

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Islam

Muhammad Sirajuddin Al Haqiqy¹, M. Imamul Muttaqin²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Muhammad Sirajuddin Al Haqiqy

E-mail: sirajuddinalhaqiqy99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis teori-teori kepemimpinan yang relevan dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik di sekolah Islam. Dengan menggunakan metode studi literatur, penelitian ini mengkaji berbagai definisi dan konsep kepemimpinan, serta peran dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai perannya, seperti edukator, manajer, administrator, supervisor, inovator, motivator, dan enterpreneur. Kinerja pendidik dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepribadian, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, hubungan komunikasi, kesejahteraan, dan iklim kerja. Kepemimpinan yang efektif serta penerapan strategi yang tepat terbukti sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong peningkatan kualitas pendidikan di sekolah Islam. Temuan ini menekankan betapa pentingnya peran kepemimpinan dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kata kunci - Kepemimpinan kepala sekolah, Kinerja tenaga pendidik, Sekolah Islam, Peran kepala sekolah, Peningkatan kualitas pendidikan

Abstract

This study aims to explore and analyze relevant leadership theories in an effort to improve the performance of educators in Islamic schools. Using a literature review method, this research examines various definitions and concepts of leadership, as well as the roles and functions of the school principal as an educational leader. The findings indicate that the leadership of the school principal plays a crucial role in enhancing teacher performance through various roles, such as educator, manager, administrator, supervisor, innovator, motivator, and entrepreneur. The performance of educators is influenced by various factors, including personality, professional development, teaching ability, communication relationships, well-being, and work climate. Effective leadership and the implementation of appropriate strategies have been proven to be vital in creating a supportive work environment and fostering the improvement of educational quality in Islamic schools. These findings highlight the importance of leadership in achieving educational goals and enhancing the quality of learning.

Keywords - School principal leadership, Educator performance, Islamic schools, Principal roles, Quality improvement in education

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan sangat bergantung pada pelaksanaan proses pembelajaran di institusi pendidikan, termasuk di madrasah (Gaol & Siburian, 2018, p. 67). Kepala madrasah dan guru memiliki peran sentral sebagai penggerak utama yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pembelajaran siswa di lingkungan madrasah. Tanpa adanya kinerja guru yang maksimal dan peran kepala madrasah yang efektif dan efisien dalam mengelola madrasah, akan sangat sulit untuk meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standar pendidikan nasional.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, dalam Bab IX Pasal 35 ayat 1, terdapat delapan elemen standar pendidikan nasional, yaitu: materi, proses pembelajaran, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, fasilitas, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Semua elemen ini harus ditingkatkan secara terencana dan berkelanjutan untuk mencapai perbaikan yang signifikan (Buchori et al., 2022, p. 16).

Untuk mencapai standar pendidikan yang diharapkan, kualitas proses pembelajaran di sekolah sangat mempengaruhi hasil yang dicapai. Keberhasilan dalam pembelajaran dapat terwujud apabila kepala madrasah dapat mengelola dan memimpin sekolah dengan baik. Kemampuan kepala madrasah dalam mengelola sekolah terlihat dari cara ia memimpin dalam menciptakan sekolah sebagai lingkungan pembelajaran yang efektif dan efisien. Secara umum, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dan berfungsi sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu kelompok atau organisasi.

Kinerja tenaga pendidik juga memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah Islam. Guru bukan hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing moral dan pengembang karakter siswa. Dalam konteks pendidikan Islam, peran guru menjadi semakin penting karena mereka bertugas mengajarkan nilai-nilai agama dan akhlak mulia selain aspek akademis. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dan dedikasi dalam mengajar akan mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung, sehingga siswa dapat belajar dengan optimal dan fokus. Tanpa kinerja guru yang baik, sulit untuk mencapai standar mutu pendidikan yang diharapkan, baik dalam pencapaian akademis maupun dalam pembentukan karakter siswa yang sejalan dengan nilai-nilai Islami.

Mutu pendidikan dapat dicapai apabila berbagai komponen yang diperlukan dalam peningkatan kualitas pendidikan memenuhi kriteria tertentu. Salah satu komponen penting dalam upaya ini adalah pendidik yang berkualitas, yaitu mereka yang dapat mengatasi tantangan dengan cepat dan penuh tanggung jawab. Pendidik memegang peran penting dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu, pendidik yang profesional akan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, sehingga mampu menghasilkan peserta didik yang lebih berkualitas.

Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pengajaran guru, berbagai faktor memainkan peran penting, salah satunya adalah kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah harus memiliki pemahaman yang mendalam dan fokus yang jelas terhadap tujuan pendidikan secara keseluruhan. Keberhasilan kepemimpinan di lembaga pendidikan sangat tergantung pada sejauh mana pemimpin memahami dasar-dasar yang diperlukan untuk mengarahkan institusi menuju tujuan yang telah ditentukan. Salah satu langkah yang dapat diambil oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja sekolah adalah dengan membina para guru, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh integritas, tanggung jawab, serta secara efektif dan efisien (Sonedi et al., 2018, pp. 14–15).

Kepemimpinan di lembaga pendidikan memiliki korelasi erat dengan kinerja tenaga pendidik. Kepala madrasah yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif mampu memberikan motivasi dan mengarahkan guru untuk meningkatkan kualitas mengajar mereka. Kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai, dihormati dan diberdayakan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan lebih optimal dan terus

meningkatkan kompetensinya. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada rendahnya mutu pembelajaran dan pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, kuat dan efektifnya kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan mutu pendidikan secara keseluruhan di sekolah Islam.

Seorang pemimpin adalah individu yang diberikan tanggung jawab tertentu dan bertindak sesuai dengan peran yang diemban. Pemimpin juga berperan sebagai ahli dalam organisasi atau masyarakat yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan visi dan misi institusi yang dipimpinnya. Sementara itu, kepemimpinan merujuk pada kemampuan dan kesiapan individu untuk memengaruhi, mengajak, mendorong, menggerakkan, membimbing, dan jika diperlukan, memaksa orang lain agar menerima pengaruh tersebut dan mengambil tindakan yang mendukung tercapainya tujuan tertentu. Kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan upaya manusia, hanya terjadi dalam kelompok yang terorganisir, dan berfungsi sebagai kekuatan atau potensi. Salah satu permasalahan sekaligus tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan adalah masih rendahnya tingkat mutu pendidikan di berbagai jenjang, sehingga menuntut peran penting seorang pemimpin di lembaga pendidikan (Mu'minah et al., 2023, p. 76).

Para pemimpin dalam melaksanakan dan menjalankan program yang telah ditetapkan menggunakan kekuasaan (power) yang dimiliki untuk memastikan pekerjaan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan. Kekuasaan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi orang lain. Bagi seorang pemimpin, penggunaan kekuasaan dalam setiap rencana kerja merupakan hal yang positif, asalkan digunakan sesuai dengan batasan yang berlaku di dunia kerja. Misalnya, seorang pemimpin di perusahaan memiliki wewenang untuk memindahkan karyawan ke posisi yang lebih strategis. Hal ini menuntut karyawan untuk menunjukkan kemampuan kerja keras dan disiplin tinggi agar menarik perhatian pimpinan dalam penempatan posisi yang strategis (Agustin, 2023, p. 202).

Saat ini, banyak sekali literatur tentang perubahan dalam sistem pendidikan yang secara konsisten menekankan bahwa meskipun pemimpin yang efektif tidak selalu terlibat langsung dalam proses pengajaran, pengaruh mereka sangat besar terhadap kemampuan madrasah dalam meningkatkan kualitas rencana/program dan pencapaian akademik siswa. Aktivitas belajar siswa di madrasah dianggap sebagai aspek yang sangat penting, yang keberhasilannya sangat tergantung pada kualitas guru. Hal ini menegaskan betapa pentingnya peran kepemimpinan yang berkualitas dalam memengaruhi kinerja guru dan kualitas pengajaran di dalam kelas.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi tindakan orang lain dalam pekerjaan melalui penggunaan wewenang atau kekuasaan. Kekuasaan, dalam konteks ini, merujuk pada kemampuan pemimpin untuk mengarahkan, mengontrol, atau memotivasi bawahannya agar melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Menurut Stone, efektivitas seorang pemimpin sangat bergantung pada jumlah sumber kekuasaan yang dimilikinya. Semakin banyak sumber kekuasaan yang dikuasai, seperti otoritas formal, keahlian, hubungan interpersonal, kemampuan memberikan penghargaan, atau mengelola konflik, semakin besar peluangnya untuk memimpin dengan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin diukur dari sejauh mana ia dapat memanfaatkan kekuasaannya untuk mencapai tujuan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan memotivasi bawahannya (Nurhalim et al., 2023, p. 2072).

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kapasitas seseorang untuk mengatur, memengaruhi, memotivasi, mendukung, mengarahkan, dan membimbing sekelompok orang dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Istilah ini berasal dari kata "memimpin," yang berarti memberikan

arahan dan petunjuk. Sementara itu, kepemimpinan merujuk pada posisi atau peran yang diemban, sedangkan pemimpin (leader) adalah individu yang menjalankan peran tersebut dalam sebuah kelompok (Savitri et al., 2022).

Banyak ahli memberikan definisi tentang kepemimpinan, masing-masing dari perspektif dan aspek fenomena yang menarik perhatian mereka. Salah satunya, Gary Yukl, mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut:

"leadership is defined broadly as influence processes affecting the interpretation of events for followers, the choice of objectives for the group or organization, the organization of work activities to accomplish the objectives, the motivation of followers to achieve the objectives, the maintenance of cooperative relationships and team work, and the enlistment of support and cooperation from people outside the group or organization." (Ayuningtyas, 2017, p. 5)

Gary Yukl menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin memengaruhi para pengikutnya untuk:

1. Menafsirkan situasi dan kondisi lingkungan organisasi
2. Menentukan tujuan organisasi
3. Mengatur pekerjaan dan memotivasi pengikut
4. Mempertahankan kerjasama dan tim yang solid.

Harold W. Boles mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut:

"Leadership is a process, or series of actions, in which one or more persons exert influence, authority, or power over one or more others in moving a social system toward one or more of four primary system goals." (Ayuningtyas, 2017, pp. 5-6)

Menurut Boles, kepemimpinan adalah serangkaian tindakan atau proses yang melibatkan pemanfaatan pengaruh, otoritas, atau kekuasaan oleh seorang pemimpin atau kelompok pemimpin untuk membimbing para pengikut dalam mencapai tujuan sistem sosial. Kepemimpinan ini tidak hanya tentang memberi arahan, tetapi juga tentang bagaimana pemimpin mampu mengarahkan perilaku, keputusan, dan sumber daya dalam sistem sosial untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah seni memanfaatkan kekuatan dan otoritas secara strategis untuk memastikan tujuan yang telah ditetapkan dapat terealisasi secara efektif dalam sebuah organisasi atau kelompok.

Istilah "kepala sekolah" terdiri dari dua kata, yaitu "kepala," yang berarti pemimpin, dan "sekolah," sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan. Dengan demikian, kepala sekolah secara umum diartikan sebagai pemimpin sebuah institusi pendidikan tempat pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Menurut Wahjosumidjo, kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tanggung jawab fungsional untuk memimpin sekolah, yakni tempat terjadinya interaksi antara guru sebagai pendidik dan siswa sebagai peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Sementara itu, Rahman dan rekan-rekannya menyatakan bahwa "Kepala sekolah adalah seorang guru (dengan jabatan fungsional) yang diangkat untuk menempati posisi struktural sebagai kepala sekolah di lembaga pendidikan." (Ayuningtyas, 2017, pp. 6-7)

B. Pengertian Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan selama menjalankan tugas-tugas utama dalam jabatannya, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk menilai apakah karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik atau tidak (Nugraheni et al., 2022, p. 1313).

Kinerja, yang dalam bahasa Inggris disebut "work performance" atau "job performance," merujuk pada hasil kerja atau capaian kerja seseorang. Namun, pengertian kinerja tidak terbatas pada hasil akhir saja, melainkan juga mencakup proses yang dilakukan dalam mencapai hasil tersebut. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan efektivitas seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang melibatkan kualitas, kuantitas, dan cara kerja yang dilakukan (Ayuningtyas, 2017, p. 15).

Beberapa ahli memberikan pendapat mengenai pengertian kinerja sebagai berikut:

1. Amstrong dan Baron mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan strategis suatu institusi, termasuk sekolah, kepuasan pihak terkait seperti pelanggan, serta kontribusi terhadap aspek ekonomi. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan sejauh mana individu berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada bagaimana pencapaian tersebut mendukung visi, misi, dan keberlanjutan lembaga.
2. Menurut Veithzal Rivai, kinerja adalah perilaku yang nyata terlihat dari seorang individu sebagai bentuk hasil kerja yang dicapai berdasarkan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Definisi ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga mencakup perilaku dan usaha yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kontribusi langsung seseorang terhadap pencapaian tujuan perusahaan melalui perannya masing-masing (Rivai, 2004).
3. Wibowo juga menambahkan bahwa kinerja berkaitan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya. Dengan demikian, kinerja mencakup tidak hanya prestasi kerja, tetapi juga proses yang terlibat dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Bernardin dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Achmad S. Ruky, mendefinisikan kinerja sebagai ringkasan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Definisi ini menekankan bahwa kinerja merupakan gambaran dari pencapaian yang dihasilkan seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diberikan. Dengan kata lain, kinerja mencakup hasil konkret yang dapat diukur berdasarkan target atau tujuan yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu (Achmad, 2002, p. 15).

Berdasarkan pendapat yang telah disebutkan, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu, mencakup keterampilan dan sikap dalam pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang dicapai selama periode tertentu.

Kinerja tenaga pendidik merupakan keseluruhan aktivitas guru dalam menjalankan proses pembelajaran, mulai dari merancang, melaksanakan, hingga mengevaluasi hasil belajar. Hal ini mencakup tanggung jawab guru sebagai pengajar, pelatih, dan pembimbing dalam menciptakan pengalaman belajar yang efektif. Guru diharapkan mampu menyusun perencanaan pembelajaran yang terstruktur, melaksanakan kegiatan belajar-mengajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa, serta mengevaluasi hasil belajar secara objektif. Selain itu, guru juga berperan dalam mendukung pengembangan potensi siswa, sehingga mereka dapat mengaktualisasikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai keberhasilan akademik maupun non-akademik (Setiawan et al., 2021, p. 2).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dan pustaka, yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis berbagai teori dan model kepemimpinan yang relevan dalam konteks meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah Islam. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji dan menyintesis temuan dari sumber-sumber akademik yang ada tanpa perlu melakukan penelitian lapangan langsung.

PEMBAHASAN

A. Indikator Kinerja Tenaga Pendidik

Indikator kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang atau suatu organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya. Menurut T.R. Mitchell, ukuran kinerja dapat dilihat dari lima aspek utama, yaitu: pertama, *quality of work* yang mengukur kualitas hasil kerja yang

dihasilkan; kedua, *promptness* yang menilai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas; ketiga, *initiative* yang menilai seberapa besar inisiatif yang diambil dalam menyelesaikan pekerjaan; keempat, *capability* yang mengukur kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan; dan kelima, *communication* yang mencakup kemampuan dalam membangun dan menjaga kerja sama dengan pihak lain, baik dalam tim maupun dengan individu di luar tim (Ayuningtyas, 2017, p. 17).

Penilaian kinerja guru, menurut Sulistyorini, dapat dilihat dari beberapa indikator yang mencakup berbagai aspek penting dalam profesi keguruan. Indikator pertama adalah unjuk kerja, yang mengacu pada sejauh mana guru dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik. Kedua, penguasaan materi, yang menilai sejauh mana guru memahami dan dapat menguasai materi yang diajarkan. Ketiga, penguasaan profesional dalam bidang keguruan dan pendidikan, yang meliputi pemahaman terhadap teori-teori pendidikan dan praktik pembelajaran yang efektif. Keempat, kemampuan untuk menyesuaikan diri, yang menunjukkan seberapa baik guru dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan dalam lingkungan pendidikan. Terakhir, kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugas, yaitu sikap dan karakter guru yang positif yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Semua indikator ini menjadi dasar dalam menilai kinerja guru secara komprehensif.

Menurut Piet A. Sahertian, "Standar kinerja guru terkait dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya, yang meliputi: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) melakukan persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) memanfaatkan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan aktif dari guru."

B. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan adalah seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus menerapkan 3 konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara. Beliau yang dikenal sebagai "Bapak Bangsa dan Guru Bangsa," menyampaikan tiga konsep kepemimpinan yang memiliki pengaruh besar. Salah satunya adalah *Ing Ngarsa Sung Tuladha*, yang mengandung makna bahwa seorang pemimpin harus dapat menjadi contoh bagi bawahannya, menunjukkan perilaku yang patut diikuti. Selanjutnya, *Ing Madya Mangun Karsa* berarti bahwa seorang pemimpin di antara para pengikutnya harus mampu menyampaikan ide-ide, gagasan, atau dorongan yang mampu mendorong kemajuan bersama, sehingga staf, guru, atau karyawan di lingkungan pendidikan dapat bersikap proaktif. Terakhir, *Tut Wuri Handayani* menunjukkan bahwa seorang pemimpin di belakang harus memberikan dukungan penuh terhadap kebijakan yang telah ditetapkan, dan dalam dunia pendidikan, baik siswa maupun mahasiswa diharapkan untuk mengikuti serta mendukung kebijakan tersebut. Konsep-konsep ini menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam setiap posisi untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan progresif (Wulandari, 2022, pp. 110–111).

Seorang pemimpin dalam sebuah instansi pendidikan adalah kepala sekolah, karena ia berfungsi sebagai pengendali dan penentu arah tujuan lembaga yang dipimpinnya. Kepala sekolah juga harus bertanggung jawab atas semua aspek pengaturan dan pengelolaan sekolah, baik dalam konteks formal maupun informal.

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah atau madrasah harus mampu menjalankan berbagai peran, di antaranya sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan pemberi motivasi.

1. Kepala Sekolah atau Madrasah sebagai Edukator (Pendidik)

Sebagai pendidik atau edukator, kepala sekolah atau madrasah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik melalui strategi yang tepat. Kepala sekolah harus menciptakan suasana yang mendukung di lingkungan madrasah, yang memungkinkan para tenaga pendidik untuk berkembang dan berprestasi. Ini dapat dilakukan dengan

memberikan nasihat dan arahan yang membangun, mendorong seluruh tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kemampuan mereka, serta menerapkan model dan metode pembelajaran yang inovatif dan menarik. Dengan demikian, kepala sekolah berperan aktif dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi dan mendukung peningkatan kualitas pengajaran, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap proses belajar mengajar di madrasah.

Kepala sekolah atau madrasah untuk menjalankan perannya sebagai pendidik harus terus berusaha meningkatkan pembelajaran yang bermutu yang dilaksanakan oleh para guru. Dalam hal ini, pengalaman memainkan peran penting dalam mempengaruhi kualitas profesional kepala sekolah atau madrasah, khususnya dalam memperkuat pemahaman para tenaga pendidik mengenai tugas-tugas mereka. Pengalaman selama menjabat sebagai guru, wakil kepala sekolah atau madrasah, atau berpartisipasi dalam organisasi kemasyarakatan memiliki dampak besar terhadap kemampuan kepala sekolah atau madrasah dalam menjalankan tugasnya. Demikian pula, pelatihan dan kursus yang pernah diikuti turut berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan tersebut.

2. Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer

Kepala sekolah berperan strategis sebagai manajer dalam pengelolaan sekolah, yang meliputi beberapa tanggung jawab utama. 1) Perencanaan program, mencakup penyiapan kebutuhan sumber daya manusia, kebijakan, dan kurikulum dengan melibatkan guru, komite sekolah, serta pemangku kepentingan lainnya. 2) Pengorganisasian program, dilakukan dengan menyusun struktur organisasi sekolah, mendistribusikan tugas sesuai kompetensi guru, melibatkan orang tua melalui komite sekolah, dan membentuk kepanitiaan untuk berbagai kegiatan. 3) Penggerakan, mencakup memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan melalui teladan, pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan, pelatihan, serta dukungan pengembangan profesionalisme dan studi lanjut. 4) Monitoring dan evaluasi, melibatkan pengawasan berkala terhadap input, proses, dan output pendidikan dengan bantuan wakil kepala sekolah, PKS, dan koordinator BK. 5) Pengembangan budaya, bertujuan membangun budaya religius, disiplin, berprestasi, dan bersih untuk menciptakan siswa yang berkarakter dan juga menciptakan pendidikan yang lebih bermutu (Karima et al., 2020, pp. 21–22).

Salah satu tantangan utama dalam dunia pendidikan adalah rendahnya kualitas pendidikan di berbagai jenjang, yang menuntut kepala sekolah atau madrasah untuk menjadi pemimpin yang kompeten. Dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai manajer, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang efektif untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang solid. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk mengembangkan profesionalisme mereka, serta mendorong partisipasi aktif dari seluruh staf dalam berbagai kegiatan yang mendukung program madrasah. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3. Kepala sekolah/madrasah sebagai administrator

Kepala sekolah atau madrasah berperan penting sebagai administrator yang bertanggung jawab dalam mengelola berbagai aspek administrasi di lingkungan pendidikan. Tugas utama mereka meliputi pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh program pembelajaran, serta memastikan bahwa semua aspek administrasi berjalan dengan baik. Secara khusus, kepala sekolah atau madrasah harus memiliki keterampilan dalam mengelola kurikulum untuk memastikan proses pembelajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan, mengatur administrasi siswa seperti pendaftaran dan pengelolaan data, serta mengelola sumber daya manusia, fasilitas, arsip, dan keuangan sekolah. Kemampuan ini sangat penting untuk menciptakan sistem yang efisien dan mendukung kelancaran operasional sekolah atau madrasah.

Menurut Purwanto, fungsi utama administrasi pendidikan meliputi perencanaan, pengaturan, koordinasi, komunikasi, pengawasan, manajemen sumber daya manusia, pengelolaan keuangan, dan penilaian.

4. Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor

Untuk mengevaluasi sejauh mana kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, kepala sekolah perlu melakukan supervisi secara rutin. Supervisi ini bisa dilakukan melalui kunjungan langsung ke kelas untuk mengamati proses pembelajaran, fokus pada metode yang digunakan, sarana yang dimanfaatkan, serta tingkat partisipasi siswa. Hasil dari supervisi ini akan mengungkapkan kekuatan dan kelemahan guru dalam mengajar serta sejauh mana kompetensinya tercapai. Berdasarkan temuan tersebut, kepala sekolah dapat memberikan pembinaan, mencari solusi atas masalah yang ada, dan merancang langkah-langkah lanjutan yang tepat agar guru dapat memperbaiki kekurangan dan terus mempertahankan keunggulannya.

Dalam melaksanakan perannya sebagai supervisor, kepala sekolah atau madrasah perlu memiliki kemampuan untuk mengawasi dan mengendalikan kegiatan agar kinerja tenaga kependidikan dapat meningkat. Pengawasan dan pengendalian ini berfungsi sebagai kontrol untuk memastikan bahwa kegiatan pendidikan di madrasah tetap sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, tindakan tersebut juga bersifat preventif agar tenaga kependidikan menghindari pelanggaran dan bertindak dengan lebih cermat dalam menjalankan tugasnya. Karakter seorang pemimpin di lembaga pendidikan Islam juga harus mencerminkan teladan Nabi Muhammad SAW, yaitu memiliki sifat jujur, dapat dipercaya, menyampaikan kebaikan, dan cerdas.

5. Kepala sekolah/madrasah sebagai leader

Seorang kepala sekolah atau madrasah sebagai pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing dan mengarahkan tenaga pendidik serta staf lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah harus mampu memberikan panduan yang jelas, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan komunikasi yang efektif dan interaktif di lingkungan sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga perlu mendistribusikan tugas dengan baik agar setiap anggota tim dapat bekerja secara optimal. Wahjosumidjo menekankan bahwa kepala sekolah harus memiliki karakter yang terdiri dari berbagai aspek, seperti kepribadian yang baik, keterampilan dasar yang memadai, pengalaman yang relevan, pengetahuan profesional, serta pemahaman yang mendalam tentang administrasi dan supervisi untuk mendukung keberhasilan dalam memimpin lembaga pendidikan.

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam manajemen, di mana kemampuan seorang kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dengan efektif menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah atau madrasah harus dapat membangun semangat, keyakinan, dan motivasi yang tinggi pada guru, staf, dan siswa untuk melaksanakan tugas masing-masing dengan baik. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memberikan arahan, panduan, bimbingan, dan dorongan yang diperlukan, serta berperan aktif dalam menginspirasi dan memacu seluruh komponen sekolah untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan kepemimpinan ini akan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan potensi setiap individu di sekolah atau madrasah.

6. Kepala sekolah/madrasah sebagai inovator

Sebagai seorang inovator, kepala sekolah atau madrasah memiliki peran kunci dalam menciptakan perubahan positif di lingkungan pendidikan. Kepala sekolah perlu memiliki strategi yang efektif untuk membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan sekitar, baik dengan orang tua, masyarakat, maupun pihak-pihak terkait lainnya. Selain itu, kepala sekolah harus mampu menggali ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan

mengintegrasikan berbagai kegiatan untuk menciptakan atmosfer belajar yang lebih dinamis. Dengan memberikan teladan yang baik kepada seluruh tenaga kependidikan, kepala sekolah dapat memotivasi mereka untuk terus berinovasi dan berkembang. Pengembangan model pembelajaran yang kreatif dan inovatif juga menjadi salah satu upaya penting dalam menciptakan suasana pendidikan yang menyenangkan dan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah atau madrasah (Kurnianingsih, 2017, p. 15).

Sebagai seorang inovator, kepala madrasah juga harus menunjukkan pendekatan yang konstruktif, kreatif, rasional, dan objektif dalam menjalankan tugas. Selain itu, diperlukan sikap pragmatis, disiplin, kemampuan memberi teladan, serta sifat adaptif dan fleksibel untuk mengimplementasikan berbagai pembaruan di madrasah.

7. Kepala sekolah/madrasah sebagai motivator

Sebagai seorang pemberi motivasi, kepala sekolah atau madrasah memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong tenaga kependidikan untuk menjalankan tugas dan peran mereka dengan optimal. Pendekatan yang efektif dalam memberikan motivasi dapat berupa pemberian penghargaan atas prestasi, pemberdayaan guru melalui pelatihan dan pengembangan profesi, serta menciptakan komunikasi yang terbuka dan suportif. Dengan motivasi yang tepat, tenaga pendidik akan merasa lebih dihargai, termotivasi untuk terus belajar dan berkembang, serta mampu meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kualitas pendidikan secara keseluruhan di sekolah atau madrasah (Masfufah & Rindaningsih, 2024, p. 248). Motivasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi para pendidik dan peserta didik, baik secara fisik maupun psikologis. Pengaturan lingkungan fisik yang nyaman, seperti ruang kelas yang tertata rapi dan fasilitas yang memadai, akan membantu menciptakan suasana belajar yang kondusif. Selain itu, penerapan disiplin yang baik, yang mengedepankan ketertiban dan kepastian aturan, juga dapat meningkatkan motivasi. Memberikan dorongan positif dan penghargaan yang sesuai, seperti pengakuan atas pencapaian dan prestasi, akan memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Tak kalah pentingnya, penyediaan berbagai sumber pembelajaran melalui pengembangan pusat-pusat sumber belajar, seperti perpustakaan atau media digital, memungkinkan para pendidik dan peserta didik untuk mengakses informasi dan pengetahuan yang dapat memperkaya proses pembelajaran, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi untuk belajar dan berprestasi (Nopembri, 2015, p. 398).

8. Kepala sekolah/madrasah sebagai enterpreneurship

Kepala sekolah yang menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam meningkatkan kompetensi guru harus mampu menciptakan inovasi, memperkuat daya saing, dan memanfaatkan berbagai peluang untuk kemajuan pendidikan. Dengan sikap kewirausahaan yang kuat, kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan yang inovatif, baik dalam proses pembelajaran siswa maupun dalam pengembangan kompetensi guru. Hal ini melibatkan pencarian solusi kreatif untuk menghadapi tantangan yang ada, penerapan metode pembelajaran yang lebih efektif, serta memberikan kesempatan bagi guru untuk terus berkembang melalui pelatihan atau program pengembangan profesi. Dengan demikian, kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan kewirausahaan dapat menciptakan lingkungan yang dinamis dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama dan pengambil keputusan yang sangat memengaruhi pencapaian tujuan pendidikan dan sekolah secara keseluruhan. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah menerapkan berbagai gaya kepemimpinan yang dapat berdampak besar pada kinerja tenaga kependidikan di sekolah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta menentukan arah yang akan ditempuh sekolah untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sumber daya yang ada, serta membuat keputusan yang tepat untuk mencapai visi dan misi pendidikan yang diinginkan (Istikomah, 2018, pp. 41–42).

C. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

1. Kepribadian

Kepribadian adalah aspek abstrak yang tercermin dalam tindakan, ucapan, serta cara menghadapi setiap persoalan. Dalam konteks guru, kepribadian tercermin dalam sikap dan perilaku saat membimbing serta mendidik siswa. Semakin baik kepribadian seorang guru, semakin tinggi pula dedikasi dan komitmen dalam melaksanakan tugasnya. Ada tiga aspek kepribadian menurut Klofes, yaitu: kemampuan bawaan atau bakat, struktur sifat atau bentuk dasar kepribadian, dan kualitas atau sistem dorongan dalam dirinya.

2. Pengembangan Profesi

Profesi guru berbeda dari pekerjaan lainnya karena membutuhkan keahlian dan pengetahuan khusus yang terus berkembang. Ciri khas profesi adalah: didasari motivasi kuat sebagai panggilan hidup, penguasaan ilmu dan keterampilan yang terus berkembang, serta diperoleh melalui pendidikan formal dalam jangka waktu yang cukup lama. Profesi guru juga harus berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari masyarakat, guru memiliki kewajiban memberikan pendidikan dan layanan sosial, bukan sekadar untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.

3. Kemampuan Mengajar

Kemampuan mengajar mencakup penguasaan berbagai kompetensi, seperti kompetensi kepribadian, profesional, pedagogis, dan sosial. Seorang guru diharapkan mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran dengan baik. Kompetensi ini juga meliputi kemampuan untuk menganalisis hasil belajar siswa, menyusun program perbaikan dan pengayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling. Guru yang kompeten dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan, yang mendukung siswa untuk mengembangkan potensi mereka.

4. Hubungan dan Komunikasi

Efektivitas sekolah sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang baik di antara komponen sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, siswa, dan staf lainnya. Hubungan yang harmonis dan komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempermudah pertukaran informasi, serta meningkatkan kerjasama. Komunikasi yang baik juga penting untuk memastikan bahwa kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan memenuhi tujuan pendidikan.

Komunikasi yang efektif merupakan elemen krusial dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Banyak organisasi gagal mencapai targetnya akibat komunikasi yang kurang efektif. Sebagai contoh, instruksi yang disampaikan oleh seorang pemimpin, yang sebenarnya merupakan bagian dari proses komunikasi, sering kali tidak jelas dan sulit untuk dilaksanakan karena kurangnya efektivitas dalam penyampaian komunikasi tersebut (Nasukah et al., 2020).

5. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah tidak terlepas dari masyarakat di sekitarnya. Hubungan baik antara sekolah dan masyarakat membantu dalam mencapai tujuan pendidikan bersama. Masyarakat dapat berperan dalam menyediakan fasilitas, mendukung kegiatan sekolah, serta ikut serta dalam berbagai program pendidikan. Hubungan yang kuat dengan masyarakat juga mempermudah sekolah

dalam memenuhi kebutuhan siswa dan mendukung pendidikan karakter melalui kerjasama dengan lembaga-lembaga lokal.

6. Kedisiplinan

Disiplin adalah ketaatan terhadap aturan dan ketertiban dalam menjalankan tugas. Disiplin guru memengaruhi kinerja mereka dalam membimbing siswa serta menjalankan proses pembelajaran (Harry & Sugiarti, 2022, p. 8). Disiplin juga mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan yang ada dan menunjukkan profesionalisme. Guru yang disiplin lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang tertib dan terstruktur, serta meningkatkan kualitas hasil belajar siswa.

7. Kesejahteraan

Kesejahteraan guru, yang meliputi gaji, tunjangan, dan fasilitas lain, berdampak langsung pada motivasi dan kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa sejahtera lebih cenderung fokus dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Pemenuhan kesejahteraan dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan kualitas pengajaran. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan guru terpenuhi agar dapat bekerja secara maksimal.

8. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah suasana yang terbentuk di sekolah, dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta interaksi antarstaf. Iklim kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang nyaman, mendorong motivasi, serta meningkatkan produktivitas guru. Iklim kerja juga mempengaruhi semangat kerja, kepuasan kerja, serta kinerja secara keseluruhan. Sekolah dengan iklim kerja yang baik mampu mendorong para guru untuk berinovasi dan berkolaborasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Faktor-faktor di atas berperan secara sinergis dalam memengaruhi kinerja guru di sekolah, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pembelajaran.

KESIMPULAN

Sebagai penutup, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran krusial dalam membentuk dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah. Seorang kepala sekolah bukan hanya bertindak sebagai pengelola lembaga pendidikan, tetapi juga berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, dan enterpreneurship. Kepemimpinan yang efektif mencakup kemampuan untuk memotivasi, memberikan bimbingan, menciptakan inovasi, serta menjalin hubungan yang harmonis dengan seluruh komponen sekolah dan masyarakat.

Kinerja tenaga pendidik, yang meliputi kemampuan mengajar, kedisiplinan, komunikasi, dan hubungan sosial, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepribadian, pengembangan profesi, kesejahteraan, dan iklim kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu berupaya mengembangkan strategi manajerial dan kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan potensi guru dan menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai, sesuai dengan tujuan sekolah sebagai tempat pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada akhirnya, keberhasilan sekolah dalam mencetak peserta didik yang berprestasi tidak hanya bergantung pada kinerja guru secara individu, tetapi juga pada kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mengelola dan mengarahkan sumber daya pendidikan dengan efektif. Kepala sekolah yang memiliki visi, kompetensi, dan kemampuan adaptasi yang tinggi akan mampu membawa perubahan positif bagi lembaga pendidikan, serta mendorong tenaga pendidik untuk terus berinovasi dan mengembangkan diri demi peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. R. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja* (1st ed.). Gramedia Pustaka Utama.
- Agustin, M. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Lembaga Islam. *Jurnal Studi Dan Pendidikan Agama Islam*, 02(02), 201–216. <https://doi.org/https://doi.org/10.56721/penais.v2i02.264>
- Ayuningtyas, D. (2017). Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ta'dib*, 9(1), 1–29.
- Buchori, U., Kultsum, U., & Rodani. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan. *Akademika (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang)*, 4(1), 15–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.51339/akademika.v4i1.462>
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 66–73. <https://doi.org/10.58561/minhttps://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p66-73dset.v1i2.53>
- Harry, S. C., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1–14.
- Istikomah. (2018). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Nur El-Islam : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5(2), 26–53. <https://doi.org/10.51311/nuris.v5i2.107>
- Karima, Z. E., Shafira, A., Ayu, A., & Salma, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Perspektif Islam. *IQRO: Journal of Islamic Education*, 3(1), 15–30. <https://doi.org/10.24256/iqro.v3i1.1350>
- Kurnianingsih, E. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4321/ijemar.v1i1.932>
- Masfufah, N. F., & Rindaningsih, I. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru : Literatur Review. *ELSE (Elementary School Education)*, 8(1), 244–252. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30651/else.v8i1.17168>
- Mu'minah, Namiroh, & Malihah, L. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Agama Islam. *Tarbiyah Darussalam: Jurnal Ilmiah Kependidikan Dan Keagamaan*, 07(02), 75–86. <https://doi.org/10.58791/tadrs.v7i02.358>
- Nasukah, B., Sulistyorini, & Winarti, E. (2020). Peran Komunikasi Efektif Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Institusi. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 81–93.
- Nopembri, A. D. (2015). Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9(3), 394–403.
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 8(4), 1304–1318. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29210/020221994>
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2070–2076. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5525>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek* (1st ed.). Rajagrafindo Persada.
- Savitri, I., Munawwarah, T., Kholizah, N. A., Sani, D. A., Hanifah, F., & Akmalia, R. (2022). Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam di MIS Nurul Fadhilah. *Widya Balina*, 7(2), 583–589. <https://doi.org/10.53958/wb.v7i2.297>
- Setiawan, A., Noor, T., & Suryana, S. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam

- Meningkatkan Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 1–7.
- Sonedi, Sholihah, T., & Dihasbi. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Anterior Jurnal*, 18(1), 13–22.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33084/anterior.v18i1.436>
- Wulandari, A. E. (2022). Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Islam. *Leadership Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 107–123.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32478/leadership.v4i1.1299>