

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU BERBASIS SCHOOL BASED MANAGEMENT DI RAUDLATUL ATHFAL (RA) AL-HIDMAH MARON PROBOLINGGO

Rif'atul husnah^{1*}, Nanang qosim², Sollah Solehudin²

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Zainul Hasan Genggong, Indonesia

Corresponding author email: husnabryfa@gmail.com

Article History

Received: 20 January 2024

Revised: 28 January 2024

Published: 27 February 2024

ABSTRACT

This study aims to investigate the transformational leadership role of madrasah heads in improving the performance of School Based Management (SBM)-based teachers in Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo. School Based Management (SBM) is considered an effective approach to improve the quality of education by giving principals and teachers authority in resource management and decision making. The focus of this research is on how the head of the as a transformational leader can have a positive impact on teacher performance through the implementation of School Based Management (SBM). The research method uses a qualitative approach with a case study in Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo which has successfully implemented transformational leadership based on school based management (SBM). Data was collected through in-depth interviews with madrasah heads, teachers, and heads of IGRA (Ikatan Guru Raudlatul Athfal) Kecamatan Maron. The results of research in Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo show that transformational leadership of madrasah heads has an important role in improving teacher performance. Through inspiration, motivation, and the development of a shared vision, the head of the madrasah encourages teachers to actively participate in the decision-making and implementation of School Based Management (SBM). In addition, effective communication, coaching, and self-development are also key elements of successful transformational leadership. The implications of these findings can be used as a basis for the development of more effective education policies and leadership training in madrassas.

Keywords: *Transformational Leadership, Teacher Performance, School Based Management*

Copyright © 2024, The Author(s).

How to cite: Husnah, R., Qosim, N., & Solehudin, S. (2024). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU BERBASIS SCHOOL BASED MANAGEMENT DI RAUDLATUL ATHFAL (RA) AL-HIDMAH MARON PROBOLINGGO. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 320–332. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.2229>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah fondasi utama bagi perkembangan suatu bangsa (Faiz & Purwati, 2022). Hal ini karena pendidikan adalah sebuah proses dengan menggunakan metode-metode tertentu sehingga dapat memperoleh kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk hidup di era milenial ini. Perkembangan suatu bangsa berhubungan dengan masalah pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan keilmuan umat (Putra Aryana, 2021). Madrasah adalah salah satu model lembaga pendidikan di Indonesia dengan ciri khas nilai Islam (Effendy, 2019). Pentingnya madrasah sebagai lembaga pendidikan dasar dan menengah bagi masa depan umat Islam di Indonesia karena madrasah dianggap sebagai tumpuan harapan sebagian besar umat Islam yang menginginkan anak-anak mereka menguasai ilmu dunia dan juga ilmu akhirat. Madrasah juga merupakan bagian dari sistem pendidikan Islam di Indonesia yang memiliki peran dalam modernisasi pendidikan Islam (Fikri, 2021). Madrasah tidak hanya memberikan pendidikan agama, tetapi juga memiliki jenjang pendidikan formal. Oleh karena itu, madrasah memainkan peran penting dalam membentuk karakter dan keilmuan umat dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia (Anwar, M., & Yunus, 2023).

Salah satu elemen yang dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan di madrasah adalah kepemimpinan kepala madrasah yang transformasional (Sukerti & Sudianing, 2023). Kepala madrasah yang memiliki kemampuan untuk mentransformasikan lingkungan sekolah, salah satunya melalui penerapan konsep *School Based*

Management (SBM), dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru (Usman, M., Fauzi, A., & Rachman, 2022). Dalam pendidikan Islam, pendidikan agama memiliki peran penting dalam rangka mempersiapkan generasi muda yang tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga membangun karakter dan akhlak mulia (Rahmadania et al., 2021). Melalui pendidikan agama Islam, diharapkan peserta didik dapat memahami dan menginternalisasi ajaran agama Islam serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga menjadi generasi muda yang berakhlak mulia. Beberapa fungsi utama pendidikan dalam membentuk karakter siswa yaitu meliputi, Kejelasan tujuan dan pertanggungjawaban, Pembagian tugas berdasarkan asas "*the right man on the right place*", Adil dan Semangat kebersamaan (Shinta & Ain, 2021).

Dengan menerapkan konsep *school based management* (SBM) dapat dipastikan kepemimpinan kepala madrasah yang transformasional, madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menjadi sarana untuk membentuk karakter siswa yang baik dan berkualitas. Konsep *School-Based Management* (SBM) adalah suatu konsep pengelolaan sekolah yang memberikan kebebasan dan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola sumber daya dan program pendidikan (Boko & Sibua Amrin, 2021). Dengan menerapkan konsep *School-Based Management* (SBM), madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menjadi sarana untuk membentuk karakter siswa yang baik dan berkualitas. Kepala madrasah yang transformasional mampu memimpin dengan

visi yang jelas, memotivasi dan menginspirasi siswa dan guru, serta mampu mengembangkan potensi siswa dan guru (Sahri et al., 2023). Dengan demikian, menerapkan konsep kepemimpinan kepala madrasah berbasis *School-Based Management* (SBM) dapat membantu madrasah menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menjadi sarana untuk membentuk karakter siswa yang baik dan berkualitas.

Kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk membawa perubahan positif dalam budaya organisasi, proses pembelajaran, dan hasil akademis (Armiyanti et al., 2023). Kepala madrasah dapat menggabungkan pola kepemimpinan Rasulullah, yang melibatkan cerminan sistem politik Islam, dengan konsep kepemimpinan modern untuk menciptakan suasana yang baik di sekolah. Seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Ali Imron ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal” (QS. Ali Imron 159)

Pada konteks ini, penelitian di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo ini bertujuan untuk mendalaminya lebih lanjut, dalam penelitian ini peneliti menemukan kebaruan yakni setelah penerapan *school based managemet* di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo menjadi salah satu sekolah dengan siswa terbanyak sekecamatan maron dan terus meningkat setiap tahunnya. Melalui pendekatan penelitian Kualitatif, akan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat berkembang secara efektif meningkatkan kinerja guru dalam konteks *School-Based Management* (SBM). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang praktik kepemimpinan yang berhasil, kendala yang mungkin dihadapi, dan dampak konkritnya pada kinerja guru di madrasah (Aziz & Rachman, 2021). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap literatur kepemimpinan pendidikan dan manajemen sekolah, tetapi juga dapat memberikan panduan praktis bagi para pemangku kepentingan di bidang pendidikan, terutama kepala madrasah, dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah melalui optimalisasi kinerja guru berbasis *School Based Management* (SBM).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk melakukan pengamatan terhadap kepala madrasah di Raudlatul Athfal Al-Hidmah Maron Probolinggo. Metode berarti jalan atau cara yang harus dilalui untuk mencapai tujuan (Nasution, 2020). Sedangkan metode kualitatif dapat merujuk pada definisi dari Sugiyono yaitu penelitian yang dilakukan secara alamiah, apa adanya, tidak dibuat-buat sesuai dengan

fakta yang ada (Zakariah et al., 2020). Metode dan pendekatan ini dipertimbangkan dalam penelitian ini untuk memperoleh data melalui kesadaran pengalaman peneliti tentang Kepemimpinan Transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru berbasis *School based management* di Raudlatul Athfal Al-Hidmah Maron Probolinggo. Sub fokus lainnya adalah faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru pendidikan berbasis *school based management* (SBM) dan bagaimana implementasinya di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data penelitian dari sumber data dengan menggunakan metode pengumpulan data, wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dengan cara menggali informasi dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data utama yang bersumber langsung dari sumber aslinya, yaitu informan di Raudlatul Athfal Al-Hidmah Maron Probolinggo yang meliputi unsur Kepala Madrasah, Guru, Ketua IGRA Kecamatan Maron. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung meliputi beberapa hal, yaitu dokumentasi, foto-foto dan observasi dari pihak lain yang berkaitan dengan fokus penelitian. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan teknik traskip.

Sedangkan dalam analisis data, penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan berbagai langkah secara bersamaan mulai dari tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Prosedur penelitian ini berjalan melalui beberapa langkah mulai

dari pengajuan judul penelitian, pengajuan izin ke Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo sebagai tempat penelitian penyusunan artikel, seminar proposal. Pada tahap pelaksanaan, peneliti melakukan seluruh kegiatan penelitian dengan mengumpulkan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada tahap penyempurnaan, peneliti melakukan analisis terhadap data yang terkumpul dan hasil penelitian disusun berdasarkan tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Raudlatul Athfal Al-Hidmah yang beralamat di Jl. Raya Pekalen Desa Maron Kidul Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo. Waktu penelitian ini dimulai dari Desember 2023 sampai dengan Januari 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perkembangan bawahan untuk mencapai tujuan bersama (Sakir & Amaliah, 2023). Dalam konteks kepala madrasah di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo, kepemimpinan transformasional diterapkan dengan cara memotivasi guru dan siswa untuk mencapai tujuan akademik dan moral yang tinggi, serta mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Kepemimpinan transformasional di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo meliputi Inspirasi, Motivasi, Perhatian individu dan Pengembangan Potensi. Dengan kepemimpinan transformasional dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru, serta meningkatkan moral siswa di Raudlatul

Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo. Dengan menginspirasi, memotivasi, memberikan perhatian individu, dan mengembangkan potensi, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan yang positif dan produktif di sekolah. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mengatasi tantangan khusus yang dihadapi oleh madrasah. Kepemimpinan transformasional dapat menjadi solusi efektif dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan karakter (Putra Ardinata et al., 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru. Dengan memanfaatkan gaya kepemimpinan ini, pemimpin di madrasah Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo dapat meningkatkan kinerja guru, membangun kepuasan kerja, dan meningkatkan kualitas siswa serta pengembangan karakter. Berdasarkan landasan teoritik dapat digambarkan sebagai berikut.



Peran kepala madrasah dalam menciptakan visi yang inspiratif dan

merumuskan tujuan jangka panjang untuk madrasah sangat penting (Budi, 2020). Keberhasilan pendidikan tergantung pada kepemimpinan yang baik dari kepala madrasah, yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, kinerja guru, dan kualitas pembelajaran (Yunus, 22 C.E.). Kepala madrasah harus menjadi *role model* dan memotivasi guru serta siswa untuk mencapai prestasi terbaik mereka. Beberapa peran dan tanggung jawab yang dilakukan kepala madrasah dalam kepemimpinan transformasional meliputi komunikasi yang efektif, motivasi dan keterampilan, fasilitasi pembelajaran, pengembangan mutu pendidikan, pengaruh positif. Dengan mengembangkan kompetensi, komunikasi, dan pengaruh positif, kepala madrasah dapat menciptakan visi yang inspiratif dan merumuskan tujuan jangka panjang untuk madrasah (Ketaren, 2021). Dampak kepemimpinan transformasional terhadap madrasah di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo menyoroti pengaruh positif kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru, mutu pendidikan, dan reputasi madrasah. Kepemimpinan transformasional diyakini dapat menciptakan budaya inklusif dan kolaboratif di madrasah melalui kemampuan kepala madrasah dalam mengembangkan ide dan gagasan seluruh *stakeholder*, menerima aspirasi serta masukan seluruh *stakeholder*, serta melakukan upaya seperti pembentukan tim kerja, menjalin komunikasi, dan melakukan kerja sama dengan berbagai pihak. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan transformasional kepala madrasah di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo dapat memberikan dampak positif secara signifikan terhadap kinerja guru dan mutu pendidikan. Hasil penelitian ini dapat

menjadi landasan untuk merekomendasikan model kepemimpinan transformasional kepala madrasah sebagai cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru, mutu pendidikan, dan reputasi madrasah.

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru berbasis *school based management* di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo

Implementasi kepemimpinan transformasional di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo berfokus pada pengembangan visi bersama, pemahaman kolektif, dan pengembangan potensi individu. Kepala madrasah di RA Al-Hidmah Maron Probolinggo mampu menginspirasi dan memotivasi Guru untuk mencapai tujuan bersama merupakan contoh dari kepemimpinan transformasional. Implementasi kepemimpinan transformasional di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo mempunyai komitmen dan keterlibatan penuh dengan kepala madrasah dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam. Beberapa aspek yang diperhatikan dalam implementasi kepemimpinan transformasional antara lain adalah pelibatan guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan strategi bersama (Prasetyo, M. A. M., & Anwar, 2021). Penelitian di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat berdampak positif dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru.

School Based Management (SBM) adalah konsep manajemen yang memberikan wewenang kepada sekolah untuk mengelola sumber daya secara

mandiri (Setyaningsih et al., 2021). Integrasi *School Based Management* (SBM) dengan kepemimpinan transformasional memperkuat peran kepala sekolah (Muflikhah & Habib, 2020). *School Based Management* (SBM) juga dapat meningkatkan otonomi sekolah dalam menentukan apa yang perlu diajarkan dan mengelola sumber daya yang tersedia untuk berinovasi (Arifin, 2020). Konsep kepemimpinan transformasional *school based management* telah diterapkan salah satunya di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo

Peningkatan kinerja guru merupakan hal yang penting untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu (Izzah, 2020). Salah satu pendekatan yang dapat digunakan menciptakan motivasi guru adalah kepemimpinan transformasional (Bunbaban et al., 2022). Beberapa penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo yakni meningkatkan kapasitas pengetahuan guru, Motivasi kerja guru, Pengembangan profesional melalui pendekatan transformasional, Komunikasi intens, Program pelatihan dan workshop, Pengendalian mutu guru.

Dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, pentingnya peran kepala sekolah dalam membawa organisasi dan menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan visi bersama, memotivasi, dan menginspirasi. Gaya kepemimpinan ini dapat membantu menciptakan rasa persatuan dan arah di antara anggota tim, menumbuhkan antusiasme, dan memberikan arah yang jelas (Mustofa Fahmi, 2022). Kepemimpinan transformasional dapat membantu

mengartikulasikan visi ini dengan jelas dan memotivasi Guru untuk mencapainya. Dalam kepemimpinan transformasional sangat penting memiliki komunikasi yang efektif, terutama antara kepala madrasah dan guru. Keterbukaan dalam komunikasi dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan (Putra et al., 2023).

Kepemimpinan di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo menjadi salah satu komunikator yang terampil dan efektif dalam memenuhi fungsi kepemimpinannya dengan baik. Komunikasi dan kepemimpinan yang efektif sangat erat kaitannya, dan seorang pemimpin perlu mengetahui proses komunikasi secara mendalam, sesuai dengan perkembangan zaman saat ini. Selain itu, kepemimpinan transformasional mendukung budaya evaluasi yang bersifat pengembangan, inovasi, perubahan budaya, dan penciptaan lingkungan yang mendukung perkembangan, sehingga dapat memengaruhi kinerja guru secara signifikan (Simanjourang et al., 2020). Penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru berbasis *school based management* di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo sudah menghadapi hambatan potensial seperti resistensi terhadap perubahan atau kurangnya sumber daya. Strategi yang dilakukan untuk mengatasi tantangan ini termasuk mengembangkan visi yang kuat, membangun hubungan berbasis kepercayaan, mendorong inovasi dan kreativitas, serta komunikasi yang efektif.

Hasil Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Raudlatul Athfal (RA) Al Hidmah Maron Probolinggo

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis School – 326
RifPatul husnah

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo dapat mendorong inovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran, serta meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan mengadopsi metode terkini. Pembangunan budaya organisasi yang positif dan inklusif melalui kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kolaborasi antara guru dan siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang partisipatif untuk mencapai tujuan bersama (Puspasari, 2023). Kepemimpinan transformasional di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo ditandai dengan kemampuan kepala madrasah dalam memotivasi, menginspirasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan Guru. Hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif. Dengan demikian, kepala madrasah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dapat memainkan peran penting untuk membentuk budaya organisasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam penelitian ini, implementasi kepemimpinan transformasional di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo dapat meningkatkan Motivasi dan kinerja guru di madrasah. Motivasi sangat penting bagi Guru untuk menghasilkan pekerjaan yang dapat membangun organisasi. Untuk membentuk tim yang kuat dan efektif, diperlukan kepemimpinan yang membangun kepercayaan, komunikasi yang kuat, dan pembagian peran yang jelas. Selain itu, tahapan siklus tim, seperti formasi,

stabilisasi, aktualisasi, dan pematangan, juga merupakan bagian penting dari pengembangan kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo dapat membantu menciptakan budaya kerja yang mendukung dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan strategis madrasah. Selain itu, Kepemimpinan transformasional di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo ditandai dengan membawa perubahan positif salah satunya terdapat sumber daya manusia yang kuat baik dari siswa guru dan masyarakat yang terus meningkat. Terdapat beberapa urgensi manajemen pendidikan di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo yang meliputi:

1. Perencanaan Penerimaan siswa baru di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo

Perencanaan siswa baru di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo merujuk pada proses perencanaan yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk menyambut siswa baru yang akan masuk ke Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo. Proses ini meliputi berbagai tahap diantaranya penerimaan siswa baru, orientasi siswa baru, dan pembagian jadwal pelajaran. Tujuan dari perencanaan siswa baru ini adalah untuk memastikan bahwa siswa baru dapat beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan memperoleh pengalaman belajar yang positif di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo. Perencanaan siswa baru di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo yaitu melibatkan beberapa kegiatan penting yang dilakukan oleh pihak sekolah (Aisyah, 2023b). Beberapa tahapan yang diterapkan dalam proses perencanaan

siswa baru Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo yakni:

- a. Penerimaan Siswa Baru
Tahap ini melibatkan penerimaan siswa baru ke sekolah. Siswa baru harus membawa identitas diri, kartu keluarga, ktp ayah ibu dan mengisi formulir.
- b. Orientasi Siswa Baru
Setelah penerimaan, siswa baru harus mengikuti proses orientasi yang dilakukan oleh sekolah. Orientasi ini bertujuan untuk memahami struktur dan sistem sekolah, serta menyediakan siswa baru dengan informasi penting tentang kebijakan dan prosedur di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo.
- c. Pembagian Jadwal Pelajaran
Setelah orientasi, siswa baru akan dimasukkan ke jadwal pelajaran yang sesuai dengan kelas dan ruang mereka. Pembagian jadwal pelajaran penting untuk memastikan bahwa siswa baru dapat memanfaatkan peluang yang tersedia dan mengikuti kebijakan sekolah.

Tujuan dari perencanaan siswa baru ini adalah untuk memastikan bahwa siswa baru dapat beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan memperoleh pengalaman belajar yang positif di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo. Dengan melakukan perencanaan yang baik, siswa baru dapat terlibat dalam kegiatan sekolah dan mencapai kelayakan pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Berikut tabel terkait Jumlah Siswa RA Al-Hidmah selama 3 Tahun Terakhir.

Tabel 1
Jumlah Siswa RA Al-Hidmah selama 3 Tahun
Terakhir

No	Kelompok	Perkembangan Siswa		
		2021/ 2022	2022/2 023	2023/ 2024
1	A	43	52	46
2	B	42	42	51
JUMLAH		85	94	97

2. Ruang Lingkup Manajemen Sarana dan Prasarana di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo

Manajemen sarana dan prasarana adalah suatu bidang dalam manajemen yang fokus pada perencanaan, pengelolaan, dan pemeliharaan semua fasilitas fisik yang digunakan oleh sekolah (Rachman, A., Andriyani, E., Pattiasina, P. J., Shobri, M., & Izzah, 2022). Oleh karena itu manajemen sarana dan prasarana di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo melibatkan pengawasan berbagai aspek yang mencakup lingkungan kerja, teknologi, peralatan, dan berbagai aset fisik lainnya yang mendukung operasional sekolah. Manajemen sarana dan prasarana di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo memiliki beberapa tujuan, yakni Mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan melalui sistem perencanaan dan pengadaan yang efisien, Mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien dan Mengupayakan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah (Aisyah, 2023c). Beberapa aspek dalam ruang lingkup manajemen sarana dan prasarana di Raudlatul Athfal (RA) Maron Probolinggo:

a. Perencanaan fasilitas

Perencanaan fasilitas Melibatkan penentuan lokasi, ukuran, dan desain fasilitas fisik, serta memperhitungkan kebutuhan ruang untuk kantor, produksi, penyimpanan, dan fasilitas lainnya.

b. Pengelolaan Ruang

Pengelolaan ruang kerja melibatkan pengalokasian dan penggunaan efisien ruang kerja serta menangani aspek-aspek seperti tata letak kantor, zonasi, dan utilitas ruang. Hal ini penting untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan secara komprehensif, terpadu, efektif, dan efisien. Beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengoptimalkan ruang kerja termasuk menentukan kebutuhan ruang untuk berbagai komponen proyek, perencanaan tata letak yang efisien, dan menerapkan prinsip desain berkelanjutan. Penelitian juga menunjukkan bahwa pengelolaan tata ruang kantor memiliki pengaruh yang kuat terhadap efisiensi kerja.

c. Pemeliharaan aset

Pemeliharaan aset melibatkan memastikan bahwa semua fasilitas dan peralatan berfungsi dengan baik serta melakukan pemeliharaan preventif dan perbaikan sesuai kebutuhan.

Berikut tabel terkait manajemen sarana dan prasarana di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo:

Tabel 2
Manajemen Sarana dan Prasarana RA Al-Hidmah
Maron Probolinggo

Kondisi	Ukuran 7x8m ² (a)	Ukuran > 56 m ² (b)	Ukuran > 56 m ² (c)	Jumlah(d) =(a+b+c)
Baik	4	-	-	4
Rusak Ringan	-	-	-	
Rusak sedang	-	-	-	-
Rusak berat			-	-
Rusak total	-	-	-	-

***)Keterangan kondisi:**

Baik	100%
Rusak Ringan	-
Rusak Sedang	-
Rusak Berat	-
Rusak Total	-

Data Ruang Kantor

JENIS RUANGAN	JUMLAH (buah)	UKURAN (pxl)	Kondisi
Kepala Sekolah	1	2 x 3 m ²	Baik
Guru	1	2 x 4m ²	Baik
Tata Usaha	-	-	-
Tamu	-	-	-
Lainnya	-	-	-

3. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik merupakan aspek penting dalam manajemen pendidikan salah satunya di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo.

Kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan menerapkan pembelajaran berbasis teknologi dan memberikan pengawasan. Kepala madrasah bertanggung jawab mengelola lembaga pendidikan, termasuk meningkatkan kualitas pendidikan, menyediakan fasilitas yang memadai. Kepala madrasah juga perlu memiliki kompetensi manajerial untuk mengelola lembaga pendidikan secara efektif. Kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan menerapkan pembelajaran berbasis teknologi, memberikan pengawasan, dan mengelola lembaga pendidikan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik diantaranya tuntutan kinerja pada masa pandemi, fleksibilitas dalam menjalankan tugas, dan kompetensi manajerial untuk mengelola lembaga pendidikan secara efektif. Upaya peningkatan kinerja guru memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan dapat berefek kepada mutu lulusan. Strategi kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, termasuk melalui bimbingan, kerjasama, dan pengukuran kinerja. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu memperhatikan berbagai aspek ini dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik di madrasah mereka (Aisyah, 2023a).

Secara ringkas, kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga

pendidik di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo dengan menerapkan pembelajaran berbasis *school based management* (SBM), memberikan pengawasan, mengelola lembaga pendidikan, dan memiliki kompetensi manajerial. Berikut table terkait tenaga pendidik di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo.

Tabel 4
Manajemen Tenaga Pendidik

No	Jabatan	Laki - laki	Perempuan	Jumlah
1	Kepala Madrasah	-	1	1
2	Guru PNS	-	1	-
3	Guru Non PNS	-	6	6
4	Tenaga TU		1	1
5	Penjaga Sekolah	-	-	-
Jumlah		1	8	8

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, kepemimpinan transformasional kepala madrasah berbasis *School-Based Management* (SBM) di Rudlatul Athfal Al-Hidmah Maron Probolinggo memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah yang efektif dalam transformasi mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi, memotivasi guru untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, serta memberikan dukungan yang memadai dalam pengembangan profesionalisme guru. Implementasi *School-Based Management* (SBM) di Rudlatul Athfal Al-Hidmah Maron Probolinggo melibatkan pemberdayaan guru dalam pengelolaan sekolah, pembuatan keputusan, dan perencanaan pembelajaran. Kesimpulan

dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasi berbasis *School-Based Management* (SBM) di Rudlatul Athfal Al-Hidmah Maron Probolinggo dapat menghasilkan peningkatan signifikan dalam kinerja guru dan hasil belajar di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2023a). *Wawancara 3. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Raudlatul Athfal (RA) Al-Hidmah Maron Probolinggo*.
- Aisyah, S. (2023b). *Wawancara Perencanaan Siswa Baru Di RA Raudlatul Athfal Al-Hidmah Maron Probolinggo*.
- Aisyah, S. (2023c). *Wawancara Ruang Lingkup Sarana Dan Prasarana Di Raudlatul Athfal Al-Hidmah Maron*.
- Anwar, M., & Yunus, M. (2023). Implementasi Program Keagamaan Dalam Internalisasi Nilai-Nilai Religius Siswa Di SD Negeri 1 Dukuhagung Tikung Lamongan. *Adrusuun: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 153–158.
- Arifin, Z. (2020). Paradigma Studi Manajemen Berbasis Madrasah Dan Guru Profesional. *Muróbbi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.52431/Murobbi.V4i1.305>
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2). <https://doi.org/10.31949/Educatio.V9i2.5104>
- Aziz, A., & Rachman, P. (2021). Kepemimpinan Dan Peningkatan Mutu Pendidikan Di Pesantren. *At-Ta`Lim : Jurnal Pendidikan*, 7(1).
- Boko, A. Y., & Sibua Amrin. (2021). Manajemen Berbasis Sekolah:

- Sejarah Dan Strategi Implementasi Pada Satuan Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7).
- Budi, M. H. S. (2020). Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MIN 13 Ngawi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(4).
- Bunbaban, Y. S., Iriani, A., & Waruwu, M. (2022). Evaluasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dengan Menggunakan Model CIPP. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2). <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i2.p223-237>
- Effendy, S. (2019). Implementasi Kurikulum 2013 Mata Pelajaran Aqidah Akhlak Dalam Membentuk Karakter Siswa Kelas X Bahasa Di Madrasah Aliyah Negeri Rejang Lebong. *Journal Of Petrology*, 4(2).
- Faiz, A., & Purwati. (2022). Peran Guru Dalam Pendidikan Moral Dan Karakter. *Journal Education And Development*, 10(2).
- Fikri, A. (2021). Konsep Modernisasi Pendidikan Islam Menurut Azyumardi Azra Dalam Buku Pendidikan Islam: Tradisi Dan Modernisasi Di Tengah Tantangan Milenium III. In *Repository UIN Suska Riau*.
- Izzah, I. (2020). Manajemen Religious Culture Satlogi Santri Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 45–63. <https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/attalim/article/view/336>
- Ketaren, A. B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Medan Sunggal. (*Doctoral Dissertation, UNIMED*).
- Muflikhah, U., & Habib, A. Q. (2020). Pengaruh Evaluasi Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard Terhadap Mutu Sekolah Di SMA 5 Yogyakarta. *STAINU Purworejo: Jurnal Al Ghazali*, 3(1).
- Mustofa Fahmi. (2022). Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Berbasis Al-Qur'an Disertasi. In *Institut Ptiq Jakarta* (Vol. 1, Issue 1).
- Nasution, M. H. (2020). Metode Nasehat Perspektif Pendidikan Islam. *Mulyadi Hermanto Nasution*, 5(1).
- Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 25.
- Puspasari, M. D. (2023). Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengelolaan Madrasah Modern. *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 40–47.
- Putra Ardinata, R., Rahmat, H. K., Andres, F. S., & Waryono, W. (2022). Kepemimpinan Transformasional Sebagai Solusi Pengembangan Konsep Smart City Menuju Era Society 5.0: Sebuah Kajian Literatur. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal Of Counseling And Social Research*, 1(1).
- Putra Aryana, I. M. (2021). Urgensi Pendidikan Karakter (Kajian Filsafat Pendidikan). *Kalangan Jurnal Pendidikan Agama, Bahasa Dan Sastra*, 11(1). <https://doi.org/10.25078/klgw.v11i1.2372>
- Putra, S. K., Rahma, B., & Mardhiah, M. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Masa New Normal. *Pusaka*, 11(1).

- Rachman, A., Andriyani, E., Pattiasina, P. J., Shobri, M., & Izzah, I. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 5(4), 501–513.
- Rahmadania, S., Sitika, A. J., & Darmayanti, A. (2021). Peran Pendidikan Agama Islam Dalam Keluarga Dan Masyarakat. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(2).
<https://doi.org/10.33487/Edumaspul.V5i2.1978>
- Sahri, S., Fatoni, A., & Maunah, B. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Lembaga Pendidikan Islam. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1).
<https://doi.org/10.32699/Paramurobi.V6i1.4486>
- Sakir, A. R., & Amaliah, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal Relasi Publik*, 1(3).
- Setyaningsih, R., Suci, A. N., & Puspasari, F. A. (2021). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (Studi Di Smp Islam Al-Azhar 37 Pekanbaru). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1).
<https://doi.org/10.33751/Jmp.V9i1.3363>
- Shinta, M., & Ain, S. Q. (2021). Strategi Sekolah Dalam Membentuk Karakter Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5).
<https://doi.org/10.31004/basicedu.V5i5.1507>
- Simanjanrang, G., Berliani, T., & Nugroho, Pi. J. (2020). Pembinaan Etos Kerja Guru Di Smas Golden Christian School Palangka Raya. *Equity In Education Journal*, 2(1).
<https://doi.org/10.37304/Eej.V2i1.1683>
- Sukerti, K., & Sudianing, N. K. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri 3 Singaraja. *Locus*, 15(1).
<https://doi.org/10.37637/Locus.V15i1.1241>
- Usman, M., Fauzi, A., & Rachman, P. (2022). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi Di MTS Alkhoiriyah Kota Anyar Probolinggo. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 3100–3103.
- Yunus, M. (2022). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Inovasi Manajemen Pendidikan Islam Di Mi Nurul Anwar Tenggarang Bondowoso. *BAHTSUNA: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 4(2), 188-204.
- Zakariah, M. A., Vivi Afriani, K., & Zakariah, M. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R N D). In *Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah*.