

## Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dahirin

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muara Enim, Sumatera Selatan, Indonesia

### Info Artikel

Sejarah Artikel:  
Diterima: Juli 2023  
Disetujui: Agustus 2023  
Dipublikasi: September 2023

Kata kunci:

Kepemimpinan;  
Transformasional;  
Kinerja Guru

Keywords:

*Leadership; Transformational; Performance Of Teachers.*

Corresponding Author:

Dahirin

Email:

[dahirin132@gmail.com](mailto:dahirin132@gmail.com)

### ABSTRAK

Artikel ini berkaitan dengan peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah 1 Palembang. Pentingnya peran kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya dan salah satu karakteristik kepemimpinan yakni kepemimpinan transformasional dan ini dapat meningkatkan kinerja guru, yang dibatasi dengan 3 indikator yakni pemberian dukungan, komunikasi yang efektif dan fokus pada pengembangan diri. Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan karakteristik deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni melalui wawancara ke 15 responden yang terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, juga staf, kemudian pengumpulan data juga melalui observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yakni melalui penyempulan data, penyajian data dan verifikasi data. Hasil yang didapat bahwa peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah 1 Palembang sudah dijalankan dengan baik. Pemberian dukungan yang efektif oleh kepala madrasah memiliki dampak yang signifikan pada kinerja guru, staf, dan siswa, serta pada kesuksesan lembaga pendidikan secara keseluruhan. Kepala madrasah telah mengimplementasikan berbagai inisiatif untuk mendukung pengembangan profesional guru, termasuk pelatihan, bimbingan, dan sumber daya yang relevan. Kepala madrasah sudah melaksanakan komunikasi dan pengembangan diri terhadap guru, ini dilaksanakan dalam berbagai hal kepada bawahannya termasuk guru, karena guru sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran di kelas.

### ABSTRACT

*This article relates to the role of transformational leadership in improving the performance of teachers at MTs Muhammadiyah 1 Palembang. The importance of the school principal's role in carrying out their duties and one of the characteristics of leadership is transformational leadership, which can enhance teacher performance, limited by three indicators: providing support, effective communication, and a focus on self-development. The research method employed is qualitative with descriptive characteristics. Data collection methods include interviews with 15 respondents consisting of school principals, vice principals, teachers, and staff. Data collection also involves observations and documentation. Data analysis techniques encompass data triangulation, data presentation, and data verification. The results indicate that the role of transformational leadership in enhancing teacher performance at MTs Muhammadiyah 1 Palembang has been effectively executed. The effective support provided by the school principal has a significant impact on the performance of teachers, staff, and students, as well as on the overall success of the educational institution. The principal has implemented various initiatives to support the professional development of teachers, including training, guidance, and relevant resources. The school principal has also communicated and*

*focused on the self-development of teachers, which is carried out in various aspects, including educators who are the main subjects in the classroom.*

© 2023 Dahirin

*This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license*



## PENDAHULUAN

Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain, untuk menstruktur aktivitas serta hubungan- hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. (Yuliani & Kristiawan, 2017) Kepemimpinan yang baik tentu akan berdampak pada proses pendidikan yang ada di suatu lembaga pendidikan, salah satu bentuk kepemimpinan yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah yakni kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional sangat penting bagi kepala sekolah, karena memberikan berbagai manfaat penting untuk kemajuan sekolah atau lembaga pendidikan. Dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah harus mampu memotivasi dan menginspirasi staf, siswa, dan komunitas sekolah. Menciptakan visi yang kuat dan mengkomunikasikannya dengan cara yang menggerakkan orang-orang untuk bekerja menuju tujuan bersama. Komunikasi efektif Kepala Sekolah diharapkan dapat menumbuhkan gairah serta motivasi kerja guru dan seluruh stakeholder yang ada. (Sri Nanti, Leni Suryanti, Muharnis, 2022) Kepemimpinan transformasional mendorong budaya inovasi di sekolah/madrasah, kepala sekolah ini memberikan ruang untuk ide-ide baru dan solusi kreatif yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Pengembangan diri juga menjadi bigian penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah harus dapat mendukung dan menodorong proses pengembangan diri bawahannya, baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan juga peserta didik, mendorong pertumbuhan pribadi, dan memberikan peluang untuk pembelajaran berkelanjutan.

Kepala sekolah transformasional memberikan dukungan aktif kepada staf dan siswa, ia harus peduli tentang kesejahteraan dan perkembangan individu, membantu menciptakan budaya sekolah yang positif, inklusif, dan kolaboratif. Ini dapat meningkatkan semangat, kepuasan staf, dan keterlibatan siswa dalam proses pendidikan, sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai dengan baik. Dengan memberikan dorongan dan dukungan yang tepat, kepala sekolah transformasional dapat meningkatkan kinerja akademik siswa dan mencapai hasil yang lebih baik, komunikasi juga menjadi hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, dengan memiliki keterampilan komunikasi yang kuat, mendengarkan dengan baik dan berkomunikasi secara terbuka, sehingga memperbaiki hubungan di dalam sekolah.

Dalam kepemimpinan transformasional, kepala sekolah harus dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan bawahannya, Kepala sekolah yang transformasional dapat meningkatkan kepuasan staf karena mereka mendengarkan kebutuhan dan aspirasi staf, memberikan dukungan, dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi, karena dalam proses pendidikan

semua unsur harus dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan kolaboratif juga sebagai bagian penting dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah harus bisa mendorong kolaborasi dan kerjasama di antara seluruh anggota komunitas sekolah, menciptakan lingkungan yang mendukung upaya bersama. Juga harus berfokus pada pencapaian visi sekolah jangka panjang, bekerja untuk mengubah visi tersebut menjadi kenyataan dengan membimbing, memotivasi, dan menggerakkan semua pihak.

Kepemimpinan transformasional membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis, inovatif, dan berpusat pada pengembangan pribadi. Ini tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi staf dan siswa, tetapi juga dapat meningkatkan reputasi dan keberhasilan jangka panjang sekolah. Kepala sekolah yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional berperan kunci dalam membawa perubahan positif dalam dunia pendidikan. Kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kinerja guru merupakan kunci untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Kepala sekolah dan administrator sekolah yang efektif memainkan peran penting dalam memberikan dukungan dan arahan kepada guru untuk mencapai potensi terbaik mereka, melaksanakan tupoksi dengan baik.

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu berkomunikasi dengan guru secara terbuka, jujur, dan responsive, ia harus mendengarkan permasalahan, ide, dan masukan guru, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan melibatkan dan membangun hubungan yang kuat dengan guru, kepala sekolah harus menunjukkan empati, kepedulian, dan penghargaan terhadap guru sebagai individu. Hal lainnya yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah yakni dengan memberikan dukungan dalam hal pengembangan profesionalitas guru, menyediakan peluang dan dukungan untuk pengembangan profesional guru, ini dapat dilakukan meliputi berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, sumber daya, dan waktu untuk refleksi. Terdapat beberapa masalah yang dapat muncul dalam kepemimpinan transformasional yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya kurangnya pemahaman tentang kepemimpinan transformasional. Salah satu masalah utama adalah kurangnya pemahaman tentang apa itu kepemimpinan transformasional dan bagaimana mengimplementasikannya. Para pemimpin, termasuk kepala madrasah, mungkin tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang konsep ini, sehingga sulit bagi mereka untuk mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan ini.

Kepemimpinan transformasional seringkali melibatkan perubahan signifikan dalam cara kerja dan budaya organisasi. Guru dan staf mungkin resisten terhadap perubahan ini karena ketidakpastian dan ketakutan terhadap perubahan yang berdampak pada pekerjaan mereka. Ini dapat menghambat upaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan yang tidak konsisten juga menjadi masalah, Keberhasilan kepemimpinan transformasional membutuhkan konsistensi. Jika kepala madrasah tidak konsisten dalam pendekatan mereka, guru mungkin merasa bingung dan tidak percaya pada arah yang diambil. Ini dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kinerja. Kurangnya sumber daya, untuk mendukung pengembangan profesional guru dan program-program pelatihan, seringkali diperlukan sumber daya tambahan seperti anggaran dan waktu. Kepala madrasah mungkin menghadapi kendala dalam menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung strategi kepemimpinan

transformasional. Mengatasi masalah-masalah ini memerlukan pendekatan yang bijak, komunikasi terbuka, pelatihan kepemimpinan, serta kemauan untuk beradaptasi dan berkembang. Kepala madrasah dan pemimpin pendidikan lainnya perlu memahami dan mengatasi hambatan-hambatan ini untuk mencapai peningkatan kinerja guru yang diinginkan.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Muhammadiyah 1 Palembang, dengan durasi penelitian dari bulan Januari sampai Juli 2023. Jumlah informan dalam penelitian ini berjumlah 15 orang yang terdiri dari kepala madrasah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, juga informan lainnya yang memiliki informasi berkaitan dengan objek yang peneliti bahas. Penelitian ini membahas tentang peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah 1 Palembang yang dibatasi dengan 3 indikator yakni pemberian dukungan, komunikasi yang efektif dan fokus pada pengembangan diri.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metodologi penelitian kualitatif yang menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara mendalam. (Sugiyono, 2014) Penelitian kualitatif menggambarkan metode yang menekankan pada interpretasi dan pemahaman mendalam terhadap berbagai aspek masalah yang sedang diselidiki. Penelitian ini biasanya dilakukan dalam konteks alami dengan tujuan untuk meresapi dan memberikan penafsiran terhadap fenomena berdasarkan makna yang diberikan oleh individu yang terlibat dalamnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan karakteristik penelitian dari Bogdan and Biklen, bahwa karakteristik dalam penelitian kualitatif yakni bersifat deskriptif, data yang terkumpul dalam bentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. (Anggito & Setiawan, 2018) Metode penelitian pendidikan dapat didefinisikan sebagai pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data yang valid dengan maksud menemukan, mengembangkan, dan mempresentasikan pengetahuan tertentu. Pengetahuan ini nantinya dapat digunakan untuk memahami, mengatasi, dan meramalkan masalah-masalah yang muncul di bidang pendidikan. (Sugiyono, 2022)

Dalam pengumpulan data, terdapat empat jenis teknik yang digunakan, yaitu observasi, wawancara, pemeliharaan catatan, dan triangulasi (kombinasi dari beberapa metode). Data yang dikumpulkan melalui tiga metode, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Menurut Miles dan Hubbernen bahwa ada tiga langkah yang dilakukan dalam proses analisis, yaitu reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. (Miles & Huberman, 2014) Reduksi data melibatkan penyusutan data mentah menjadi bentuk yang lebih teratur. Penyajian data mencakup penulisan teks yang memperluas pemahaman fenomena yang diteliti. Sedangkan untuk penarikan kesimpulan/verifikasi dalam penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Proses analisis data melibatkan triangulasi data, di mana data dari berbagai sumber dikonfirmasi untuk memperkuat keabsahan hasil penelitian. Keabsahan data diperiksa menggunakan triangulasi teknik dan sumber.

Tujuan penelitian jenis kualitatif ini dapat beragam tergantung pada situasi dan subjek penelitian. Secara umum, penelitian kualitatif bertujuan untuk menggali makna, nilai, dan pengalaman individu atau kelompok yang terkait dengan fenomena yang sedang diselidiki. Ini mencakup pemahaman tentang perasaan, pemikiran, dan perilaku individu dalam konteks tertentu.

Selanjutnya, tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi yang mendalam dan komprehensif tentang fenomena yang sedang diteliti. Ini melibatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang konteks, variabel, dan aspek-aspek lain yang relevan. Penelitian ini biasanya berfokus pada konteks spesifik dan memiliki tingkat generalisasi yang terbatas. Intinya, tujuannya adalah untuk memahami aspek yang lebih dalam dalam konteks tertentu daripada mencoba menghasilkan generalisasi yang berlaku secara umum. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif ini, penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran yang realistis tentang keadaan di sekolah dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pemasaran jasa pendidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

## **HASIL**

Peneliti dalam penelitian ini akan membahas tentang peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah 1 Palembang yang dibatasi dengan 3 indikator yakni pemberian dukungan, komunikasi yang efektif dan fokus pada pengembangan diri, ketiganya akan dilihat dari sisi peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada menciptakan perubahan positif dan transformasi dalam lingkungan sekolah. Kepemimpinan ini tidak hanya berorientasi pada menjalankan operasional sehari-hari sekolah, tetapi juga pada menginspirasi, memotivasi, dan memandu staf, siswa, dan seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan yang lebih besar dan lebih baik. Dalam penelitian ini, peneliti bataskan objek yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya:

### ***Pemberian Dukungan***

Kemepimpinan kepala sekolah transformasional dalam memberikan dukungan kepada guru merupakan suatu keharusan dalam proses pendidikan yang ada di sekolah/madrasah. Kepala madrasah harus berperan aktif dalam memberikan dukungan kepada guru, staf dan juga siswa. Mereka tidak hanya mengawasi, tetapi juga terlibat secara aktif dalam mendukung perkembangan individu dan kolektif bawahannya yang ada di lembaga pendidikan.

Menurut kepala madrasah (R) bahwa kepala madrasah harus memiliki peran, memberikan dukungan kepada guru dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan guru, serta hasil belajar siswa. Beberapa aspek utama dari peran kepala sekolah dalam memberikan dukungan kepada guru, diantaranya pemberi dukungan emosional.

Kepala madrasah harus menjadi sumber dukungan emosional bagi guru, ia harus dapat mendengarkan dengan empati ketika guru menghadapi masalah pribadi atau profesional. Ini menciptakan hubungan yang kuat antara kepala madrasah dan guru, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan semangat kerja.

Selain itu, kepala madrasah harus menjadi pemberi dukungan yang baik bagi guru. Kepala madrasah harus mendukung pengembangan profesional guru, kepala madrasah dapat menyediakan pelatihan, workshop, dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan pengajaran guru. Dukungan profesional juga melibatkan memberikan umpan balik konstruktif dan membantu guru untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Menurut wakil kepala madrasah bidang kurikulum bahwa dalam proses pendidikan, kepala madrasah juga memberikan dukungan administratif kepada guru di MTs Muhammadiyah 1 Palembang. Pemberian dukungan administratif ini bukan kepala madrasah yang melaksanakannya, tetapi kepala madrasah menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam menjalankan proses pendidikan yang ada di madrasah.

Dalam pemberi dukungan administratif kepala madrasah kepada guru, bahwa kepala madrasah membantu guru dengan tugas-tugas administratif, termasuk perencanaan kurikulum, manajemen waktu, dan pemantauan kinerja, karena fungsi dan salah satu kompetensi kepala madrasah adalah manajerial, dengan peran ini memungkinkan guru untuk fokus pada tugas utama mereka, yaitu mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru (MUF, J dan SW) di MTs Muhammadiyah 1 Palembang kepala madrasah sudah dan selalu memberi dukungan dalam kepada bawahannya, termasuk guru baik berkaitan dengan pemecahan masalah yang ada di madrasah atau permasalahan lainnya yang selalu ia berikan kepada para guru, juga staf lainnya.

Peran kepala madrasah dalam membantu guru dalam mengatasi masalah dan hambatan yang mungkin muncul dalam pengajaran dan pembelajaran ini menjadi penting untuk dilaksanakan, karena sebagai pemimpin tertinggi yang ada di madrasah tentu perannya sangat penting mengatur dan mengelola bawahannya.

Evaluasi kinerja kepada guru di MTs Muhammadiyah 1 Palembang yang dilakukan oleh kepala sebagai bagian penting dalam proses pendidikan. Kepala madrasah melaksanakan evaluasi dalam 1 semester sebanyak dua kali, evaluasi atau supervisi ini dilaksanakan pada pertemuan awal-awal dan yang kedua menjelang akhir semester.

Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala madrasah salah satu ciri lainnya adalah memberi dukungan dalam penyesuaian dengan perubahan. Dalam dunia pendidikan yang terus berubah, kepala madrasah harus membantu guru dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, teknologi, dan kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan beberapa guru MTs Muhammadiyah 1 Palembang, diketahui bahwa kepala madrasah sudah memberikan dukungan secara terus menerus kepada semua unsur yang ada di MTs Muhammadiyah 1 Palembang, termasuk dukungan dalam penyelesaian terhadap perubahan sistem pendidikan yang ada, dapat memberikan pelatihan dan panduan yang diperlukan.

Ditambahkan oleh guru Matematika (PW), misalnya berkaitan dengan perubahan sistem penilaian, maka kepala madrasah yang sudah terlebih dahulu mengetahui bagaimana sistem penilaian muktahir, maka ia berikan bimbingan dan arahan kepada semua guru dan staf agar proses penilaian bisa dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kinerja guru dapat memberikan dukungan secara baik kepada stakeholders yang ada di suatu lembaga pendidikan, menciptakan lingkungan yang positif dan produktif di madrasa, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang merasa didukung dan diarahkan oleh pemimpin yang efektif cenderung bekerja lebih baik, terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka, dan berkontribusi pada keberhasilan suatu lembaga pendidikan secara keseluruhan.

### ***Komunikasi yang Efektif***

Komunikasi memiliki peran penting dalam proses pendidikan yang ada, komunikasi yang efektif antara kepala madrasah dengan guru merupakan kunci untuk menjalankan proses pendidikan yang ada di madrasah secara efisien, meningkatkan kinerja guru, membangun hubungan yang kuat, dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Komunikasi efektif tersebut tentunya diawali dari pimpinan, dalam hal ini Kepala Sekolah memegang peranan penting di lembaga pendidikan untuk membantu motivasi kerja dan hubungan intra personal yang sehat guna mencapai tujuan bersama lembaga. (Sri Nanti, Leni Suryanti, Muharnis, 2022) Kepala sekolah transformasional memiliki keterampilan komunikasi yang baik, ia harus mampu mendengarkan dengan baik dan berkomunikasi secara terbuka dengan semua pihak yang ada di sekolah/madrasah yang ia pimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru Bahasa Arab dan Penjaskes (J dan MY) bahwa kepala MTs Muhammadiyah 1 Palembang sudah menjalankan komunikasi kepada semua unsur yang ada di madrasah. Bentuk komunikasi yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah semua hal yang berkaitan dengan proses pendidikan yang ada.

Kepala madrasah dan guru harus memiliki komunikasi terbuka yang bersifat teratur. Pertemuan rutin, baik dalam bentuk rapat staf, pertemuan individu, atau komunikasi tertulis, harus dijadwalkan dan dipatuhi. Dengan komunikasi yang intensif ini diharapkan proses pendidikan yang ada bisa dijalankan dengan baik dan bisa mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Dalam berbagai kegiatan Kepala madrasah juga selalu mendengarkan guru dengan seksama ketika mereka memiliki masalah, ide, atau masukan. Ini menciptakan perasaan dihargai dan didengarkan, juga menjadi contoh dalam komunikasi. Mereka harus menunjukkan etika komunikasi yang baik dalam semua interaksi mereka.

Menurut kepala madrasah bahwa dalam menjalankan tugasnya ia melaksanakan komunikasi yang efektif dan dilaksanakan dalam dua arah. Guru juga harus merasa nyaman memberikan masukan, bertanya pertanyaan, dan berbagi pemikiran mereka. Dengan komunikasi dua arah aka nada rasa keterbukaan dalam menjalankan proses pendidikan yang ada di MTs Muhammadiyah 1 Palembang.

Dalam berkomunikasi dengan unsur yang ada, menurut bendahara madrasah (Z) bahwa kepala madrasah dapat menggunakan berbagai media komunikasi, termasuk pertemuan tatap muka, email, pesan teks, dan platform daring, tergantung pada situasi dan preferensi guru. Alat komunikasi yang banyak ini diharapkan dapat memudahkan kerja dari bawahan dalam menjalankan tugasnya di madrasah dan dapat meningkatkan kinerja bawahnya.

Dengan bekerjasama dan koordinasi dengan stakeholders yang lain dan melakukan tugas lain yang ditugaskan kepala madrasah untuk mencapai tujuan visi dan misi madrasah. (Ibrahim, Choirun Niswah, 2023) Dalam bekerjasama ini semua unsur harus dilibatkan dan diberikan kesempatan untuk bisa mengembangkan diri mereka.

Hal lainnya yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah melaksanakan umpan balik konstruktif, Kepala madrasah memberikan umpan balik yang konstruktif dalam menjalankan tugasnya. Ini mencakup memberikan pengakuan atas prestasi, serta memberikan saran dan dukungan untuk perbaikan. Umpan balik ini sebagai bentuk penghargaan kepada bawahannya dalam menjalankan tugasnya, dengan harapan bisa meningkatkan kinerja bagi guru dan staf yang ada.

### ***Fokus pada Pengembangan Diri***

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin pendidikan dan mengelola tenaga kependidikan di sekolah. (Ibrahim, Aulia, et al., 2022) Peran penting kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan sangat krusial. Tidak akan ditemukan sekolah yang berkinerja baik jika kepala sekolahnya tidak kompeten, demikian juga sebaliknya, sekolah yang tidak memadai akan sulit berkembang jika memiliki kepala sekolah yang kompeten. Kepala sekolah yang berkualitas akan secara proaktif merencanakan beragam program pendidikan. Faktanya, kualitas suatu sekolah seringkali ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Peran dan tanggung jawab kepala sekolah memegang peran besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan saat ini. Keluhan masyarakat terkait penurunan kualitas pendidikan seharusnya menjadi refleksi bagi guru yang tidak memiliki kompetensi dan profesionalisme yang memadai. Kepala sekolah berperan penting dalam mengatur kebijakan dan pelaksanaan program pendidikan secara menyeluruh, termasuk pengembangan karir guru dan proses pengajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah (R) bahwa kegiatan pengembangan guru madrasah menjadi hal penting yang harus dilakukan oleh lembaga. Proses pengembangan guru ini harus dilakukan terus menerus dan berkelanjutan, karena ini hal yang penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka dalam mengajar dan mendukung pertumbuhan siswa.

Pengembangan guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Beberapa aspek penting dalam pengembangan guru, diantaranya melakukan pelatihan bagi guru yang ada di madrasah. Pelatihan sebagai upaya yang dilakukan dan komponen kunci dalam pengembangan guru di madrasah.

Guru perlu mengikuti pelatihan berkala yang fokus pada berbagai aspek pengajaran, kurikulum, teknologi, manajemen kelas, dan perkembangan siswa. Pelatihan ini membantu guru memperbarui pengetahuan mereka. Selain itu, harus memiliki semangat untuk pembelajaran berkelanjutan. Mereka dapat menghadiri seminar, konferensi, kursus online, dan workshop yang berkaitan dengan bidang studi mereka. Ini membantu mereka tetap relevan dengan perkembangan terkini dalam pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru ((HO, DK, PW) bahwa kepala madrasah selalu melaksanakan mentoring dan kolaborasi kepada bawahannya. Kolaborasi antara kepala madrasah dengan guru atau antar guru merupakan sarana yang kuat dalam pengembangan guru. Program mentoring, baik guru senior yang membimbing guru junior atau kolaborasi antar guru dalam tim, dapat meningkatkan berbagai pengalaman dan praktik terbaik.

Guru terlibat dalam mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan persyaratan akademik. Mereka harus terus memperbarui dan menyesuaikan kurikulum dengan perubahan dalam pendidikan dan dapat terlibat dalam penelitian dan eksperimen untuk meningkatkan metode pengajaran. Mereka dapat mencoba pendekatan baru dan berinovasi dalam mengajar agar siswa lebih terlibat dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Tata Usaha (S) bahwa kepala madrasah selalu melaksanakan evaluasi kinerja terhadap bawahannya. Guru perlu mengalami evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Evaluasi ini dilakukan oleh kepala sekolah atau administrator sekolah dengan memberikan umpan balik konstruktif.

Selain itu kepala madrasah melaksanakan dukungan administrasi pada madrasah. Proses administrasi sekolah memberikan dukungan dalam hal administrasi dan manajemen kelas. Guru memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan materi pelajaran, memberikan tugas, dan memberikan perhatian kepada siswa. Juga dapat memanfaatkan umpan balik dari siswa untuk terus meningkatkan pendekatan pengajaran mereka. Ini memungkinkan guru untuk menyesuaikan metode mereka sesuai dengan kebutuhan siswa. Pengembangan guru merupakan investasi jangka panjang dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang terus menerus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka cenderung memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa dan lingkungan belajar yang lebih baik secara keseluruhan.

## **PEMBAHASAN**

Kepemimpinan transformasional dapat membantu menciptakan iklim sekolah yang positif, menghasilkan peningkatan kinerja siswa, dan meningkatkan kepuasan staf serta keterlibatan orang tua. Dengan memotivasi semua pihak di dalam sekolah, kepala sekolah transformasional dapat berperan penting dalam mencapai perubahan yang signifikan dalam dunia pendidikan.

### ***Pemberian Dukungan***

Kesuksesan dan keefektifan seorang kepala sekolah dalam memimpin dapat diupayakan dengan saling menghargai, bekerja sama dan memiliki pengetahuan tentang perilaku bawahan. (Kartini et al., 2020) Pemberian dukungan yang efektif oleh seorang kepala madrasah sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, staf, dan siswa, serta menjadikan madrasah sebagai lembaga pendidikan yang sukses. Banyak aspek penting yang perlu dianalisis dalam konteks pemberian dukungan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah 1 Palembang.

Berdasarkan hasil analisis peneliti, diketahui bahwa kepala MTs Muhammadiyah 1 Palembang sudah memberikan dukungan profesional kepada guru melalui pelatihan, workshop, dan sumber daya yang diperlukan dan dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Hal ini akan membantu guru untuk meningkatkan keterampilan pengajaran mereka dan tetap relevan dalam dunia pendidikan yang terus berubah.

Kepala madrasah juga memberikan dukungan dalam hal pengembangan rencana pembelajaran, Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien. (Aprilana et al., 2017) Sekolah mempunyai keleluasaan dalam menyusun perencanaan, melaksanakan dan mengawasi kemajuan. (Afriantoni & Ibrahim, 2015)

Kepala madrasah membantu guru dalam merencanakan dan mengembangkan rencana pembelajaran yang efektif. ia dapat memberikan bimbingan dan saran, serta memastikan bahwa rencana pembelajaran tersebut sesuai dengan kebutuhan siswa dan dapat dilakukan oleh guru ketika proses pembelajaran di kelas berlangsung.

Dalam proses pendidikan harus ada proses evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala madrasah, karena salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah/sekolah adalah kompetensi supervisi, penilaian ini menjadi hal penting dan harus dilakukan oleh kepala madrasah, agar kinerja guru bisa terlihat proses perkembangannya. Indikator kinerja guru dalam proses pendidikan yakni mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. (Ibrahim, Rahwani, et al., 2022)

Berdasarkan hasil analisis peneliti, diketahui bahwa kepala madrasah dalam melakukan evaluasi kinerja guru dilaksanakan secara teratur dalam setiap semester. Ini memberikan pemahaman tentang prestasi guru dan membantu dalam memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan, melihat perkembangan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, termasuk hambatan-hambatan yang terjadi di lapangan. Kepala madrasah harus memantau hasil belajar siswa dan memastikan bahwa tindakan perbaikan diambil jika diperlukan. Ini mencakup penilaian, penggunaan data, dan tindakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Evaluasi kinerja kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan proses pembelajaran yang ada. dalam melakukan evaluasi kinerja guru, akan ada banyak

kegiatan dan manfaat yang diperoleh seperti umpan balik konstruktif, kepala madrasah dapat membantu guru dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan menyusun rencana pengembangan profesional.

Selain dukungan profesional, kepala madrasah juga harus memberikan dukungan emosional kepada guru dalam proses pendidikan yang ada di madrasah. Ini mencakup mendengarkan permasalahan dan kekhawatiran guru, serta menciptakan lingkungan di mana guru merasa dihargai dan didengarkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Berdasarkan hasil analisis bahwa dukungan emosional ini menjadi penting dilakukan oleh kepala madrasah, termasuk pemberian dukungan dalam pengelolaan kelas. Kepala madrasah dapat membantu guru dalam mengelola kelas yang efektif, pengelolaan pembelajaran yang baik, penggunaan metode yang tepat. Kepala madrasah dapat memberikan pedoman, strategi, dan dukungan dalam mengatasi masalah disiplin dan kebijakan madrasah, juga ada kolaborasi yang baik dari semua unsur yang ada.

Kepala madrasah dapat mendorong kolaborasi antara guru dan staf madrasah. Kolaborasi ini memungkinkan pertukaran ide, praktik terbaik, dan pengalaman yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Kepala madrasah dapat memfasilitasi guru untuk berbagi pengalaman, ide, dan inovasi melalui pertemuan staf, lokakarya, atau forum lainnya. Hal ini dapat meningkatkan perkembangan profesional guru.

Pemberian dukungan yang efektif oleh kepala madrasah akan menciptakan lingkungan pendidikan yang positif, meningkatkan kinerja guru, dan akhirnya, merangsang peningkatan hasil belajar siswa. Dengan berfungsinya kepala madrasah sebagai pemimpin yang mendukung dan memimpin perubahan, madrasah dapat mencapai prestasi akademik yang lebih baik dan menciptakan budaya pendidikan yang sukses.

Kepala madrasah dalam kepemimpinannya menciptakan lingkungan yang positif dalam proses pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Palembang. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan inklusif. Sebagai kepala madrasah harus memastikan bahwa guru merasa aman, dihargai, dan didukung dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Dalam kepemimpinannya kepala madrasah sudah melaksanakan dan selalu menginspirasi dan memotivasi guru, staf, dan siswa dengan menunjukkan semangat dan komitmen terhadap visi sekolah. Hal ini menciptakan semangat kerja yang tinggi di madrasah, dengan kegiatan ini kepala madrasah berharap ada hal yang positif bisa dilakukan oleh bawahannya dalam melaksanakan proses pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Palembang.

Selain itu, kepala madrasah memberikan dukungan dalam pengembangan rencana pembelajaran. Kepala madrasah dapat membantu guru dalam merencanakan pengajaran dan proses pembelajaran yang efektif, kepala madrasah dapat memberikan bimbingan dan saran untuk merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, bagaimana proses pembelajaran yang baik dan bisa mencapai tujuan pendidikan yang ada.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa kepala madrasah selalu mendorong kolaborasi dalam berbagai kegiatan yang ada di madrasah. Kolaborasi yang dilakukan oleh kepala madrasah menjadi bagian penting, karena dengan kolaborasi dengan stakeholders yang

ada termasuk guru, bisa menjadikan guru sebagai bagian penting dalam proses pendidikan. Kepala madrasah dapat mengadakan pertemuan staf, lokakarya, atau proyek bersama yang mendorong berbagi ide dan praktik terbaik agar kinerja guru bisa tercapai dengan baik.

Bimbingan dan pengarahan (*directing*) yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan memberikan informasi mengenai hal-hal yang diperlukan oleh bawahan. (Kris Setyaningsih, Ibrahim, 2023) Hal ini menjadi penting dalam suatu lembaga, bawahan harus diberikan informasi untuk menunjang proses pendidikan yang ada.

Proses atau hasil pengarahan atau mengendalikan keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih baik. (Priyanto, 2017) Bimbingan dan pengarahan ini dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah sebagai bentuk kepemimpinan yang bisa mendorong bawahan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis peneliti, diketahui bahwa pemberian dukungan secara terus menerus menjadi suatu keharusan yang harus dilakukan oleh kepala madrasah, termasuk berkaitan dengan perubahan sistem pendidikan atau pembelajaran. Kepala madrasah juga memfasilitasi guru untuk berbagi pengalaman, ide, dan praktik terbaik melalui pertemuan dan forum yang memungkinkan pertukaran pengetahuan.

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin di suatu madrasah, kepala madrasah tidak hanya memastikan operasional harian berjalan lancar, tetapi juga berperan dalam menciptakan budaya dan lingkungan yang mendukung pengembangan guru dan meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan memberikan dukungan yang tepat, kepala sekolah dapat membantu guru mencapai potensi maksimal mereka dan menciptakan sekolah yang sukses.

### ***Komunikasi yang Efektif***

Komunikasi yang efektif terjadi ketika pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat diterima dengan baik dan dipahami oleh komunikan, sehingga menghindari terjadinya kesalahan persepsi. Berkomunikasi secara efektif berarti bahwa komunikator dan komunikan memiliki pemahaman yang serupa tentang pesan yang disampaikan.

Komunikasi yang efektif merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalin hubungan, baik itu dalam hubungan pasangan, di lingkungan kerja, maupun dalam keluarga. Komunikasi menjadi cara utama dalam memberikan tanggapan kepada lawan bicara, tetapi tidak hanya sebatas memberikan tanggapan, melainkan juga dalam berinteraksi secara keseluruhan. Kita diajarkan untuk berkomunikasi, tetapi komunikasi tidak hanya mencakup aspek berbicara, tetapi juga kemampuan mendengarkan dengan baik.

Membangun sistem komunikasi yang efektif dalam lembaga pendidikan adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk menjawab tantangan global, sehingga nantinya dapat dihasilkan output sesuai dengan harapan. (Sri Nanti, Leni Suryanti, Muharnis, 2022) Dengan komunikasi yang baik dirapkan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis peneliti, diketahui bahwa kepala madrasah sudah melaksanakan komunikasi dalam berbagai hal kepada bawahannya, termasuk guru sebagai

sabjek utama dalam proses pembelajaran di kelas. Kepala madrasah mempertimbangkan kebutuhan guru dan selalu melaksanakan komunikasi yang intensif dalam semua hal, juga memahami bahwa setiap guru memiliki kebutuhan yang berbeda dalam hal dukungan dan informasi.

Kepala madrasah juga bersikap bijaksana dalam menangani masalah yang ada di MTs Muhammadiyah 1 Palembang. Bila ada konflik, kepala madrasah mengambil pendekatan yang bijak dan berusaha untuk menyelesaikan masalah dengan baik, mendengarkan semua pihak dan mencari solusi yang memadai dengan cara terbuka dan tidak merugikan salah satu pihak yang bermasalah.

Berdasarkan hasil analisis peneliti bahwa kepala madrasah sudah menjalankan komunikasi dan hubungan yang baik kepada semua individu yang menjadi bawahan dan mitranya. Selain komunikasi profesional, kepala madrasah dapat membangun hubungan pribadi yang kuat dengan bawahannya termasuk guru yang ada di MTs Muhammadiyah 1 Palembang. Ini menciptakan rasa kebersamaan dan kepercayaan yang dilakukan oleh kepala madrasah, dengan harapan kegiatan pendidikan bisa dijalankan dengan terbuka dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Transparansi juga menjadi hal penting yang harus dilakukan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah sebaiknya transparan dalam hal kebijakan sekolah, perubahan, dan pengambilan keputusan. Guru harus tahu apa yang terjadi di madrasah, sehingga dengan keterbukaan yang ada dan akan tumbuh rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan proses pendidikan yang ada.

Komunikasi yang efektif antara kepala madrasah dan guru membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi guru, dan meningkatkan kolaborasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Ini juga mendukung pertumbuhan profesional guru dan akhirnya memberikan manfaat besar bagi siswa.

### ***Fokus pada Pengembangan Diri***

Manajemen mutu pendidikan di sekolah menuntut peran kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, serta partisipasi masyarakat secara optimal. (Abdullah, 2018) Peran kepala sekolah dalam pengembangan guru sangat penting untuk memastikan bahwa guru memiliki sumber daya dan dukungan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kualitas pengajaran mereka. Pengembangan karir sebagai serangkaian usaha pribadi yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karir seseorang. Upaya-upaya ini dapat mencakup pelatihan, baik dalam bentuk diklat maupun pelatihan non-diklat, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional seorang guru.

Pengembangan dan peningkatan kompetensi guru yang sudah memiliki sertifikat pendidik dilakukan dengan tujuan untuk menjaga agar kompetensi mereka tetap relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi, masyarakat, orang tua dan tuntutan dunia kerja. Pengembangan profesi dan karir ini ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam konteks proses pendidikan dan pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas.

Proses pendidikan membutuhkan perubahan dan penyuaian yang baik dalam sistem pendidikan. (Ibrahim, Astuti et al., 2023) Dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru harus dilakukan agar tujuan pendidikan bisa tercapai dengan baik. Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme harus disertai dengan penghargaan, peningkatan kesejahteraan, dan perlindungan terhadap guru. Aktivitas ini merupakan bagian integral dari pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis peneliti, diketahui bahwa dalam pengembangan karir individu dan kinerja guru di MTs Muhammadiyah 1 Palembang bahwa pengembangan diri guru tidak dapat dianggap terpisah dari peran individu sebagai pendidik, kepala sekolah, dan lembaga pendidikan. Pengembangan karir seharusnya tidak hanya bergantung pada upaya individu, sehingga kerja sama antara individu dan lembaga pendidikan sangat penting. Ini dapat melibatkan penyelenggaraan program-program pelatihan, kursus pengembangan karier, dan inisiatif lain yang mendukung pengembangan karir guru.

Dalam proses kepemimpinan kepala madrasah bahwa ada beberapa peran penting kepala sekolah dalam pengembangan guru, diantaranya merancang dan menyelenggarakan program pengembangan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk merancang, mengkoordinasi, dan menyelenggarakan program pengembangan guru. Ini mencakup pengembangan rencana pelatihan, mengundang instruktur atau fasilitator yang kompeten, dan menentukan prioritas pengembangan.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, bahwa kepala madrasah juga sudah berupaya mendorong partisipasi guru dalam proses pendidikan yang ada di MTs Muhammadiyah 1 Palembang. Kepala sekolah harus memotivasi dan mendorong partisipasi aktif guru dalam program pengembangan. Mereka dapat menyoroti manfaat program tersebut, memfasilitasi waktu dan sumber daya, serta menunjukkan komitmen mereka terhadap pengembangan guru.

Berdasarkan hasil analisis peneliti, diketahui bahwa kepala madrasah sudah melaksanakan evaluasi kinerja guru secara teratur dan berkelanjutan. Kepala sekolah secara teratur mengevaluasi kinerja guru, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Ini dapat membantu merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu guru. Kepala sekolah memantau dan mengevaluasi efektivitas program pengembangan guru. Dengan mengumpulkan data dan umpan balik dari guru, mereka dapat membuat perubahan yang diperlukan.

Selain itu, kepala madrasah juga memberikan dukungan dan sumber daya kepada bawahannya dalam menjalankan proses pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Palembang. Kepala sekolah memastikan bahwa guru memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan mereka, seperti buku teks, perangkat teknologi, dan peralatan. Mereka juga harus memberikan dukungan dalam hal administrasi dan manajemen kelas.

Kepala madrasah dalam kepemimpinan transformasional bahwa sudah memfasilitasi kolaborasi yang baik sesama di MTs Muhammadiyah 1 Palembang. Kepala sekolah memfasilitasi kolaborasi antara guru, termasuk pertemuan staf, kelompok studi, atau proyek

bersama. Kolaborasi ini dapat membantu guru berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam menjalankan tugas pembelajaran dan meningkatkan kinerja guru. Termasuk juga memfasilitasi pertukaran pengetahuan antar sesama, Kepala sekolah memfasilitasi pertukaran pengetahuan antara guru, yang melibatkan berbagi pengalaman, strategi pengajaran, dan materi ajar.

Dalam meningkatkan kinerja guru, maka perlu ada pengembangan kepemimpinan guru MTs Muhammadiyah 1 Palembang. Kepala sekolah mendukung pengembangan kepemimpinan di antara guru yang memiliki potensi untuk peran kepemimpinan di masa depan, yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah memberikan pendidikan dan pelatihan kepada semua unsur yang ada, agar lebih profesional dalam menjalankan tugas mereka masing-masing.

Dukungan dalam pengembangan kurikulum, bahwa dalam kepemimpinannya kepala madrasah terlibat dalam pengembangan dan peningkatan kurikulum madrasah. Ia dapat memberikan bimbingan dalam merancang kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan standar pendidikan yang ada. Untuk sekarang pihak madrasah sedang mengembangkan IKM (Implementasi Kurikulum Merdeka) bagi madrasah.

Secara keseluruhan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah dijalankan dengan baik, juga kepala madrasah sudah berperan aktif dalam pengembangan dan peningkatan kinerja guru menciptakan lingkungan madrasah yang berfokus pada pembelajaran dan pengembangan. Kegiatan ini dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, hasil belajar siswa, dan kinerja guru dalam proses pendidikan di MTs Muhammadiyah 1 Palembang..

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan berkaitan dengan peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Muhammadiyah 1 Palembang, dapat disimpulkan bahwa ada tiga hal yang menjadi objek bahasan, yakni pemberian dukungan oleh seorang kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, menciptakan lingkungan pendidikan yang positif, dan akhirnya, meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa di MTs Muhammadiyah 1 Palembang. Kepala madrasah telah berhasil memberikan dukungan profesional kepada guru melalui pelatihan dan sumber daya yang relevan. Selain itu, kepala madrasah telah menjalankan proses evaluasi kinerja guru secara teratur dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dukungan tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga mencakup aspek emosional dan pengelolaan kelas. Kolaborasi di antara guru dan staf juga ditingkatkan untuk mempromosikan pertukaran ide dan praktik terbaik. Kepala madrasah juga mendorong pengembangan kepemimpinan guru dan terlibat dalam pengembangan kurikulum. Dengan berfungsinya kepala madrasah sebagai pemimpin yang mendukung, lingkungan pendidikan menjadi lebih efektif, kinerja guru ditingkatkan, dan hasil belajar siswa meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2018). Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*.  
<https://doi.org/10.17509/jpp.v17i3.9612>
- Afriantoni, A., & Ibrahim, I. (2015). Sekolah Gratis Dan Mutu Sekolah: Studi Kasus Di Sman 2 Babat Toman Musi Banyuasin Sumsel. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 8(1), 1.  
<https://doi.org/10.33541/jdp.v8i1.108>
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV. Jejak.
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif Di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.21043/elementary.v4i1.1975>
- Ibrahim, Astuti, M., Septiana, A., Irawandi, F., & Zulipran, R. (2023). *Reformasi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Era Globalisasi Di Indonesia Jambura Journal of Educational Management*. September, 282–291.
- Ibrahim, Choirun Niswah, D. I. (2023). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu di Madrasah Ibtidaiyyah Swasta Islamiyah Tarbiyah Sekar Jaya Ogan Komering Ulu. *Jurnal Dirasah*, 6(2), 431–441.
- Ibrahim, Aulia, D. R., & Setyaningsih, K. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH. *Produ: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 11–21.
- Ibrahim, I., Rahwani, R., & Badaruddin, K. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Raport Digital Terhadap Kinerja Guru. *Pedagogika*, 13(Nomor 1), 1–15.  
<https://doi.org/10.37411/pedagogika.v13i1.1128>
- Kartini, Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 290–294. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/34>
- Kris Setyaningsih, Ibrahim, U. H. (2023). Pelaksanaan Sistem Zonasi Pada Penerimaan Peserta Didik Baru. *Jurnal Pedagogika*, 14(Nomor 1).
- Priyanto. (2017). *Pendidikan Dan Pelatihan Manajemen Kesiswaan (Peserta Didik)*.
- Sri Nanti, Leni Suryanti, Muharnis, D. (2022). Komunikasi Efektif Kepala Sekolah sebagai Upaya untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14432–14437.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Yuliani, T., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membina



## **Jambura Journal of Educational Management**

*Volume (4) Nomor (2), September 2023. Halaman 371-387*

*E-ISSN: 2721-2106, DOI: 10.37411*

Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 122–132.  
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v1i2.1013>