

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

The Role of Principal Leadership in Improving Teacher Performance

Rasyid Ridlo¹, Jasmansyah², Kusoy Anwarudin³, Ridhawati⁴ & Ujang Sutisna⁵

Institut KH. Ahmad Sanusi (INKHAS) Sukabumi

rasyidridlo@staisyamsululum.ac.id, js@staisyamsululum.ac.id,
uk.anwarudin@gmail.com

ridhawati@staisyamsululum.ac.id, ujangsutisna889@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mendokumentasikan peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Haq, Kabupaten Sukabumi. Melalui pendekatan kualitatif yang mendalam, penelitian ini mengeksplorasi strategi kepala sekolah dalam memfasilitasi partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan, menerapkan program pengembangan profesional, dan membangun komunikasi terbuka dalam lingkungan belajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif yang diterapkan kepala sekolah telah berhasil menciptakan lingkungan inklusif dan memperkuat rasa kepemilikan guru terhadap proses pendidikan. Langkah-langkah strategis seperti pelatihan rutin, mentoring, dan evaluasi kinerja menjadi landasan utama dalam upaya meningkatkan kompetensi dan motivasi pengajar. Meskipun dihadapkan pada keterbatasan anggaran dan resistensi terhadap perubahan, kepala madrasah berhasil mengatasi hambatan tersebut dengan penyusunan anggaran efisien dan pendekatan personal yang berfokus pada pendukungan individu. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi kualitas pendidikan di madrasah, dengan menggabungkan teori-teori kepemimpinan dan manajemen perubahan yang relevan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru & Manajemen

Abstract

This study documents the role of the Principal in improving teacher performance at Al-Haq Islamic High School in Sukabumi Regency. Employing an in-depth qualitative approach, the research explores the strategies of the school principal in facilitating active teacher participation in decision-making, implementing professional development programs, and fostering open communication within the learning environment. The findings indicate that the principal applied participatory approach creates an inclusive environment that strengthens teachers' sense of ownership over the educational process. Strategic measures such as regular training, mentoring, and performance

evaluation form the cornerstone of efforts to enhance teachers' competence and motivation. Despite budget constraints and resistance to change, the school principal successfully overcame these obstacles through efficient budgeting and a personalized approach focused on individual support. This research provides insights into how effective leadership can influence the quality of education in Islamic schools, integrating relevant theories of leadership and change management

Keywords: Madrasah Principal Leadership, Management, Teacher Performance

I. PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa. Sekolah sebagai tempat penyelenggara pendidikan di dalamnya terdapat struktur organisasi yang dipimpin oleh Kepala Sekolah dan guru sebagai subyek pendidikan yang berhubungan langsung dengan siswa. Pelaksanaan fungsi dan tugas guru sebagai profesi tentu dituntut bekerja profesional dan maksimal. Sebagai pendidik dan pengajar, guru harus memiliki beberapa syarat, diantaranya penguasaan materi pelajaran, penguasaan professional keguruan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian baik untuk melaksanakan tugas serta memiliki pola yang berkembang (Mulyasa, 2012).

Menurut Jauch dan Glueck efektivitas pelaksanaan kepemimpinan mencakup membuat secara meyakinkan bahwa seseorang memiliki pendidikan yang benar, kemampuan, pengalaman, motivasi, dan kepribadian untuk menangani strategi perubahan. Karena itu, sifat dasar dari kepemimpinan adalah motivasi, keputusan, komunikasi, dan proses pengendalian akan menentukan efektivitas kepemimpinan dalam mengembangkan suatu iklim dan budaya kondusif untuk membuat kebijakan.

Pada dasarnya Al-Quran tidak pernah menyebutkan kata kepemimpinan secara tersirat, karena kata kepemimpinan merupakan istilah dalam manajemen dalam organisasi. Dalam manajemen, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang

mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Peran dan arti pemimpin di antaranya terkandung dalam Q.S Shood ayat 26 yang artinya:◌

“Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat darin jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (Q.S. Shaad: 26)

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya melalui upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas manajemen administratif sekolah, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang mempengaruhi iklim dan budaya belajar di lingkungan sekolah (Smith, 2018). Dalam konteks ini, kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi faktor penentu dalam keberhasilan sebuah institusi pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu unit lembaga pendidikan yakni keputusan sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai manajer dan pengendali keputusan organisasi sekolah. Di samping sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas kepemimpinan pendidikan, sebagai manager, juga sebagaidecision maker, kepala sekolah sebagai pihak pertama yang menentukan dinamika edukatif sekolah baik sisi kemajuan maupun kemundurannya.

Kepala sekolah adalah tenaga kependidikan yang memiliki peran dan fungsi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan termasuk dalam hal ini adalah kualitas output pendidikan, manajerial pendidikan, kepuasan atas pelayanan kepada para stakeholder pendidikan (Mulyasa, 2007). Komunikasi dapat diartikan secara sederhana sebagai usaha sebagai usaha untuk membuat orang lain mengerti apa yang kita maksudkan, dan kita juga mengerti apa yang dimaksudkan orang lain itu. Jika dalam kerja sama pendidikan tidak ada komunikasi, maka orang yang bekerja sama itu saling tidak mengetahui apa yang dikerjakan

atau apa yang diinginkan teman sekerjanya.

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi berbagai aspek, mulai dari pembinaan, pengembangan profesional, hingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Kepala sekolah yang efektif mampu memotivasi dan menginspirasi guru untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam pengajaran dan pembelajaran. Mereka juga berperan dalam memfasilitasi partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan sekolah, membangun komunikasi terbuka, dan mengelola konflik secara konstruktif (Smith & Jones, 2018).

Berbagai teori kepemimpinan, seperti transformasional, situasional, partisipatif, servant leadership, dan kepemimpinan instruksional, memberikan pandangan yang berbeda tentang bagaimana kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru (Browns, 2019). Melalui penerapan teori-teori ini, kepala sekolah dapat mengembangkan strategi yang tepat sesuai dengan situasi dan kebutuhan yang ada di sekolah mereka.

Studi ini akan mengeksplorasi secara mendalam bagaimana praktik kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di sebuah konteks pendidikan. Dengan mempertimbangkan berbagai teori kepemimpinan yang relevan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru serta implikasinya terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Motivasi merupakan salah satu alat bagi atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai apa yang diharapkan. Dengan pengetahuan yang memadai tentang pola-pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja karyawan yang berbeda dan dapat memotivasi karyawannya dengan cara yang berbeda pula. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi oleh atasannya. Motivasi yang berasal dari luar diri seseorang disebut motivasi ekstrinsik, dilain pihak ada motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, itu dikenal dengan motivasi intrinsik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah tersebut sebagai berikut :

1. Kurangnya tenaga pendidik yang profesional dalam proses pembelajaran.
2. Kurangnya kesadaran baik dari kepala sekolah maupun tenaga pendidik dalam memahami fungsi dan tanggungjawabnya masing-masing dalam ranah pendidikan.
3. Belum adanya motivasi yang tinggi baik dari kepala sekolah dan tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu kinerjanya.
4. Menelusuri faktor pendukung dan penghambat peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Agar permasalahan yang dikaji lebih terarah, maka penelitian ini dibatasi dengan meneliti tentang “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”.

II. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini fokus pada peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Haq Sagaranten. Dalam

mengidentifikasi langkah-langkah inovatif yang dilakukan oleh kepala sekolah, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang mendalam. Langkah awal adalah pemilihan lokasi penelitian, yaitu Madrasah Aliyah Al Haq Sagaranten, yang dipilih berdasarkan pertimbangan strategis sebagai lembaga Islam yang berkembang.

Tahap pralapangan melibatkan penjajakan lapangan untuk menyesuaikan penelitian dengan konteks sosial, fisik, dan keadaan alam di lokasi tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Bogdan (1982) yang membagi model penelitian kualitatif menjadi tiga fase: pralapangan, kegiatan lapangan, dan analisis intensif. Kegiatan lapangan mencakup observasi langsung, wawancara mendalam dengan berbagai pihak terkait seperti guru dan staf administrasi, serta dokumentasi dari kegiatan dan kebijakan yang diterapkan di madrasah.

Data yang dikumpulkan berupa data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, serta data sekunder berupa dokumen-dokumen yang relevan dengan konteks penelitian (Arikunto, 2006). Analisis data

dilakukan secara deskriptif kualitatif, mengikuti pendekatan induktif untuk menggali pemahaman yang mendalam tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Proses ini juga mempertimbangkan bahwa observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan teknik penting dalam pengumpulan data untuk memastikan keakuratan dan kevalidan informasi yang diperoleh dari lapangan. Melalui pendekatan ini, penelitian berusaha mengungkapkan peran kunci kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pengelolaan dan peningkatan kinerja guru di madrasah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Al-Haq. Berdasarkan wawancara mendalam dengan kepala sekolah, berikut adalah temuan utama yang terkait dengan rumusan masalah penelitian.

A. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Al-Haq

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan kepala sekolah, Bapak H. Abdullah, berikut gambaran kepemimpinan yang diterapkan:

1. Pendekatan Partisipatif dan Kolaboratif

Kepemimpinan Bapak H. Abdullah sangat menekankan pendekatan partisipatif dan kolaboratif. Dalam wawancara, Bapak H. Abdullah menyatakan, "*Saya percaya bahwa keterlibatan semua guru dalam proses pengambilan keputusan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan mengajar.*" Pendekatan ini bukan hanya retorika, tetapi terwujud dalam praktek sehari-hari di madrasah.

Guru-guru di MA Al-Haq dilibatkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan penting. Misalnya, dalam perencanaan kurikulum dan metode pengajaran, Bapak H. Abdullah sering mengadakan diskusi kelompok yang melibatkan seluruh staf pengajar. Hal ini memungkinkan

guru untuk berkontribusi dengan ide dan saran mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil yang dicapai.

Bapak H. Abdullah juga mendorong kolaborasi antar guru melalui berbagai kegiatan. *"Kami sering mengadakan workshop dan sesi brainstorming di mana guru bisa berbagi pengalaman dan praktik terbaik mereka,"* ujarnya. Kegiatan ini tidak hanya memperkuat ikatan di antara guru, tetapi juga meningkatkan kualitas pengajaran melalui pertukaran ide dan metode inovatif.

2. Pelibatan Guru dalam Evaluasi

Selain itu, kepala madrasah melibatkan guru dalam proses evaluasi dan penilaian program sekolah. *"Kami selalu meminta umpan balik dari guru setelah setiap program atau pelatihan untuk mengetahui apa yang berhasil dan apa yang perlu diperbaiki,"* jelas Bapak H. Abdullah. Dengan melibatkan guru dalam evaluasi, kepala madrasah memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil didasarkan pada kebutuhan dan pengalaman nyata dari staf pengajar.

3. Komunikasi Terbuka

Pertama, pertemuan Rutin Mingguan: Kepala madrasah menekankan pentingnya komunikasi terbuka sebagai elemen kunci dalam kepemimpinannya. Bapak H. Abdullah menjelaskan, *"Setiap minggu, kami mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan perkembangan dan tantangan yang dihadapi oleh guru. Ini membantu kami untuk secara bersama-sama mencari solusi terbaik."* Pertemuan rutin ini memungkinkan kepala madrasah untuk memantau kinerja guru secara berkelanjutan dan segera mengatasi masalah yang muncul.

Kedua, forum Diskusi dan Umpan Balik: Dalam pertemuan mingguan tersebut, guru diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan kekhawatiran mereka secara terbuka. *"Kami selalu menyediakan waktu untuk sesi tanya jawab, di mana guru bisa mengungkapkan ide dan tantangan yang mereka hadapi,"* kata Bapak H. Abdullah. Umpan balik dari guru digunakan untuk membuat keputusan yang lebih informatif dan relevan dengan kondisi lapangan.

Ketiga, Komunikasi Terbuka dalam Situasi Krisis: Bapak H. Abdullah juga memastikan bahwa komunikasi terbuka tetap terjaga dalam situasi krisis. *"Saat pandemi, kami mengadakan pertemuan virtual untuk memastikan semua guru tetap terinformasi dan bisa saling mendukung,"* jelasnya. Keberlanjutan komunikasi ini membantu menjaga moral dan kinerja guru di tengah tantangan yang dihadapi.

4. Aksesibilitas Kepala Madrasah:

Kepala madrasah juga menekankan pentingnya aksesibilitas. *"Pintu saya selalu terbuka untuk guru yang ingin berdiskusi atau memiliki masalah yang ingin diselesaikan,"* ujar Bapak H. Abdullah. Sikap ini menciptakan lingkungan yang transparan dan memperkuat hubungan antara kepala madrasah dan guru.

5. Teknologi dalam Komunikasi:

Selain pertemuan fisik, Bapak H. Abdullah juga memanfaatkan teknologi untuk mendukung komunikasi yang efektif. *"Kami menggunakan grup WhatsApp dan platform online lainnya untuk berkomunikasi dengan cepat dan efisien,"* jelasnya. Teknologi ini

memungkinkan komunikasi yang lebih fleksibel dan responsif, terutama dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat.

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Bapak H. Abdullah di Madrasah Aliyah (MA) Al-Haq sangat efektif dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan partisipatif dan komunikasi terbuka. Pendekatan partisipatif ini mendorong keterlibatan aktif guru dalam proses pengambilan keputusan dan kolaborasi (Yukl, 1994), sementara komunikasi terbuka memastikan bahwa semua masalah dan tantangan dapat diatasi secara efisien. Kepemimpinan yang demikian tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif dan harmonis.

Kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah (MA) Al-Haq dicirikan oleh pendekatan yang partisipatif dan kolaboratif. Kepala sekolah, Bapak H. Abdullah, menyatakan, *"Saya percaya bahwa keterlibatan semua guru dalam proses pengambilan keputusan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan*

mengajar." Pendekatan ini mendorong guru untuk merasa dihargai dan berperan aktif dalam mencapai tujuan Madrasah.

Kepala Madrasah juga menekankan pentingnya komunikasi terbuka. Bapak H. Abdullah menjelaskan, *"Setiap minggu, kami mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan perkembangan dan tantangan yang dihadapi oleh guru. Ini membantu kami untuk secara bersama-sama mencari solusi terbaik."* Dengan adanya komunikasi yang efektif, kepala Madrasah mampu memantau dan menilai kinerja guru secara kontinu (Yodiq, 2016).

B. Prosedur dan Langkah-langkah Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Al-Haq

Kepala Madrasah menerapkan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan kinerja guru, di antaranya:

1. Program Pengembangan Profesional: Kepala Madrasah mengadakan berbagai pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru. Bapak H. Abdullah menyatakan, *"Kami secara rutin mengadakan pelatihan internal dan juga*

mengundang pakar dari luar untuk memberikan wawasan baru kepada guru-guru kami."

Program ini dirancang berdasarkan kebutuhan spesifik guru yang diidentifikasi melalui evaluasi kinerja (Guskey, 2000).

2. Evaluasi dan Umpan Balik: Proses evaluasi dilakukan secara terstruktur melalui observasi kelas dan penilaian hasil belajar siswa. Bapak H. Abdullah menjelaskan, *"Setiap guru dievaluasi secara berkala, dan kami memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka berkembang."* Evaluasi ini tidak hanya melihat hasil belajar siswa, tetapi juga memperhatikan metode pengajaran dan keterlibatan guru dalam kegiatan Madrasah.
3. Mentoring dan Pendampingan: Kepala Madrasah menerapkan program mentoring di mana guru senior membimbing guru yang lebih baru. *"Pendekatan ini sangat efektif karena guru-guru senior dapat berbagi pengalaman dan memberikan saran praktis kepada rekan-rekan mereka,"* kata Bapak H. Abdullah.

4. Penghargaan dan Pengakuan:
Untuk memotivasi guru, kepala Madrasah memberikan penghargaan kepada mereka yang menunjukkan kinerja unggul. *"Penghargaan ini bisa berupa sertifikat, pengakuan dalam rapat Madrasah, atau insentif lainnya. Tujuannya adalah untuk mendorong semangat dan dedikasi para guru,"* tambahnya.

Kepala Madrasah, Bapak H. Abdullah, telah menunjukkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Al-Haq melalui berbagai langkah strategis yang terencana dan komprehensif. Analisis terhadap langkah-langkah yang diambil oleh beliau mengungkapkan pendekatan yang efektif untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berdaya bagi staf pengajar.

Salah satu pilar utama dari strategi kepemimpinan Bapak H. Abdullah adalah pengembangan profesional yang intensif bagi para guru. Dengan mengadakan pelatihan rutin dan mengundang pakar eksternal, MA Al-Haq berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran melalui pemberdayaan pengetahuan dan

keterampilan. Program ini tidak hanya bersifat generik, tetapi juga dirancang berdasarkan evaluasi kinerja individu untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam konteks pendidikan yang berkembang pesat.

Selain pengembangan profesional, evaluasi yang berbasis data menjadi fondasi penting dalam strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru. Melalui observasi kelas yang teliti dan penilaian terstruktur terhadap hasil belajar siswa, Bapak H. Abdullah memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru-guru untuk membantu mereka dalam memperbaiki praktik pengajaran mereka. Pendekatan ini tidak hanya mengarah pada peningkatan akademik, tetapi juga menggali kolaborasi dalam merancang pengajaran yang lebih efektif dan inklusif.

Implementasi program mentoring oleh guru senior untuk guru-guru yang lebih baru juga memberikan dampak positif yang signifikan. Melalui mentorship ini, guru-guru senior tidak hanya berbagi pengalaman praktis mereka, tetapi juga membangun hubungan profesional yang kuat di antara staf pengajar. Hal ini tidak

hanya meningkatkan kualitas pengajaran secara individual, tetapi juga memperkuat solidaritas tim di sekolah.

Terakhir, penggunaan penghargaan sebagai insentif untuk kinerja unggul telah terbukti efektif dalam memotivasi dan memelihara semangat para guru di MA Al-Haq. Bapak H. Abdullah secara aktif memberikan pengakuan kepada guru-guru yang menunjukkan prestasi dan dedikasi dalam pekerjaan mereka. Langkah-langkah ini tidak hanya memberikan dorongan positif bagi individu, tetapi juga memupuk budaya kerja yang dinamis dan proaktif di sekolah.

Secara keseluruhan, kepemimpinan Bapak H. Abdullah di MA Al-Haq tidak hanya berhasil dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan berkesinambungan. Dengan fokus yang tajam pada pengembangan profesional, evaluasi yang berbasis data, kolaborasi antar guru, dan penghargaan atas prestasi, MA Al-Haq mampu beradaptasi dengan dinamika pendidikan yang terus berkembang dan mempersiapkan

siswa untuk masa depan yang lebih baik.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah (MA) Al-Haq dan Solusinya

1. Faktor Pendukung

Pertama, komitmen dan dukungan manajemen: Bapak H. Abdullah menekankan pentingnya dukungan dari manajemen Madrasah. "Dukungan dari manajemen sangat membantu dalam menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk pengembangan profesional guru,"

Kedua, keterlibatan orang tua dan komunitas: Kepala Madrasah juga mendapat dukungan dari orang tua dan komunitas. "Orang tua dan komunitas sangat mendukung program-program yang kami jalankan, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kualitas pendidikan," kata Bapak H. Abdullah.

2. Faktor Penghambat

Pertama, keterbatasan anggaran: Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran. Bapak H. Abdullah mengungkapkan, "Kadang-kadang, anggaran yang terbatas membuat kami kesulitan untuk mengadakan pelatihan atau membeli sumber daya yang diperlukan."

Kedua, resistensi terhadap perubahan: Kepala Madrasah juga menghadapi resistensi dari beberapa guru yang enggan menerima perubahan. "Ada beberapa guru yang merasa nyaman dengan cara lama dan kurang terbuka terhadap metode baru. Ini menjadi tantangan bagi kami," jelasnya.

3. Solusi

Pertama, penyusunan anggaran yang efisien: Untuk mengatasi keterbatasan anggaran, kepala Madrasah merancang anggaran yang efisien dan mencari sumber dana tambahan. "Kami mencoba untuk mencari sponsor atau dana dari pemerintah dan organisasi non-profit untuk mendukung program pengembangan guru," kata Bapak H. Abdullah.

Kedua, pendekatan personal: Untuk mengatasi resistensi, kepala Madrasah menggunakan pendekatan personal dan memberikan dukungan lebih intensif. "Kami berusaha untuk memahami kekhawatiran guru dan memberikan dukungan yang diperlukan agar mereka merasa nyaman dengan perubahan yang ada," tambahnya.

IV. KESIMPULAN

1. Kepemimpinan Bapak H. Abdullah di Madrasah Aliyah Al-Haq sangat menonjol dalam mendorong partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan. Pendekatan partisipatif dan kolaboratif yang diterapkan Bapak H. Abdullah telah berhasil menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan membangun rasa memiliki di antara staf pengajar. Melalui pertemuan mingguan, sesi brainstorming, dan evaluasi rutin, kepala madrasah tidak hanya memantau kinerja guru secara efektif tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Hal ini sesuai dengan teori-teori kepemimpinan seperti yang

- dijelaskan oleh Yukl (1994) dan Bass (1985), yang menekankan pentingnya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja anggota tim.
2. Madrasah Aliyah Al-Haq aktif mengimplementasikan berbagai program pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi guru. Langkah-langkah seperti pelatihan internal, workshop, dan mentoring oleh guru senior membantu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pengajar. Dukungan manajemen dan partisipasi aktif orang tua serta komunitas menjadi faktor pendukung yang kuat dalam menjalankan program-program ini. Meskipun menghadapi tantangan keterbatasan anggaran, madrasah ini telah mengelola sumber daya dengan efisien dan mencari pendanaan tambahan untuk mendukung inisiatif pengembangan pendidikan.
 3. Keterbatasan anggaran dan resistensi terhadap perubahan adalah tantangan utama yang dihadapi Madrasah Aliyah Al-Haq. Namun, dengan menyusun anggaran yang efisien dan menggunakan pendekatan personal dalam mengatasi resistensi, kepala madrasah berhasil menjaga kontinuitas dalam pengembangan pendidikan. Solusi ini sejalan dengan teori perubahan organisasional yang menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan manajemen perubahan yang efektif dalam menghadapi tantangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bogdan, Biklen. (1982). *Pengantar studi Penelitian*. Bandung: PT Alfabeta.
- Browns, C. R. (2000). Efikasi diri pengambilan keputusan karir wanita yang babak belur: Wawasan lebih lanjut dan faktor-faktor yang berkontribusi. *Jurnal Penilaian Karir*.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen Berbasis Madrasah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: PT. Remaja.
- Smith, J. (2018). Reducing Bias in Leadership Decisions: Google's Approach. *Human Resource Management Journal*.
- Yodiq, Muhammad. (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Menengah Atas Islam Samarinda. *Journal Ilmu Komunikasi*, 4 (2).
- Yukl, G. (1994). *Leadership in organizations (3rd ed.)*. Prentice-Hall.