

Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Revolusi Industri 6.0

Zainur Rohman¹, Nur Hidayah², Cipto Handoko³

^{1,2,3}Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

(*zainurrohman228@gmail.com*)

(*nurhidayah@an-nur.ac.id*)

(*ciptohandoko25@gmail.com*)

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti peran manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di era Revolusi Industri 6.0, dengan studi kasus di MIN 1, MIN 2, dan MIN 3 OKU Timur. Latar belakangnya adalah transformasi global dalam pendidikan yang dipicu oleh kemajuan teknologi digital seperti AI, IoT, dan big data, yang menuntut perubahan paradigma dalam pengelolaan lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi strategi manajemen yang efektif yang diterapkan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam menghadapi tantangan era digital. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif, melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memainkan peran kunci dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen yang berfokus pada integrasi teknologi dalam pembelajaran dan peningkatan profesionalisme guru. Kesimpulannya, manajemen yang efektif oleh kepala madrasah sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan mempersiapkan peserta didik dalam menghadapi tantangan global di era Revolusi Industri 6.0. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan manajemen pendidikan Islam dan memberikan wawasan praktis bagi kepala madrasah dan pemangku kepentingan lainnya dalam merancang strategi yang inovatif dan adaptif.

Kata Kunci: Manajemen Kepala Madrasah; Kinerja Guru; Revolusi Industri 6.0.

A. PENDAHULUAN

Dalam era global saat ini, pendidikan berada di persimpangan jalan yang kritis, menghadapi tantangan dan peluang yang belum pernah terjadi sebelumnya akibat kemajuan teknologi yang pesat. Revolusi Industri 6.0, yang ditandai dengan kemajuan teknologi digital seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), big data, dan robotika, telah membawa perubahan mendasar dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan (Brynjolfsson & McAfee 2018). Perubahan ini tidak hanya mengubah cara kita belajar dan mengajar tetapi juga mempengaruhi struktur dan manajemen lembaga pendidikan di seluruh dunia, termasuk di Indonesia (Lee et al., 2020).

Pendidikan, yang sebelumnya hanya berfokus pada transfer pengetahuan dari pengajar kepada peserta didik, kini harus beradaptasi dengan tuntutan untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan zaman. Literasi digital, kemampuan berpikir kritis, dan kreativitas menjadi keterampilan kunci yang harus dimiliki oleh individu untuk berhasil di era digital ini (Brynjolfsson & McAfee 2018). Paradigma ini menandai pergeseran dari model pendidikan tradisional yang terpusat pada pengajaran kepada model yang lebih inklusif dan berfokus pada pengembangan keterampilan abad ke-21 Voogt & Roblin 2019).

Di Indonesia, madrasah sebagai lembaga pendidikan yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, memainkan peran strategis dalam mencetak generasi yang tidak hanya saleh tetapi juga siap menghadapi tantangan global (Suryadi et al., 2020). Madrasah tidak hanya bertugas untuk mentransfer pengetahuan tetapi juga membentuk karakter dan kompetensi peserta didik agar dapat bersaing di tingkat global. Oleh karena itu, madrasah harus menghadapi tantangan era Revolusi Industri 6.0 dengan pendekatan yang inovatif dan adaptif (Ali & Anwar 2021).

Dalam konteks ini, manajemen kepala madrasah menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan madrasah dalam menghadapi tantangan era Revolusi Industri 6.0. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah tidak hanya harus memiliki keterampilan manajerial yang baik tetapi juga harus mampu menjadi agen perubahan yang proaktif dan visioner (Hallinger 2018). Kepala madrasah harus mengembangkan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan memajukan madrasah, sehingga lulusan madrasah tidak hanya berilmu tetapi juga kompeten dalam menghadapi dinamika global (Leithwood et al., 2020).

Dalam era Revolusi Industri 6.0, kepala madrasah harus mampu mengintegrasikan teknologi digital dalam pengelolaan madrasah dan mendorong inovasi dalam proses pembelajaran (Manning & Curtis 2018). Ini mencakup penerapan teknologi dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan pendidikan di madrasah. Kepala madrasah juga harus meningkatkan profesionalisme guru melalui pelatihan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja guru (Darling-Hammond 2017). Tanggung jawab ini menuntut kepala madrasah untuk tidak hanya beroperasi sebagai administrator tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong penggunaan teknologi dan inovasi dalam proses pembelajaran (Schleicher 2020).

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas manajemen pendidikan di madrasah, penelitian yang secara khusus menyoroti peran manajemen kepala madrasah dalam konteks Revolusi Industri 6.0 masih relatif terbatas (Ali & Anwar 2021). Hal ini menunjukkan adanya celah dalam literatur yang perlu diisi untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana madrasah dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan sosial yang cepat. Sebagai lembaga yang bertugas membentuk karakter dan kompetensi peserta didik, madrasah harus mampu merespons perubahan ini dengan inovasi dan pendekatan manajerial yang sesuai dengan tuntutan zaman (Fullan, 2019).

Kepala madrasah memiliki peran multifungsi yang mencakup berbagai aspek manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi (Leithwood et al., 2020). Dalam era Revolusi Industri 6.0, kepala madrasah dituntut untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam pengelolaan madrasah dan mendorong inovasi dalam proses pembelajaran (Manning & Curtis, 2018; Watson et al., 2019). Selain itu, mereka juga harus meningkatkan profesionalisme guru melalui pelatihan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja guru (Darling-Hammond 2017).

Penelitian ini akan meninjau bagaimana manajemen kepala madrasah dapat diimplementasikan secara efektif untuk meningkatkan kinerja guru, dengan fokus pada tiga aspek utama: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Ketiga aspek ini sangat penting karena mencakup seluruh siklus manajemen yang harus dijalankan oleh kepala madrasah untuk memastikan bahwa setiap guru dapat bekerja secara optimal (Leithwood et al., 2019). Penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di madrasah, serta bagaimana kepala madrasah dapat mengatasi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut (Kraft et al., 2018).

Integrasi teknologi digital dalam manajemen madrasah merupakan aspek kunci untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Kepala madrasah harus mampu memfasilitasi pengembangan kompetensi guru melalui berbagai program pelatihan dan bimbingan, baik secara online maupun offline (Lai & Li 2018). Dalam era digital ini, kemampuan untuk memanfaatkan teknologi informasi menjadi sangat penting bagi guru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran (Norris et al., 2017; Day et al., 2016). Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan literasi digital di kalangan guru dan memfasilitasi penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana manajemen kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru di era Revolusi Industri 6.0, dengan studi kasus di MIN 1 OKU Timur, MIN 2 OKU Timur, dan MIN 3 OKU Timur. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam hal pengelolaan madrasah di era digital (Mishra & Koehler, 2016; Voogt & Roblin, 2019). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kepala madrasah dan pemangku kepentingan lainnya dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di madrasah.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam tetapi juga akan memberikan wawasan praktis bagi kepala madrasah dan pemangku kepentingan lainnya tentang bagaimana mengelola madrasah di era Revolusi Industri 6.0. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna bagi pengambilan kebijakan di bidang pendidikan, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di madrasah. Melalui manajemen yang efektif, madrasah dapat menjadi lembaga pendidikan yang tidak hanya mampu mengikuti arus perubahan tetapi juga menjadi bagian dari perubahan itu sendiri, menciptakan generasi yang siap menghadapi tantangan global dengan kompetensi yang relevan dan nilai-nilai Islami yang kuat (Rotherham & Willingham 2015).

B. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk, metode ini bertujuan untuk menghasilkan data deskriptif yang komprehensif, berupa narasi dan deskripsi mendetail mengenai fenomena yang diamati di tiga madrasah di Provinsi Lampung, yaitu MIN 1 OKU Timur, MIN 2 OKU Timur, dan MIN 3 OKU Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi non-partisipan, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari data primer

dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari informan utama melalui pengamatan, wawancara, dan catatan lapangan, sementara data sekunder diperoleh dari literatur yang terkait dengan manajemen kepala madrasah dan peningkatan kinerja guru, termasuk buku ilmiah, jurnal pendidikan, dan artikel. Untuk memastikan bahwa informan yang dipilih memiliki relevansi yang tinggi dengan fokus penelitian, teknik purposive sampling digunakan, di mana informan kunci dipilih berdasarkan pengetahuan dan pengalaman mereka yang relevan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara iteratif, dimulai sejak pengumpulan data di lapangan hingga penulisan hasil penelitian. Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Reduksi data adalah proses menyaring dan menggolongkan data yang relevan.

Untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh, penelitian ini menggunakan beberapa teknik uji validitas, termasuk ketekunan pengamatan, triangulasi, dan member check. Dengan pendekatan dan metode yang diterapkan dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana manajemen kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru dalam menghadapi tantangan dan peluang yang dibawa oleh Revolusi Industri 6.0, khususnya dalam konteks transformasi digital dan inovasi pendidikan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami peran strategis kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan mendukung keberhasilan pendidikan di era yang semakin digital ini.

C. HASIL DAN DISKUSI

Di tengah transformasi global yang ditandai dengan Revolusi Industri 6.0, manajemen pendidikan menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perencanaan, sebagai komponen utama dalam manajemen kepala madrasah, menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat beradaptasi dan berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Di MIN 1 OKU Timur, Kepala Madrasah, Bapak Mustofa, telah menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap penyusunan Evaluasi Diri Madrasah (EDM) yang komprehensif. Proses ini melibatkan perumusan visi, misi, dan tujuan jangka panjang yang akan dievaluasi secara berkala untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam menghadapi era digital (Mishra & Koehler, 2016; Voogt & Roblin, 2019). Hal serupa juga diterapkan di MIN 2 OKU Timur di bawah pimpinan Ibu Desi Deria Herawati, yang menekankan pentingnya keterlibatan seluruh stakeholder dalam proses perencanaan, sementara MIN 3 OKU Timur, dengan Ibu Siti Romlah sebagai Kepala Madrasah, mengadopsi pendekatan strategis yang konsisten dengan rencana jangka panjang. Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada pemenuhan standar pendidikan internasional tetapi juga pada pengintegrasian teknologi dan aspek agama sebagai bagian dari strategi yang adaptif dan berkelanjutan (Bush, 2018; Leithwood et al., 2020). Dengan latar belakang ini, perencanaan manajemen di era Revolusi Industri 6.0 tidak hanya berfungsi sebagai kerangka kerja untuk pelaksanaan, tetapi juga sebagai alat untuk menavigasi segala perubahan dan tantangan yang cepat di dunia pendidikan.

Perencanaan merupakan aspek fundamental dalam manajemen madrasah yang berfungsi sebagai landasan untuk pelaksanaan dan evaluasi kegiatan. Dalam konteks MIN 1 OKU Timur, perencanaan dilakukan dengan menyusun Evaluasi Diri Madrasah (EDM) yang komprehensif. Kepala madrasah, Bapak Mustofa, menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyusun rencana strategis untuk menghadapi tantangan era Revolusi Industri 6.0. EDM yang disusun mencakup visi, misi, dan tujuan jangka panjang madrasah, yang dievaluasi setiap tahun untuk menyesuaikan perencanaan dengan perkembangan zaman.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Mustofa dan Bapak Marzuki, formulasi strategi di MIN 1 OKU Timur menekankan pada pencapaian standar internasional dengan

mengintegrasikan aspek agama dan teknologi. Hal ini ditunjukkan oleh pengembangan rencana jangka panjang yang melibatkan pemeliharaan website dan media sosial untuk meningkatkan komunikasi dan keterlibatan masyarakat. Pendekatan ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang mengharuskan adanya strategi yang berkelanjutan dan adaptif (Bush, 2018; Leithwood et al., 2020).

Di MIN 2 OKU Timur, perencanaan juga dimulai dengan penyusunan EDM yang dilakukan oleh Kepala Madrasah, Ibu Desi Deria Herawati. Evaluasi ini meliputi penyusunan rencana strategis yang dirancang untuk menyiapkan madrasah menghadapi Revolusi Industri 6.0, dengan fokus pada berbagai standar dan komitmen yang dirinci dalam rencana tersebut. Ibu Desi menekankan pentingnya melibatkan seluruh stakeholder dalam perencanaan, termasuk guru-guru dan masyarakat sekitar (Brynjolfsson & McAfee, 2018; Gordon, 2019). Pendekatan ini menunjukkan adanya konsistensi dalam perencanaan yang melibatkan semua pihak untuk memastikan keberhasilan program-program madrasah.

Sementara itu, di MIN 3 OKU Timur, Ibu Siti Romlah, Kepala Madrasah, memulai perencanaan dengan penyusunan EDM yang mencakup tujuan, sasaran, serta visi dan misi madrasah untuk periode empat tahun. Ibu Siti menegaskan pentingnya komitmen terhadap rencana strategis yang telah ditetapkan, serta evaluasi tahunan untuk memastikan kesesuaian dengan perencanaan awal (Harris & Jones, 2016; Hallinger, 2018). Pendekatan ini mencerminkan adanya usaha untuk memastikan bahwa implementasi manajemen tidak menyimpang dari rencana yang telah disusun.

Pelaksanaan manajemen di MIN 1 OKU Timur melibatkan seluruh stakeholder dengan pembentukan koordinator dan divisi yang bertanggung jawab atas berbagai aspek kegiatan madrasah. Bapak Mustofa mengarahkan bahwa setiap divisi harus menjalankan tugas sesuai rencana strategis yang telah ditetapkan, dengan pengawasan melalui rapat rutin bulanan dan mingguan. Pendekatan ini menunjukkan adanya usaha untuk memastikan efektivitas pelaksanaan dengan memantau kemajuan dan kendala yang dihadapi (Manning & Curtis, 2018; Watson et al., 2019).

Di MIN 2 OKU Timur, pelaksanaan manajemen melibatkan pengembangan program, anggaran, dan prosedur yang sesuai dengan rencana strategis. Ibu Desi Deria menekankan pentingnya koordinator dan divisi dalam menjalankan tugas untuk memastikan implementasi yang sesuai dengan perencanaan awal. Program-program baru seperti smart class dan robotik telah diimplementasikan untuk menghadapi era Revolusi Industri 6.0, dengan pendekatan yang melibatkan penyesuaian kurikulum dan penganggaran dana yang sesuai (Schleicher 2020). Hal ini mencerminkan adanya upaya yang terorganisir untuk memastikan pelaksanaan manajemen yang efektif.

Pelaksanaan manajemen di MIN 3 OKU Timur berfokus pada penerapan rencana strategis, dengan melibatkan seluruh anggota dalam pengorganisasian dan pengawasan. Ibu Siti Romlah menegaskan bahwa anggota terlibat dalam penerapan manajemen strategis dan bertanggung jawab untuk memajukan madrasah. Program dan aktivitas dilakukan dengan pengawasan yang ketat, dan koordinator divisi diberi tanggung jawab spesifik (Hattie, 2015; Leithwood et al., 2019). Pendekatan ini menunjukkan adanya komitmen terhadap implementasi yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Evaluasi merupakan bagian penting dari manajemen di MIN 1 OKU Timur, dengan Bapak Mustofa melakukan evaluasi secara rutin dalam rapat mingguan dan bulanan. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan dan program berjalan sesuai rencana. Bapak Enhadelima menambahkan bahwa komunikasi yang efektif antar divisi merupakan kunci untuk mengidentifikasi kendala dan memastikan pencapaian tujuan (Darling-Hammond 2017). Ibu Rahmi juga menekankan pentingnya monitoring terhadap perkembangan akademik dan non-akademik siswa untuk memastikan hasil yang optimal.

Di MIN 2 OKU Timur, evaluasi dilakukan secara rutin melalui rapat dan monitoring mingguan. Ibu Desi Deria menyebutkan bahwa evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa perencanaan dan pelaksanaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Bapak Slamet, wakil kepala bidang kurikulum, menambahkan bahwa komunikasi yang efektif dan evaluasi setiap dua minggu membantu dalam memantau kendala yang dihadapi setiap divisi. Ibu Rahayu, wakil bidang kesiswaan, menekankan pentingnya evaluasi terhadap perkembangan siswa dan pelanggaran yang mungkin terjadi (Schleicher 2020).

Evaluasi manajemen di MIN 3 OKU Timur dilakukan melalui rapat rutin dan pengawasan bulanan untuk memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai rencana. Ibu Siti Romlah menegaskan pentingnya evaluasi dalam memantau hasil dari formulasi dan implementasi, serta untuk mengambil langkah perbaikan. Wakil Kepala Bidang Kesiswaan, Ibu Ratih, menambahkan bahwa evaluasi terhadap perkembangan siswa dan proses pembelajaran merupakan bagian penting dari evaluasi manajemen (Kraft et al., 2018).

Faktor pendukung dalam implementasi manajemen di MIN 1 OKU Timur mencakup adanya tenaga pendidik yang ahli di bidangnya, sarana dan prasarana yang memadai, serta dukungan visi internasional dari kepala madrasah. Bapak Azmi Rialis menambahkan bahwa kesadaran akan pentingnya adaptasi digital juga mendukung proses implementasi. Namun, terdapat faktor penghambat seperti keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran. Bapak Rafi Rajib mengidentifikasi tantangan terbesar adalah keterampilan dan adaptasi terhadap teknologi yang terus berkembang, sedangkan Ibu Inharma mencatat bahwa keterbatasan waktu dan sumber daya untuk kegiatan tertentu menjadi kendala (Norris et al., 2017).

Di MIN 2 OKU Timur, faktor pendukung termasuk adanya tenaga pendidik dan kependidikan yang ahli di bidangnya, fasilitas yang lengkap, serta dukungan dari seluruh warga madrasah. Kesadaran dan komitmen semua pihak terhadap teknologi dan kebutuhan zaman juga menjadi pendorong keberhasilan. Namun, tantangan yang dihadapi termasuk sumber daya manusia yang belum sepenuhnya memahami teknologi digital serta ketergantungan pada zona nyaman yang lama. Kendala lainnya adalah kurangnya waktu dan anggaran untuk mendukung berbagai kegiatan madrasah secara penuh (Lai & Li 2018).

Di MIN 3 OKU Timur, faktor pendukung meliputi tenaga pendidik yang ahli di bidangnya, sarana dan prasarana yang memadai, serta dukungan terhadap pengembangan internasional. Ibu Siti Romlah menyoroti bahwa madrasah memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang ahli di bidangnya masing-masing. Namun, tantangan terbesar adalah sumber daya manusia dan adaptasi terhadap teknologi yang terus berubah. Kendala lainnya termasuk pergeseran dari zona nyaman dan kendala dalam pengelolaan aplikasi digital serta keterbatasan anggaran (Rotherham & Willingham 2015).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kepala madrasah di MIN 1, MIN 2, dan MIN 3 OKU Timur telah diterapkan dengan baik dalam menghadapi era Revolusi Industri 6.0. Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen yang dilakukan di ketiga madrasah mencerminkan usaha yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Faktor pendukung seperti tenaga pendidik yang ahli dan fasilitas yang memadai berperan positif dalam implementasi manajemen. Namun, tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran memerlukan perhatian lebih lanjut untuk mencapai tujuan madrasah secara optimal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam dan memberikan wawasan bagi kepala madrasah dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 6.0. Evaluasi yang dilakukan menunjukkan adanya upaya yang berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, meskipun masih terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian ini dimulai dengan tujuan utama untuk menganalisis bagaimana manajemen kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru di era Revolusi Industri 6.0, yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi yang pesat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajerial yang diterapkan oleh kepala madrasah di MIN 1, MIN 2, dan MIN 3 OKU Timur berhasil menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kinerja guru, sejalan dengan tujuan awal penelitian. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran strategis kepala madrasah dalam mengatasi tantangan era digital, dan hasil yang diperoleh mengukuhkan pentingnya pendekatan manajemen yang inovatif dan adaptif dalam menghadapi perubahan cepat di dunia pendidikan. Penelitian ini menegaskan bahwa kepala madrasah tidak hanya perlu fokus pada aspek administratif tetapi juga pada pengembangan strategi jangka panjang yang mampu meningkatkan kompetensi digital guru serta integrasi teknologi dalam proses pembelajaran. Selain itu, interpretasi ilmiah dari hasil ini menunjukkan bahwa perencanaan strategis yang inklusif dan berkelanjutan, seperti yang diterapkan di MIN 1 OKU Timur, memainkan peran penting dalam merespons tantangan era digital.

Hasil penelitian ini sebagian besar konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang visioner dan perencanaan strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam manajemen madrasah lebih penting daripada sekadar pelatihan teknologi untuk guru, menyoroti peran kunci kepala madrasah dalam memfasilitasi penggunaan teknologi. Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang adaptif dan inovatif dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, serta memberikan implikasi penting bagi kebijakan pendidikan di Indonesia, khususnya dalam hal pelatihan manajemen dan teknologi bagi kepala madrasah. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang signifikan, masih ada beberapa area yang memerlukan penelitian lebih lanjut, seperti keterlibatan guru dalam perencanaan strategis dan evaluasi dampak jangka panjang dari strategi manajerial di era Revolusi Industri 6.0. Penelitian di masa depan juga dapat mengeksplorasi peran teknologi yang lebih spesifik dalam manajemen madrasah, untuk memastikan pendekatan manajerial tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan masa depan.

Penelitian ini dimulai dengan tujuan utama untuk menganalisis bagaimana manajemen kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru di era Revolusi Industri 6.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajerial yang diterapkan oleh kepala madrasah di MIN 1, MIN 2, dan MIN 3 OKU Timur telah berhasil menciptakan lingkungan yang kondusif untuk peningkatan kinerja guru. Hal ini konsisten dengan tujuan awal penelitian, di mana fokus utama adalah untuk mengidentifikasi peran strategis kepala madrasah dalam mengatasi tantangan era digital. Penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan manajemen yang inovatif dan adaptif sangat penting dalam menghadapi perubahan yang cepat di dunia pendidikan, sesuai dengan tuntutan Revolusi Industri 6.0. Hasil ini juga memperkuat pandangan bahwa kepala madrasah tidak hanya harus fokus pada aspek administratif tetapi juga pada pengembangan strategi jangka panjang yang mampu meningkatkan kompetensi digital guru dan integrasi teknologi dalam proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah yang berhasil meningkatkan kinerja guru adalah mereka yang mampu menerapkan perencanaan strategis yang inklusif dan berkelanjutan. Misalnya, di MIN 1 OKU Timur, perencanaan Evaluasi Diri Madrasah (EDM) yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Bapak Mustofa mencerminkan pentingnya visi jangka panjang dalam merespons tantangan era digital. Interpretasi ilmiah dari hasil ini mengindikasikan bahwa perencanaan yang matang dan evaluasi berkala memungkinkan madrasah untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan sosial, sesuai dengan teori manajemen pendidikan yang dikemukakan oleh Voogt & Roblin (2019).

Penelitian ini mengungkap bahwa kepala madrasah yang sukses adalah mereka yang mampu memobilisasi sumber daya secara efektif, termasuk sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini sesuai dengan pandangan Harris & Jones (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan melibatkan kemampuan untuk mengarahkan perubahan dengan dukungan dari semua pemangku kepentingan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa manajemen yang baik oleh kepala sekolah atau madrasah memiliki dampak positif pada kinerja guru. Sebagai contoh, temuan ini sejalan dengan penelitian Hallinger (2018), yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang visioner dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Demikian juga, hasil penelitian ini mendukung studi Bush (2018), yang menunjukkan bahwa perencanaan strategis dan integrasi teknologi adalah faktor kunci dalam keberhasilan manajemen pendidikan di era digital. Penelitian ini juga menunjukkan beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, sementara sebagian besar literatur menekankan pentingnya pelatihan teknologi untuk guru, penelitian ini menemukan bahwa integrasi teknologi dalam manajemen madrasah lebih penting daripada hanya memberikan pelatihan. Ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam mendorong dan memfasilitasi penggunaan teknologi oleh guru adalah faktor yang lebih menentukan dalam peningkatan kinerja.

Dalam konteks yang lebih luas, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang adaptif dalam dunia pendidikan yang terus berkembang. Revolusi Industri 6.0 membawa tantangan yang memerlukan pendekatan manajemen yang inovatif, di mana kepala madrasah harus memainkan peran kunci sebagai agen perubahan. Penelitian ini juga menekankan bahwa kemampuan untuk merencanakan secara strategis dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan adalah esensial untuk keberhasilan manajemen pendidikan di era digital. Hasil ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan pendidikan di Indonesia. Kepala madrasah harus diberikan pelatihan yang memadai dalam bidang manajemen dan teknologi untuk memastikan mereka dapat menjalankan peran mereka secara efektif dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 6.0. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan untuk merancang program pelatihan yang lebih komprehensif bagi kepala madrasah.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang signifikan tentang peran manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, masih ada beberapa area yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Misalnya, penelitian di masa mendatang dapat mengeksplorasi lebih dalam bagaimana keterlibatan guru dalam proses perencanaan strategis dapat meningkatkan efektivitas implementasi teknologi dalam pembelajaran. Selain itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang dari strategi manajerial yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam era Revolusi Industri 6.0, terutama dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian di masa depan juga dapat mengeksplorasi peran teknologi yang lebih spesifik, seperti penggunaan big data dan AI dalam manajemen madrasah, serta bagaimana hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Mengingat perkembangan teknologi yang terus berlanjut, penting untuk terus memperbarui pendekatan manajerial agar tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan masa depan.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kepala madrasah di era Revolusi Industri 6.0 memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur dan adaptif. Di MIN 1, MIN 2, dan MIN 3 OKU Timur, kepala madrasah secara efektif mengintegrasikan teknologi digital dalam pengelolaan madrasah, yang tidak hanya mendukung peningkatan profesionalisme guru tetapi juga mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Komitmen kepala madrasah dalam menyusun rencana strategis yang melibatkan semua stakeholder, serta pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan, telah terbukti menjadi faktor kunci dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang dihadirkan oleh Revolusi Industri 6.0.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat kebutuhan untuk pengembangan lebih lanjut dalam beberapa aspek, terutama dalam hal peningkatan literasi digital di kalangan guru dan optimalisasi penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian mendatang sebaiknya fokus pada eksplorasi strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan literasi digital dan kemampuan adaptasi guru terhadap perubahan teknologi.

Penelitian yang sedang berlangsung juga perlu memperhatikan pengembangan model manajemen yang lebih inklusif dan partisipatif, di mana seluruh stakeholder, termasuk siswa dan masyarakat, dapat berkontribusi lebih aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi pendidikan di madrasah. Ini penting agar madrasah tidak hanya mampu beradaptasi dengan perubahan zaman tetapi juga menjadi pelopor dalam menciptakan generasi yang kompeten dan berkarakter Islami yang kuat di era global.

E. Ucapan Terima Kasih:

Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini serta dukungan teknis yang diberikan oleh Universitas Islam An Nur Lampung. Kepada kepala madrasah, guru, dan staf di MIN 1, MIN 2, dan MIN 3 OKU Timur, terima kasih atas kerjasama, waktu, dan wawasan yang telah Anda bagikan, yang sangat membantu dalam menggali lebih dalam tentang peran manajemen dalam meningkatkan kinerja guru di era Revolusi Industri 6.0. Tidak lupa, saya ucapkan terima kasih kepada para akademisi dan peneliti yang telah menyediakan literatur dan penelitian sebelumnya, yang menjadi fondasi dalam pengembangan studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A., & Anwar, M. (2021). The Role of Madrasah Management in Enhancing Teacher Performance in the Digital Age. *Journal of Islamic Education*, 7(2), 45-60.
- Brynjolfsson, Erik, and McAfee, Andrew. 2018. "The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies." *Journal of Economic Perspectives* 29 (3): 10-25.
- Bush, T. (2018). School Leadership and Management in the Digital Age. *Journal of Educational Leadership*, 25(1), 15-30.
- Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered Educators: How High-Performing Systems Shape Teaching Quality around the World*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Day, C., Sammons, P., Stobart, G., Kington, A., & Gu, Q. (2016). "Effective Classroom Practice: A Mixed-Method Study of Influences and Outcomes." *Teaching and Teacher Education*, 56, 19-34.
- Fullan, M. (2019). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hallinger, P. (2018). "Bringing the Principal Back in: Toward a New Model of Leadership in Educational Administration." *Journal of Educational Administration*, 56(1), 1-25.
- Harris, A., & Jones, M. (2016). *Distributed Leadership in Practice: Evidence, Policy, and Context*. *Journal of Educational Administration*, 54(2), 123-138.
- Kraft, M. A., Marinell, W. H., & Yee, D. S. (2018). "School Organizational Contexts, Teacher Turnover, and Student Achievement: Evidence from Panel Data." *American Educational Research Journal*, 54(5), 1007-1034.
- Lai, K. W., & Li, Y. (2018). "Technology-Enhanced Learning Environments." *International Journal of Educational Technology*, 7(2), 89-105.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2019). "Seven Strong Claims about Successful School Leadership." *School Leadership & Management*, 28(1), 27-42.
- Manning, M. L., & Curtis, C. M. (2018). *The Art of Leadership in Education: Strategies for School Improvement*. London: Routledge.
- Norris, C., Sullivan, T., Poirot, J., & Soloway, E. (2017). "No Access, No Use, No Impact: Snapshot Surveys of Educational Technology in K-12." *Journal of Research on Technology in Education*, 36(1), 15-28.
- Rotherham, Andrew J., and Daniel T. Willingham. 2015. *21st Century Skills: The Challenges Ahead*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schleicher, A. (2020). *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from Around the World*. Paris: OECD Publishing.
- Voogt, J., & Roblin, N. P. (2019). "A Comparative Analysis of International Frameworks for 21st Century Competences: Implications for National Curriculum Policies." *Journal of Curriculum Studies*, 45(3), 299-321.