau demokratis. Gaya kepemimpinan ini memungkinkan

para bawahannya untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dan memberikan kontribusi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Setiawan et al., 2017; Khassawneh & Elrehail, 2022; Sağnak, 2016). Organisasi atau lembaga pendidikan dapat memperoleh banyak manfaat dari gaya kepemimpinan partisipatif ini. Gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota organisasi, termasuk guru dan siswa, selain memungkinkan kolaborasi yang lebih baik antara pimpinan dan anggota. Mereka merasa dihargai dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan bersama ketika mereka terlibat dalam pengambilan keputusan (Khan et al., 2020; Aruzie et al., 2018).

Pemberdayaan pemimpin dan perubahan dalam psikologi, sikap, perilaku, dan hasil kerja karyawan adalah hasil dari kepemimpinan partisipatif terhadap bawahan. Pertama, dari perspektif psikologis, sejumlah besar penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif meningkatkan kesehatan mental staf. Namun, bergantung terlalu banyak pada manajemen partisipatif pemimpin juga dapat berdampak buruk pada bawahan (Adriansyah, 2018; Khassawneh & Elrehail, 2022). Temuan lain menunjukkan bahwa Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal memberikan reward atau penghargaan kepada guru terbaik setiap bulannya. Indikator yang digunakan untuk menentukan guru terbaik dilihat dari keaktifan dan kelayakan terhadap lembaga, yang menunjukkan bahwa Kepala Madrasah menggunakan sistem reward-based untuk memotivasi guru. Hal ini mencerminkan pendekatan kepemimpinan yang mengakui dan menghargai kontribusi positif para guru. Selain itu, tindakan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal yang mengajak makan bersama guru setiap bulan juga menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional. Kepala Madrasah menggunakan tindakan sosial seperti ini sebagai bentuk pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja guru, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap lembaga. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat hubungan antara pimpinan dan staf, tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif dan kolaboratif

Kepemimpinan transaksional memperhatikan bagaimana memberikan tugas dan reward kepada bawahan (Purwanto et al., 2020; Rodrigues & Ferreira, 2015). Kepemimpinan transaksional didasarkan pada hubungan transaksional atau pertukaran di mana kualitas pekerja seperti produktivitas dan kesetiaan ditukar dengan imbalan yang sesuai. Gaya kepemimpinan ini mengutamakan komunikasi antara pemimpin dan bawahan. Hasilnya sejalan dengan temuan penelitian Rosnani (2012), Kalsoom et al. (2018), dan Febrian et al. (2023), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional meningkatkan kinerja bawahan.

KESIMPULAN

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal mengadopsi tiga gaya kepemimpinan yang beragam: transformasional, partisipatif, dan transaksional. Gaya transformasional

dan partisipatif menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas guru dan prestasi siswa, sementara gaya transaksional digunakan untuk memotivasi guru melalui sistem reward-based. Dengan kemampuan dalam menggabungkan ketiga gaya kepemimpinan tersebut, Kepala Madrasah berhasil membentuk hubungan yang positif dengan para guru dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Sinergi gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menginspirasi, berkontribusi positif terhadap kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal. Melalui fokus pada peningkatan kualitas guru lewat pelatihan, evaluasi kinerja, dan program-program yang dibuat, kepala madrasah mencapai tujuan institusional, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan memperbaiki standar pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Tuhfatul Athfal Sungai Raya.

REFERENSI

- Anwar, R. N., Mulyadi, M., & Soleh, A. K. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala PAUD untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 2852–2862.
- Aruzie, R. S., Adjei, A., Adjei Mensah, D., Nkansah, I., & Anorkyewaa, A. A. (2018). The Impact Of Leadership Styles On Teaching And Learning Outcomes: A Case Study Of Selected Senior High Schools In The Nkronza Districts Of Brong Ahafo Region In Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(12)
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Third Edit). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Fourth Edi). SAGE Publications.
- Desti Febrian, W., Mulyati, Lily, Rajab, M., & Thamrin AR, M. (2023). Transactional Leadership: Employee Performance and Organizational Performance (Literature Review). *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 1129–1142.
- Devi, A. D., & Subiyantoro, S. (2021). Implementation of Democratic Leadership Style and Transformational Head of Madrasah in Improving The Quality. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 14–26.
- Faridah, R., Supratno, H., & Mudjito, M. (2022). Leadership style of high-achieving school principals in teacher professionalism. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(9), 3160– 3169.
- Hendriks, C., & Reddy, T. (2017). Leadership styles and strategy implementation in the Department of Trade and Industry. *Journal of New Generation Sciences*, 18(1), 16–27.
- Kalsoom, Z., Ali Khan, M., & Sohaib Zubair, S. (2018). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, 8(3), 23–30.

- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienè, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15(2), 1267.
- Karuna, S., Kanokorn, S., Sujanya, S., Somjed, S., & Aduldej, T. (2014). Leadership Practices of Secondary School Principals: A Cross-national Comparison of Thailand U.S. Principals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112(Icepsy 2013), 847-852.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1).
- Khassawneh, O., & Elrehail, H. (2022). The Effect of Participative Leadership Style on Employees' Performance: The Contingent Role of Institutional Theory. *Administrative Sciences*, 12(4).
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: a guide to design and implementation revised and expanded from qualitative research and case study applications in education*. Jossey-Bass.
- Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452.
- Muhammad Arif Adriansyah, et. a. (2018). Leadership Style and Work Culture on Work Performance Mediated. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18 Number (30).
- Narullita, N., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher Performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 7(2), 482.
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(1), 7.
- Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Asbari, M. (2020). the Effect of Tansformational, Transactional, Authentic and Authoritarian Leadership Style Toward Lecture Performance of Private University in Tangerang. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(1), 29-42.
- Rodrigues, A. de O., & Ferreira, M. C. (2015). The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. *PsicoUSF*, 20(3), 493-504.
- Rosnani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 1-28.
- Sağnak, M. (2016). Participative Leadership and Change-Oriented Organizational

- Citizenship: The Mediating Effect of Intrinsic Motivation. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(62), 181-194.
- Sarwar, U., Tariq, R., & Yong, Q. Z. (2022). Principals' leadership styles and its impact on teachers' performance at college level. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Setiawan, A., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). 135983- ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-partisipatif. 5(3), 1-7.
- Shalahuddin. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam. *Media Neliti*, 1(2), 171-188.
- Sunaengsih, C., Anggarani, M., Amalia, M., Nurfatmala, S., & Naelin, S. D. (2019). Principal Leadership in the Implementation of Effective School Management. *Mimbar Sekolah Dasar*, 6(1), 79.
- Syafitri, I. R., Hendra, T., & Gistituati, N. (2022). The Influence of Principal Leadership and Teacher Dicipline on Teacher Performance. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 27.
- Ulum, M. B., Sarwoko, E., & Yuniarinto, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(4), 299-307.
- Umme, S. S., Ridzuan, D., & Yao, L. (2015). Transactional or Transformational Leadership: Which works best for now? *International Journal of Industrial Management (IJIM)*, 1(June), 1-8.