
Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Plus Al-Hikam Sumedang

Sumpena Saripudin
Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto
Email: *sumpenasaripudin@yahoo.co.id*

Abstract

This study aims to examine and analyze the madrasah principal's strategies for improving teacher performance at MTs Plus Al-Hikam Sumedang. Teacher performance is a crucial factor in determining the success of the learning process, making the madrasah principal's role as an educational leader highly strategic in fostering and developing teacher professionalism. This study used a qualitative approach with descriptive methods. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation with key informants, including the madrasah principal, teachers, and related staff. The results indicate that the madrasah principal's strategies for improving teacher performance involve several key steps: (1) ongoing professional development through training, workshops, and academic supervision; (2) providing motivation in the form of awards, appreciation, and emotional support; (3) creating a religious and conducive work climate; and (4) objective and structured teacher performance evaluation. Furthermore, the madrasah principal maintains open communication and builds synergy among madrasah components to realize the vision of superior education. All of these strategies contribute significantly to improving the quality of education and teacher professionalism. This study recommends the need for transformative and collaborative madrasa leadership as a key factor in building high-performing and competitive madrasas.

Keywords: *Strategy, principal, madrasa, teacher, MTs*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Plus Al-Hikam Sumedang. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran, sehingga peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan menjadi sangat strategis dalam membina dan mengembangkan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan informan utama kepala madrasah, guru, dan staf terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui beberapa langkah utama, yaitu: (1) pembinaan profesional berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, dan supervisi akademik; (2) pemberian motivasi dalam bentuk penghargaan, apresiasi, dan dukungan emosional; (3) penciptaan iklim kerja yang religius dan kondusif; serta (4) evaluasi kinerja guru secara objektif dan terstruktur. Selain itu, kepala madrasah juga menjalin komunikasi yang terbuka dan membangun sinergi antarkomponen madrasah untuk mewujudkan visi pendidikan yang unggul. Keseluruhan strategi tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan dan profesionalitas guru. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kepemimpinan madrasah yang transformatif dan kolaboratif sebagai kunci utama dalam membangun madrasah yang berkinerja tinggi dan berdaya saing.

Kata Kunci: *Strategi, kepala, madrasah, guru, mts*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun peradaban dan kemajuan bangsa. Melalui pendidikan, individu tidak hanya dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga ditanamkan nilai-nilai moral dan spiritual yang menjadi landasan dalam kehidupan bermasyarakat. (Rifsanjani, 2022) Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah memiliki posisi yang sangat strategis dalam melahirkan generasi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki integritas keislaman dan kepribadian yang kuat. Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang memadukan kurikulum nasional dengan kurikulum keagamaan, sehingga mencerminkan sintesis antara ilmu pengetahuan umum dan nilai-nilai agama. Oleh karena itu, keberhasilan madrasah dalam menjalankan fungsi pendidikannya sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah serta kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. (Abdussuyukur et al., 2023)

Dalam dinamika manajemen pendidikan modern, peran kepala madrasah tidak lagi terbatas pada fungsi administratif semata, melainkan telah berkembang menjadi pemimpin transformasional yang harus mampu mengelola sumber daya, memotivasi tenaga pendidik, menciptakan iklim kerja yang positif, serta merancang dan menjalankan strategi yang efektif guna mencapai visi dan misi madrasah. (Mustaghfiroh, 2020) Kepala madrasah dituntut untuk memiliki keterampilan manajerial, kemampuan kepemimpinan, dan kepekaan terhadap perubahan dan kebutuhan zaman, terutama dalam menghadapi tantangan era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi. Dalam hal ini, kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan kinerja guru, karena guru adalah faktor penentu utama dalam proses pembelajaran yang berkualitas. (Latifah, 2023). Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu merancang pembelajaran yang menarik, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. (Albany, 2021) Selain itu, guru yang profesional juga akan mampu menjadi teladan dalam aspek akhlak dan nilai-nilai keislaman. (Lestari, 2020) Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru merupakan salah satu prioritas yang harus diupayakan secara terus-menerus oleh kepala madrasah melalui berbagai strategi yang relevan, terukur, dan kontekstual. Strategi tersebut bisa meliputi pengembangan profesionalisme guru, pemberian penghargaan, pembinaan berkala, pelatihan, serta supervisi akademik yang konstruktif. (Hidayah, 2022)

MTs Plus Al-Hikam Sumedang merupakan salah satu madrasah yang memiliki karakteristik khas sebagai lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren, yang tidak hanya menekankan aspek kognitif, tetapi juga sangat menekankan pada pembentukan karakter religius peserta didik. Dalam upaya mencapai kualitas pendidikan yang optimal, kepala madrasah di MTs Plus Al-Hikam dituntut untuk menerapkan strategi kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan menggerakkan seluruh komponen madrasah, terutama para guru. Lingkungan madrasah yang religius dan disiplin membutuhkan pola kepemimpinan yang tidak hanya normatif, tetapi juga aplikatif, mampu menyentuh aspek spiritual dan profesionalisme guru secara bersamaan. Kepala madrasah di MTs Plus Al-Hikam Sumedang menghadapi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal. Secara internal, tantangan yang dihadapi meliputi peningkatan motivasi kerja guru, pemenuhan kompetensi pedagogik dan profesional, serta pengelolaan sumber daya pendidikan yang terbatas. Sementara secara eksternal, madrasah harus bersaing dengan berbagai lembaga pendidikan formal lainnya, baik negeri maupun swasta, dalam hal kualitas layanan pendidikan. Dalam situasi seperti ini, dibutuhkan

strategi yang inovatif dan solutif dari kepala madrasah agar dapat mendorong para guru untuk bekerja dengan optimal, penuh dedikasi, dan berorientasi pada hasil belajar siswa yang bermutu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam strategi-strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Plus Al-Hikam Sumedang. Penelitian ini penting dilakukan karena strategi yang tepat tidak hanya akan meningkatkan kualitas guru secara individu, tetapi juga akan berdampak positif terhadap kinerja lembaga secara keseluruhan. Dengan memahami pendekatan dan strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah, diharapkan dapat ditemukan pola-pola kepemimpinan yang dapat direplikasi atau dikembangkan dalam konteks madrasah lainnya, baik di tingkat lokal maupun nasional. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi para pemangku kebijakan pendidikan Islam dalam merumuskan program pembinaan kepala madrasah dan peningkatan mutu tenaga pendidik. Dengan demikian, urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya peran kepala madrasah sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang salah satu aspeknya terletak pada peningkatan kinerja guru. Strategi kepala madrasah dalam mengelola, membina, dan mengembangkan potensi guru diharapkan dapat menjawab tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks, sekaligus membawa madrasah menuju lembaga pendidikan Islam yang unggul, bermutu, dan berkarakter.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Plus Al-Hikam Sumedang, melalui penelaahan terhadap fenomena yang terjadi di lapangan secara kontekstual dan alamiah. (Sugiono, 2017a) Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali data yang bersifat holistik, reflektif, dan interpretatif sehingga dapat menggambarkan realitas kepemimpinan kepala madrasah secara menyeluruh. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan strategi kepala madrasah secara rinci dalam konteks manajemen pendidikan, khususnya dalam aspek peningkatan kinerja guru. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi bentuk-bentuk strategi yang digunakan, proses implementasinya, serta dampaknya terhadap motivasi dan profesionalisme guru. Penelitian ini tidak bertujuan menguji hipotesis, melainkan lebih menekankan pada penggalian makna, pemahaman mendalam, dan interpretasi terhadap praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks nyata. (Sugiono, 2017b)

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada informan kunci yang terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru-guru, dan staf yang relevan dengan kebijakan peningkatan kinerja guru. Wawancara ini dilakukan secara semi-terstruktur agar memungkinkan fleksibilitas dalam penggalian data, namun tetap terarah sesuai dengan fokus penelitian. Observasi dilakukan untuk melihat langsung bagaimana kepala madrasah memimpin, mengarahkan, dan membina guru dalam kegiatan sehari-hari di madrasah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh, seperti dokumen program kerja kepala madrasah, jadwal pelatihan guru, laporan supervisi, dan arsip evaluasi kinerja guru. (Sugiono, 2018)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau

verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan cara memilah, memilih, dan menyederhanakan data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk difokuskan pada informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi, matriks, atau deskripsi tematik yang menggambarkan pola-pola strategi kepemimpinan yang ditemukan. (Sugiono, 2011) Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus selama proses pengumpulan dan analisis data berlangsung, dengan tetap mempertimbangkan validitas dan konsistensi informasi. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan metode, serta melakukan pengecekan silang antar informan. Selain itu, peneliti juga melakukan member check, yaitu mengonfirmasi kembali hasil temuan kepada informan untuk memastikan bahwa interpretasi yang dilakukan sesuai dengan realitas yang mereka alami. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan teknik analisis yang sistematis, diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran utuh tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Plus Al-Hikam Sumedang, serta memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen kepemimpinan madrasah di masa mendatang.

Hasil dan Pembahasan

A. Strategi

Strategi merupakan suatu perencanaan yang bersifat menyeluruh, terarah, dan sistematis dalam rangka mencapai tujuan tertentu. (Iqbal, 2019) Dalam konteks manajemen, strategi menjadi unsur vital yang menentukan arah dan kebijakan dalam suatu organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan. Kata "strategi" sendiri berasal dari bahasa Yunani *strategos*, yang berarti seni atau ilmu seorang jenderal dalam mengatur pasukan. Dalam perkembangannya, strategi kemudian dipahami sebagai cara atau pendekatan terencana yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan, melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Strategi tidak sekadar sebuah rencana biasa, melainkan mencakup proses berpikir visioner, pengambilan keputusan berdasarkan analisis situasi, serta langkah-langkah konkret yang dirancang untuk mengantisipasi hambatan sekaligus memaksimalkan peluang. Strategi bersifat dinamis, artinya dapat berkembang dan disesuaikan dengan kondisi yang berubah-ubah di lingkungan eksternal maupun internal. Dalam dunia pendidikan, strategi memegang peran penting dalam mengatur bagaimana lembaga pendidikan merancang program, mengelola sumber daya manusia, dan menciptakan inovasi dalam proses belajar mengajar guna mencapai mutu pendidikan yang diharapkan. (Abidin, 2019)

Di lingkungan lembaga pendidikan seperti madrasah, strategi menjadi alat utama bagi kepala madrasah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya. Strategi dalam konteks ini tidak hanya merujuk pada kebijakan administratif, tetapi juga mencakup aspek-aspek pembinaan sumber daya manusia, pengembangan kurikulum, peningkatan sarana dan prasarana, serta penguatan budaya sekolah. Kepala madrasah harus mampu merancang dan mengimplementasikan strategi yang mampu menjawab tantangan zaman, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menumbuhkan semangat kerja kolektif di antara para guru dan staf. Strategi yang efektif selalu berpijak pada analisis mendalam terhadap kondisi yang sedang dihadapi. Dalam hal ini, kepala madrasah harus jeli dalam mengidentifikasi potensi, kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang ada dalam lingkungan madrasah. Dari hasil analisis ini, barulah kepala madrasah dapat menyusun langkah-langkah strategis yang bersifat aplikatif, bukan hanya wacana. Strategi juga harus bersifat realistis, dapat

diterima oleh semua pihak yang terlibat, dan dirancang dengan mempertimbangkan keberlanjutan dalam jangka panjang.(Yanto et al., 2023)

Dalam dunia pendidikan, strategi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk. Misalnya, strategi peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan (in-service training), pelatihan teknis, workshop, serta studi banding antar madrasah. Strategi peningkatan motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, insentif, pengakuan prestasi, dan dukungan psikologis yang menciptakan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan. Selain itu, strategi supervisi akademik yang efektif dapat digunakan untuk memberikan pendampingan kepada guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan evaluasi, dan melakukan refleksi terhadap proses belajar mengajar. Lebih dari itu, strategi juga menyentuh aspek kepemimpinan yang bersifat partisipatif. Kepala madrasah yang strategis akan melibatkan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, bahkan wali murid dalam proses pengambilan keputusan, agar tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap visi dan misi madrasah. Strategi partisipatif ini penting karena dalam lembaga pendidikan, keberhasilan tidak mungkin dicapai hanya oleh satu individu, melainkan hasil sinergi dari seluruh elemen yang terlibat.(Rosmana et al., 2023)

Strategi juga erat kaitannya dengan inovasi. Dunia pendidikan tidak bisa stagnan. Oleh sebab itu, kepala madrasah dituntut untuk senantiasa berpikir kreatif dan inovatif dalam menyusun strategi, agar madrasah mampu bersaing dan tetap relevan di tengah perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan perubahan sosial. Dalam hal ini, strategi harus mendorong guru untuk berani berinovasi dalam pembelajaran, menerapkan metode yang variatif, memanfaatkan media digital, dan mengembangkan materi pembelajaran yang kontekstual. Selain itu, strategi yang baik juga harus menyertakan sistem evaluasi yang jelas. Evaluasi berguna untuk menilai sejauh mana strategi yang diterapkan telah berjalan sesuai rencana, serta sejauh mana dampaknya terhadap peningkatan mutu madrasah, khususnya dalam hal kinerja guru dan hasil belajar peserta didik. Evaluasi yang berkelanjutan memungkinkan madrasah untuk terus melakukan perbaikan dan pembaruan strategi secara berkala. Dengan demikian, strategi bukan sekadar rencana di atas kertas, tetapi harus menjadi sebuah pedoman kerja yang nyata, terstruktur, fleksibel, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks kepemimpinan kepala madrasah, strategi adalah wujud nyata dari visi dan komitmen dalam membangun lembaga pendidikan yang unggul, religius, dan responsif terhadap tuntutan zaman. Seorang kepala madrasah yang mampu menyusun dan melaksanakan strategi dengan baik akan menjadi motor penggerak perubahan menuju madrasah yang bermutu, humanis, dan berdaya saing tinggi.(Nurchayono, 2018)

B. Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan sosok sentral dalam penyelenggaraan pendidikan di lingkungan madrasah. Ia bukan hanya berperan sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai tokoh inspiratif, manajer pendidikan, sekaligus agen perubahan dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif, religius, dan berkualitas.(Latifah, 2023) Kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam mengarahkan, mengelola, dan mengembangkan seluruh potensi yang ada di madrasah, baik sumber daya manusia maupun sarana-prasarana, agar seluruh komponen pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan Islam yang hakiki. Secara etimologis, istilah "kepala madrasah" terdiri dari dua kata, yaitu "kepala" dan "madrasah." Kata "kepala"

merujuk pada pemimpin, penentu arah, atau pengambil kebijakan tertinggi dalam suatu lembaga. Sementara “madrasah” adalah lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan pembelajaran formal dengan penekanan pada ilmu-ilmu keislaman, disertai muatan kurikulum nasional. Maka, kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi dalam struktur organisasi madrasah yang memikul tanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan, pembelajaran, pengembangan keagamaan, dan manajemen kelembagaan. (Habriyanti et al., 2024)

Dalam praktiknya, kepala madrasah memiliki sejumlah fungsi penting, antara lain sebagai manajer, supervisor, administrator, motivator, dan inovator. Sebagai manajer, kepala madrasah bertugas merancang perencanaan strategis madrasah, mengatur pembagian tugas tenaga pendidik dan kependidikan, mengelola keuangan dan sarana, serta membangun hubungan kerja sama dengan pihak eksternal. Sebagai supervisor, ia melakukan pemantauan, evaluasi, dan pembinaan terhadap proses pembelajaran agar senantiasa mengalami peningkatan mutu. Sebagai administrator, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kelancaran kegiatan administrasi akademik maupun non-akademik. Sebagai motivator, ia harus mampu membangkitkan semangat kerja guru dan siswa. Dan sebagai inovator, kepala madrasah harus memiliki visi jauh ke depan untuk membawa madrasah menjadi lembaga yang adaptif dan unggul.

Di era modern yang ditandai oleh dinamika perubahan sosial, teknologi, dan budaya, peran kepala madrasah semakin kompleks dan menuntut kapabilitas kepemimpinan yang tidak hanya normatif, tetapi juga strategis dan kolaboratif. Kepala madrasah dituntut untuk menguasai berbagai keterampilan kepemimpinan, termasuk kemampuan dalam berpikir kritis, mengambil keputusan, menyelesaikan konflik, serta membangun komunikasi yang harmonis dengan seluruh warga madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu memahami kebutuhan peserta didik dan guru, serta mampu mendorong terwujudnya pembelajaran yang menyenangkan, berpusat pada peserta didik, dan berorientasi pada penguatan karakter. Kepala madrasah yang berhasil adalah mereka yang mampu menjalankan kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang menginspirasi, memberdayakan, dan menggerakkan seluruh unsur madrasah untuk tumbuh dan berkembang secara bersama-sama. Dalam konteks ini, kepala madrasah tidak hanya memerintah atau mengawasi, tetapi juga memberikan teladan, membangun kepercayaan, dan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Kepala madrasah harus menjadi figur yang dihormati dan dicintai, bukan karena kekuasaan, tetapi karena integritas, keilmuan, dan keteladanan dalam bersikap.

Selain itu, kepala madrasah juga memikul tanggung jawab spiritual, karena madrasah adalah lembaga pendidikan Islam yang memiliki misi dakwah dan pembinaan akhlak. Maka, kepala madrasah bukan hanya harus memiliki kompetensi profesional dalam bidang manajemen dan pendidikan, tetapi juga memiliki kepribadian islami, sikap tawadhu, keteladanan dalam ibadah, dan kemampuan untuk membina nilai-nilai keagamaan di lingkungan madrasah. Ia harus menjadi figur yang mampu menumbuhkan budaya religius dalam kehidupan sehari-hari di madrasah, baik melalui pembiasaan ibadah, penguatan nilai-nilai kejujuran dan kedisiplinan, maupun pengintegrasian nilai-nilai Islam dalam setiap kebijakan pendidikan.

Dalam upaya meningkatkan mutu madrasah, kepala madrasah juga harus mampu menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk orang tua siswa, masyarakat, dinas pendidikan, Kementerian Agama, serta lembaga-lembaga mitra lainnya. Kolaborasi ini penting untuk

memperluas dukungan terhadap program-program madrasah, termasuk dalam hal pendanaan, pengembangan kurikulum, pelatihan guru, serta pemenuhan sarana prasarana. Kepala madrasah yang visioner akan mampu membawa madrasah menjadi lembaga yang terbuka, responsif, dan siap menjawab tantangan zaman. Dengan segala tanggung jawab dan peran strategis yang dimilikinya, kepala madrasah merupakan elemen kunci dalam keberhasilan sistem pendidikan Islam. Keberhasilan atau kegagalan sebuah madrasah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi kepala madrasah melalui pelatihan kepemimpinan, penguatan manajemen pendidikan, dan pembinaan berkelanjutan. Hanya dengan kepala madrasah yang kompeten, berintegritas, dan berkomitmen tinggi, madrasah dapat menjadi lembaga yang unggul dalam mencetak generasi yang berilmu, berakhlak, dan bertaqwa.

C. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu aspek paling krusial dalam dunia pendidikan karena secara langsung mempengaruhi kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Kinerja guru bukan hanya diukur dari seberapa baik ia menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga mencakup berbagai dimensi lain, seperti kemampuan merencanakan pembelajaran, membangun komunikasi yang efektif dengan siswa, melakukan evaluasi hasil belajar, serta menjalankan tugas-tugas profesional dan administratif lainnya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Dalam pengertian umum, kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, dan penilai dalam proses pendidikan di satuan pendidikan formal. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana seorang guru mampu mengaplikasikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang dimilikinya ke dalam tindakan nyata di kelas maupun dalam lingkungan sekolah secara lebih luas. (Kumalasari et al., 2024)

Guru adalah pilar utama dalam pendidikan. Dalam realitasnya, guru tidak hanya menjadi penyampai ilmu, tetapi juga teladan dan pembentuk karakter bagi peserta didik. Oleh sebab itu, kualitas kinerja guru sangat menentukan terciptanya suasana belajar yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menciptakan interaksi pembelajaran yang bermakna, memahami karakteristik peserta didik, dan memberikan motivasi serta penguatan secara berkelanjutan. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah akan berdampak pada menurunnya semangat belajar siswa, lemahnya pencapaian hasil belajar, dan bahkan turunnya citra lembaga pendidikan di mata masyarakat. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, kompetensi individu, pengalaman mengajar, sikap profesional, serta kepribadian guru itu sendiri. Guru yang memiliki semangat juang tinggi, cinta terhadap profesinya, serta mau terus belajar dan mengembangkan diri cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sementara itu, faktor eksternal bisa berupa dukungan kepala sekolah atau kepala madrasah, kondisi lingkungan kerja, ketersediaan sarana prasarana, sistem supervisi pendidikan, serta penghargaan dan kesejahteraan yang diterima oleh guru. (Muflihin, 2018)

Dalam konteks madrasah atau sekolah berbasis keagamaan, kinerja guru juga mencakup dimensi religius. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi dan metode pembelajaran, tetapi juga harus menjadi teladan dalam perilaku, sikap, dan nilai-nilai keislaman. Mereka dituntut untuk

memiliki integritas moral, kesalehan pribadi, dan kepedulian terhadap perkembangan akhlak peserta didik. Guru yang mampu menampilkan keteladanan secara spiritual akan lebih mudah membimbing siswa dalam membangun karakter dan kepribadian yang mulia. Pengukuran kinerja guru biasanya dilakukan melalui berbagai cara, seperti observasi kelas, evaluasi diri, supervisi oleh kepala madrasah atau kepala sekolah, serta penilaian kinerja tahunan. Indikator-indikator penilaian meliputi kemampuan merancang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengelola kelas, menggunakan metode dan media pembelajaran yang tepat, melakukan asesmen yang objektif, serta memberikan layanan bimbingan kepada siswa. Di samping itu, partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, pelatihan, seminar, serta kemampuan bekerja sama dalam tim juga menjadi bagian dari penilaian kinerja. (Oktori et al., 2024)

Peningkatan kinerja guru tidak bisa dilepaskan dari peran kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah yang baik akan senantiasa berusaha menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan profesional guru. Hal ini bisa dilakukan melalui program pelatihan berkelanjutan, pembinaan yang terarah, supervisi yang membangun, serta pemberian penghargaan yang memotivasi. Selain itu, penyediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, serta penerapan budaya kerja yang disiplin dan religius juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam era pendidikan abad ke-21, guru juga dituntut untuk melek teknologi dan mampu mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. Hal ini merupakan bagian dari peningkatan kinerja yang relevan dengan perkembangan zaman. Guru harus mampu menggunakan media digital, platform pembelajaran daring, serta berbagai aplikasi penunjang pembelajaran yang inovatif dan interaktif. Dengan demikian, guru dapat menjawab kebutuhan peserta didik yang semakin dinamis dan terhubung dengan dunia global. (YUSUF & ULFA, 2023)

Dengan kata lain, kinerja guru merupakan gambaran utuh dari dedikasi, kemampuan, dan tanggung jawab yang dimiliki seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya. Guru yang berkinerja tinggi tidak hanya menjadi aset bagi lembaga pendidikan, tetapi juga menjadi agen transformasi sosial yang mencetak generasi penerus bangsa yang berilmu, berakhlak, dan berdaya saing. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja guru bukan hanya tugas individu guru semata, melainkan menjadi tanggung jawab bersama seluruh elemen pendidikan, termasuk pimpinan madrasah, pengawas, pemerintah, dan masyarakat. Sebab, dari kualitas guru akan lahir kualitas pendidikan; dan dari pendidikan yang berkualitas, akan lahir bangsa yang kuat dan bermartabat.

D. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MT's Plus Al-Hikam Sumedang

Kinerja guru merupakan salah satu komponen paling esensial dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. (Setiawan et al., 2022) Guru adalah ujung tombak dalam pelaksanaan kurikulum dan pembinaan peserta didik, sehingga mutu guru sangat mempengaruhi mutu hasil belajar. Dalam konteks madrasah, peran guru tidak hanya terbatas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing moral dan spiritual bagi peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas utama dalam manajemen pendidikan, khususnya di lembaga berbasis Islam seperti MT's Plus Al-Hikam Sumedang. Di sinilah letak peran strategis kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan yang bertanggung jawab penuh terhadap peningkatan mutu guru secara berkelanjutan. Sebagai figur sentral, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda: sebagai

administrator yang mengelola organisasi dan sebagai pemimpin transformasional yang menanamkan nilai, semangat, dan visi kolektif kepada seluruh warga madrasah. Di MT's Plus Al-Hikam Sumedang, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru tidak dilakukan secara instan atau sembarangan, melainkan dirancang secara terstruktur, berlandaskan analisis kebutuhan, dan dijalankan melalui pendekatan yang humanis, partisipatif, serta berorientasi pada hasil.

1. Strategi Perencanaan Terarah dan Berbasis Visi

Langkah pertama yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah merancang perencanaan yang sistematis dan selaras dengan visi, misi, dan tujuan madrasah. MT's Plus Al-Hikam Sumedang memiliki karakteristik sebagai lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren yang memadukan kurikulum nasional dengan pendidikan keagamaan. Dalam konteks ini, kepala madrasah menyusun perencanaan strategis pengembangan SDM guru dengan memperhatikan tuntutan kurikulum merdeka, perkembangan teknologi pendidikan, serta nilai-nilai keislaman. Perencanaan peningkatan kinerja guru juga dilakukan berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya, baik melalui supervisi kelas, penilaian kinerja guru, maupun refleksi bersama dalam forum rapat atau komunitas belajar. Kepala madrasah melibatkan seluruh unsur madrasah, termasuk wakil kepala madrasah, guru senior, dan komite sekolah, untuk memastikan bahwa program-program yang dirancang benar-benar menjawab kebutuhan nyata para guru di lapangan. (Salsabila et al., 2020)

2. Strategi Pembinaan dan Supervisi Akademik

Salah satu strategi kunci yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah melalui pembinaan berkelanjutan. Pembinaan dilakukan tidak hanya secara formal, tetapi juga informal, melalui pendekatan dialogis dan kekeluargaan. Kepala madrasah rutin melakukan kunjungan kelas (class visit), observasi pembelajaran, serta mengadakan diskusi pasca-pembelajaran untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Pendekatan ini bertujuan bukan untuk mencari kesalahan guru, tetapi untuk mendampingi dan mengarahkan mereka agar terus berkembang. Selain itu, kepala madrasah juga menerapkan sistem supervisi akademik berbasis refleksi. Artinya, guru diajak untuk mengevaluasi sendiri kekuatan dan kelemahan mereka dalam mengajar, kemudian mendiskusikannya bersama kepala madrasah atau tim supervisi. Strategi ini terbukti efektif dalam membangun kesadaran guru terhadap pentingnya peningkatan diri secara mandiri dan berkelanjutan. (Purbaningrum, 2019)

3. Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru

MT's Plus Al-Hikam Sumedang secara aktif memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, dan forum ilmiah lainnya. Kepala madrasah menjalin kerja sama dengan Kementerian Agama, perguruan tinggi, dan lembaga pelatihan untuk memperkaya wawasan serta keterampilan pedagogik dan digital para guru. Tidak hanya itu, program in-house training secara berkala juga diadakan dengan mendatangkan narasumber ahli atau memanfaatkan potensi guru senior sebagai fasilitator. Kepala madrasah juga mendorong guru untuk aktif dalam komunitas belajar guru (KLG) yang menjadi ruang untuk saling berbagi pengalaman, praktik baik (best practices), dan pemecahan masalah pembelajaran. Dalam komunitas ini, guru tidak merasa sendiri dalam menghadapi tantangan, tetapi merasa menjadi bagian dari ekosistem profesional yang saling mendukung. (Budiyanti et al., 2021)

4. Strategi Pemberdayaan dan Pelibatan Guru dalam Kepemimpinan

Peningkatan kinerja guru tidak akan optimal tanpa adanya rasa kepemilikan (sense of belonging) dan partisipasi aktif. Untuk itu, kepala madrasah menerapkan strategi pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, perencanaan program, dan pelaksanaan kegiatan madrasah. Guru diberi kesempatan untuk menjadi koordinator kegiatan, ketua tim kurikulum, panitia lomba, atau penanggung jawab kegiatan keagamaan. Dengan cara ini, guru tidak hanya berkembang dalam hal akademik, tetapi juga dalam aspek kepemimpinan dan manajemen. Kepala madrasah juga memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan ide, kritik, dan aspirasi melalui forum-forum dialog yang terbuka. Budaya dialogis ini menumbuhkan iklim kerja yang sehat dan memperkuat rasa tanggung jawab kolektif.

5. Strategi Motivasi dan Penghargaan

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, kepala madrasah di MTs Plus Al-Hikam Sumedang menerapkan strategi pemberian motivasi secara moral dan material. Bentuk motivasi ini bisa berupa apresiasi terbuka dalam rapat, pemberian sertifikat penghargaan, insentif tambahan, hingga promosi jabatan fungsional. Selain itu, kepala madrasah juga memperhatikan kesejahteraan emosional guru dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis, kekeluargaan, dan saling mendukung. Guru yang merasa dihargai dan dilibatkan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap tugas-tugasnya. (Zuhri, 2018)

6. Strategi Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Setiap strategi yang dijalankan senantiasa diikuti dengan evaluasi yang terencana. Kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap program peningkatan kinerja guru melalui refleksi bersama, analisis hasil belajar siswa, serta umpan balik dari peserta didik dan wali murid. Evaluasi ini menjadi dasar untuk menyusun langkah perbaikan, penyesuaian strategi, dan inovasi program di masa mendatang. Evaluasi dilakukan secara berkala, tidak hanya pada akhir tahun pelajaran, tetapi juga setelah pelaksanaan kegiatan tertentu. Kepala madrasah juga mendorong guru untuk melakukan evaluasi diri melalui jurnal refleksi dan portofolio pembelajaran yang menjadi bukti otentik dari proses kerja profesional mereka. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Plus Al-Hikam Sumedang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan berbasis nilai keislaman mampu menciptakan transformasi nyata dalam mutu pendidikan. Melalui perencanaan matang, pembinaan yang berkelanjutan, pemberdayaan guru, serta evaluasi reflektif, kepala madrasah telah berhasil menciptakan kultur kerja yang profesional, religius, dan kolaboratif. Strategi-strategi tersebut tidak hanya meningkatkan kinerja guru dalam aspek pedagogik dan profesionalisme, tetapi juga membentuk karakter guru yang berakhlak, berdedikasi, dan memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas pendidikan madrasah. Dengan demikian, kepala madrasah menjadi aktor utama dalam mewujudkan madrasah yang unggul, bermutu, dan siap menghadapi tantangan zaman. (Kumalasari et al., 2024)

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan temuan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Plus Al-Hikam Sumedang dilakukan secara sistematis, holistik, dan berkesinambungan. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai

pengelola administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang inspiratif dan fasilitator dalam membentuk budaya kerja yang religius, profesional, dan kolaboratif. Strategi-strategi yang diterapkan mencakup penguatan pembinaan profesional guru melalui pelatihan, workshop, dan supervisi akademik yang bersifat membangun; pemberian motivasi dan penghargaan untuk meningkatkan semangat kerja; penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan religius; penataan beban kerja yang adil dan proporsional; serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan berkelanjutan. Seluruh strategi tersebut didukung oleh komunikasi yang terbuka, pendekatan yang humanis, dan keterlibatan aktif seluruh komponen madrasah. Keberhasilan kepala madrasah dalam menerapkan strategi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru bukan hanya bergantung pada kompetensi individu guru itu sendiri, tetapi juga pada kepemimpinan kepala madrasah yang mampu menciptakan visi bersama, membangun semangat kolektif, dan mengarahkan madrasah menuju mutu pendidikan yang unggul, religius, dan berkarakter. Strategi kepala madrasah di MTs Plus Al-Hikam Sumedang menjadi bukti nyata bahwa dengan kepemimpinan yang tepat, madrasah dapat berkembang menjadi lembaga pendidikan yang berdaya saing tinggi dan menjadi teladan dalam pembinaan guru yang profesional.

Daftar Pustaka

- Abdussuyukur, A., Mursyidi, M., Nicolas, D. G., Syarfuni, S., & Muflihah, S. (2023). Learning Process for Islamic Religious Education Based on Minimum Service Standards for Education. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(3), 458–472. <https://doi.org/10.31538/tjje.v4i3.536>
- Abidin, Z. (2019). Pluralisme Agama dan Pola Komunikasi Antar Budaya di Indonesia. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Albany, D. A. (2021). Perwujudan Pendidikan Karakter pada Era Kontemporer Berdasarkan Perspektif Ki Hajar Dewantara. *Jurnal Humanitas: Katalisator Perubahan Dan Inovator Pendidikan*, 7(2), 93–107. <https://doi.org/10.29408/jhm.v7i2.3393>
- Budiyanti, N., Aziz, A. A., Sunandar, D., & Erihadiana, M. (2021). Supervisi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Spiritual Pendidik. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(01), 188. <https://doi.org/10.30868/im.v4i01.827>
- Habriyanti, M.Fadhil, & Ied El Munir. (2024). Implementasi Pembelajaran Akidah Akhlak Dalam Pengembangan Kepribadian Siswa di MTs Negeri 1 Tanjung Jabung Timur. *Jurnal IHSAN Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 101–113. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v2i2.116>
- Hidayah, U. N. (2022). Interaksi Edukatif Antara Guru Dan Peserta Didik Dalam Kitab Ta’lim Al-Muta’allim Dan Implikasinya Di Era Disrupsi Upik. In <http://repository.unissula.ac.id/27772/> (Vol. 33, Issue 1). Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Iqbal, R. (2019). Pembentukan Karakter Melalui Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Kumalasari, S. E., Rulyansah, A., & Sunanto, S. (2024). Peran Orang Tua dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), 2–8. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i3.784>
- Latifah, A. (2023). Strategi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Kearifan Lokal dalam Membangun Karakter Islami Siswa. *An-Najah: Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Agama*, 02(05), 1–9.
- Lestari, F. A. (2020). *Upaya Guru PAI dalam Membentuk Karakter Religius Siswa Kelas XI melalui Kegiatan Keagamaan Harian di SMKN 1 Jenangan Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Muflihah, M. H. (2018). Memaksimalkan Kembali Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan. *Edukasia Islamika*, 3(2), 249. <https://doi.org/10.28918/jei.v3i2.1691>
- Mustaghfiroh, S. (2020). Konsep “Merdeka Belajar” Perspektif Aliran Progresivisme John Dewey.

- Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 3(1), 141–147. <https://doi.org/10.30605/jsgp.3.1.2020.248>
- Nurchayono, O. H. (2018). Pendidikan Multikultural Di Indonesia: Analisis Sinkronis Dan Diakronis. *Habitus: Jurnal Pendidikan, Sosiologi, & Antropologi*, 2(1), 105. <https://doi.org/10.20961/habitus.v2i1.20404>
- Oktori, A. R., Yulizah, Y., & Amrillah, H. M. T. (2024). Kurikulum Merdeka: Paradigma Baru Inovasi Pembelajaran Abad 21 di Sekolah Dasar. *Journal Limas PGMI*, 05(02), 59–71.
- Purbaningrum, A. (2019). Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Total Quality Management (TQM). *Seminar Nasional Pendidikan Dan Call for Papers (SNDIK) I 2019*, 1(22), 26–31.
- Rifsanjani, M. H. (2022). OPTIMALISASI PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROSES PEMBELAJARAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SDN SIDOKERTO 01 PATI. Institut Agama Islam Negeri Sunan Kudus.
- Rosmana, P. S., Iskandar, S., Azizah H.A, A. N., & Widiya, N. (2023). Peranan Teknologi Pada Implementasi Kurikulum Merdeka Di SDN Kabupaten Purwakarta. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3 No 2, 3097–3110.
- Salsabila, U. H., Habiba, I. S., Amanah, I. L., Istiqomah, N. A., & Difany, S. (2020). Pemanfaatan Aplikasi Quizizz Sebagai Media Pembelajaran Ditengah Pandemi Pada Siswa SMA. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi |JIITUJ|*, 4(2), 163–173. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v4i2.11605>
- Setiawan, M. R., Sudrajat, A., & Tedjawiani, I. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif tentang Peran Kepala Sekolah dalam MBS Pada SMPN 3 dan SMPN 4 Malangbong). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1335–1346. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.553>
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017a). *Metode Penelitian Kualitatif. Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sugiono. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RD*. Alfabeta.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Yanto, A. N., Abdullah, W., & Zulfiqri, M. (2023). Digitalisasi Pesantren Darul Mustafa Lebak Banten. *Tarbiyatuna*, 16, 131–144.
- YUSUF, N., & ULFA, M. (2023). Nilai–Nilai Pendidikan Akidah Akhlak Dalam Kisah. *El-Wasathiyah: Jurnal Studi Agama*, 1 No 2, 255–278.
- Zuhri, Z. (2018). Kepemimpinan Visioner Kiai dalam Mengimplementasikan Visi di Pondok Pesantren. *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 109. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v1i2.325>