



STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI MTS MIFTAHUL 'ULUM DENPASAR

Sudarsono

Sekolah Tinggi Agama Islam Denpasar Bali

Merry Sintia Dewi

Sekolah Tinggi Agama Islam Denpasar Bali

Korespondensi penulis: : sudarsonoalhas52@gmail.com¹

Abstract This study examines the strategy of the Principal of MTs Miftahul 'Ulum Denpasar in designing effective strategies to improve educator performance so that the learning process runs professionally and meaningfully. The objectives are: (1) to find out the strategy of the madrasah principal in improving the performance of educators at MTs Miftahul 'Ulum Denpasar, (2) examine the extent to which the strategy has an impact on improving educator performance, and (3) identify inhibiting factors and the solutions taken. The method used is qualitative descriptive narrative through observation, interviews, and documentation, with triangulation to test the validity of the data. The findings reveal that: (1) the madrasah principal's strategy is implemented through providing motivation, role models, training, and harmonious communication. (2) this strategy has been proven to increase the variety of learning methods, teacher involvement in school activities, and student learning outcomes. (3) obstacles that arise include limited teacher time and a lack of proactivity on the part of some educators. The solutions taken are in the form of ongoing coaching and encouragement to continue to innovate. Thus, the madrasah principal's strategy contributes positively to improving educator performance and the quality of learning in the madrasah.

Keywords: Madrasah Head Strategy, Educator Performance

Abstrak. Penelitian ini mengkaji strategi Kepala Madrasah MTs Miftahul 'Ulum Denpasar dalam merancang strategi yang efektif guna meningkatkan kinerja pendidik agar proses pembelajaran berjalan profesional dan bermakna. Tujuannya: (1) mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar, (2) menelaah sejauh mana strategi tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pendidik, dan (3) mengidentifikasi faktor penghambat serta solusi yang ditempuh. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif naratif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan triangulasi untuk uji keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Strategi kepala madrasah dilakukan melalui pemberian motivasi, keteladanan, pelatihan, serta komunikasi harmonis. (2) Strategi ini terbukti meningkatkan variasi metode pembelajaran, keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah, serta hasil belajar siswa. (3) Hambatan yang muncul antara lain keterbatasan waktu guru dan kurangnya proaktivitas sebagian pendidik. Solusi yang ditempuh berupa pembinaan berkelanjutan dan dorongan untuk terus berinovasi. Dengan demikian, strategi kepala madrasah berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pendidik dan mutu pembelajaran di madrasah.

Kata Kunci: Strategi Kepala Madrasah, Kinerja Pendidik

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Peningkatan mutu pendidikan menjadi kebutuhan mendesak agar bangsa mampu menghadapi tantangan global dan perubahan zaman. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja pendidik dan

kemampuan kepala madrasah dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin, manajer, sekaligus motivator yang bertanggung jawab dalam menciptakan strategi kepemimpinan guna meningkatkan profesionalisme pendidik serta mutu pembelajaran di madrasah.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 1). Artinya, kepala madrasah dituntut untuk mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif dan strategi kepemimpinan yang mendorong tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam Islam juga ditegaskan dalam Al-Qur'an surat Shad ayat 26, bahwa seorang pemimpin hendaknya menegakkan keadilan dan tidak mengikuti hawa nafsu yang dapat menyesatkan dari jalan Allah. Tafsir M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa pemimpin yang adil dan bertanggung jawab harus menjalankan amanah dengan profesional serta mempertanggungjawabkan kepemimpinannya di dunia dan di akhirat (Shihab, 2002). Prinsip tersebut sejalan dengan sabda Rasulullah SAW dalam hadis riwayat Bukhari nomor 2278: "Setiap dari kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."

Namun, dalam kenyataannya masih terdapat guru yang bersikap pasif, kurang inovatif, serta belum mampu menerapkan pendekatan pembelajaran yang inklusif. Sebagian guru lebih fokus pada siswa yang berprestasi, sementara siswa yang membutuhkan perhatian lebih sering terabaikan. Hal ini berdampak pada rendahnya motivasi belajar dan hasil belajar siswa.

Kondisi tersebut menuntut kepala madrasah untuk merancang strategi yang efektif melalui pemberian motivasi, keteladanan, pembimbingan, komunikasi interpersonal yang baik, serta pelatihan berkelanjutan bagi pendidik (Mulyasa, 2013).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar, menelaah efektivitas strategi tersebut, serta mengidentifikasi faktor penghambat dan solusi yang diterapkan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan islam dan memberikan implikasi praktis bagi peningkatan profesionalisme guru dalam mewujudkan mutu pembelajaran yang unggul.

KAJIAN TEORITIS

1. Strategi Kepala Madrasah

Strategi kepala madrasah merupakan langkah sistematis dan terencana yang digunakan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan secara efektif. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab dalam menggerakkan seluruh sumber daya sekolah agar berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Menurut Mulyasa (2019) , strategi kepala madrasah adalah kemampuan dalam merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengendalikan seluruh kegiatan pendidikan untuk mencapai tujuan madrasah secara optimal.

Kepala madrasah dituntut memiliki strategi kepemimpinan yang meliputi perencanaan program, pelaksanaan supervisi akademik, pemberdayaan guru, dan evaluasi berkelanjutan. Selain itu, kepala madrasah perlu menunjukkan kepemimpinan transformasional, yaitu mampu memberi inspirasi, motivasi, dan perhatian individual kepada para pendidik. Strategi yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menumbuhkan komitmen dan kinerja guru secara berkesinambungan. Beberapa point utama dalam kajian teori tentang strategi kepala madrasah adalah:

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, serta memberikan pengaruh yang mendalam bagi bawahannya.

Ada tiga ciri kepemimpinan transformasional dalam teori Bernard M. Bass yaitu karismatik, inspirasional, dan perhatian secara individual. Berikut ciri kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1) Karismatik

Pemimpin yang mempunyai kharisma lebih besar dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Menurut Yukl (1998) kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggapnya benar.

2) Inspirasional

Ciri inspirasional ini menarik antusias bawahan dan dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan dan mencapai tujuan kelompok. Menurut Yukl & Fleet dalam Bass, dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.

3) Perhatian secara individual

Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung face to face dan komunikasi terbuka dengan para pegawai. Bahwa pengaruh personal dan hubungan satu-persatu antara atasan-bawahan merupakan hal terpenting yang utama. Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai indentifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin.

Sedangkan monitoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh senior kepada junior yang belum berpengalaman bila dibandingkan dengan seniornya.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Guru merupakan salah satu komponen sumber daya manusia pendidikan yang harus dikelola dan dikembangkan terus-menerus. Pengembangan SDM ini sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Jenis-jenis pengembangan guru dapat dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal, adapun jenis-jenisnya antara lain:

- 1) Pengembangan secara informal, yaitu guru atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku dan literatur yang berhubungan dengan keterampilan dan keahliannya. Hal ini bermanfaat bagi sekolah karena prestasi kerja guru semakin baik.
- 2) Pengembangan secara formal, yaitu guru ditugaskan dari pihak sekolah untuk mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan dari pihak sekolah itu sendiri maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan.

Melalui penerapan strategi-strategi tersebut, kepala madrasah diharapkan mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik siswa serta meningkatkan reputasi madrasah di masyarakat

2. Kinerja Pendidik

Kinerja pendidik merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Menurut Supardi (2016), kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan guru menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, meningkatkan hasil belajar siswa, serta menunjukkan tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja.

Faktor yang memengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja, kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Dengan strategi kepemimpinan yang tepat, kepala madrasah dapat memotivasi guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan profesionalismenya dalam mengajar. Kinerja pendidik dapat diukur melalui indikator pokok sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas mengajar guru yaitu suatu standar kerja yang harus dicapai oleh guru dalam proses belajar mengajar, dengan menggunakan berbagai metode dan keterampilan mengajar guru. Untuk mendapatkan hasil yang baik dalam pembelajaran seorang guru harus didukung oleh tingkat kecerdasan, ketangkasan, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi serta ikhlas dalam memajukan pendidikan. Indikator kualitas pembelajaran dapat dilihat dari peningkatan prestasi siswa, siswa mampu bekerja sama, adanya pembelajaran yang menyenangkan, mampu berinteraksi dengan mata pelajaran lain.

b. Kemampuan Kerja

Guru yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja mengajarnya oleh karena itu kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam mencapai tujuan sekolah. Hasil kerja guru dapat dilihat dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya, yang yang tercermin dari kepatuhan, komitmen dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik untuk memajukan sekolah.

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, kualitas dari kinerja mengajar guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Oleh karena itu kinerja mengajar guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif naratif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar. Pendekatan ini dipilih karena penulis ingin memahami fenomena kepemimpinan kepala madrasah secara alamiah berdasarkan pengalaman dan pandangan para informan di lapangan.

Penelitian dilaksanakan di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar, yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 28 Denpasar Utara, pada bulan Januari hingga Agustus 2025. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa madrasah tersebut memiliki karakteristik kepemimpinan yang aktif dalam upaya peningkatan mutu pendidik.

Sumber data penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, pendidik, peserta didik, dan wali murid yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan mereka dalam kegiatan pendidikan di madrasah. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, laporan kegiatan sekolah, serta literatur yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai aktivitas kepemimpinan dan pembinaan guru. Wawancara dilakukan untuk menggali pandangan, pengalaman, serta

strategi yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi berupa data tertulis, foto kegiatan, dan arsip lembaga. Adapun kriteria key informan dalam penelitian ini berjumlah 9 narasumber, yang terdiri dari Kepala Madrasah, Waka kurikulum, Guru, Wali murid, dan Siswa.

Keabsahan data diperiksa melalui model Miles dan Huberman (1994), dengan menggunakan teknik triangulasi data, dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sementara analisis meliputi reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar sebagaimana tertuang pada bagian pemaparan data penelitian, serta menyesuaikan urutan rumusan pertanyaan dasar fokus penelitian, maka pada bagian pembahasan pada fokus pertama yakni terkait Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik selama ini di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar, dan dilanjutkan dengan bahasan mengenai fokus selanjutnya:

1. Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik selama ini di MTs Miftahul 'Ulum Denapsar

Berdasarkan hasil penelitian, strategi kepala madrasah di MTs Miftahul 'Ulum dilaksanakan secara komprehensif dan berkelanjutan dengan memperhatikan kondisi seluruh stakeholders madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai penggerak utama melalui keteladanan, penguatan visi, pembinaan profesional, budaya kerja positif, evaluasi kinerja, serta penyediaan fasilitas pendukung. Sebagai lembaga di lingkungan masyarakat muslim, madrasah ini menekankan keseimbangan antara aspek spiritual dan profesional, yang menjadi nilai pembeda dibanding sekolah umum.

Menurut Bernard M. Bass (2006) Kepemimpinan transformasional yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, serta memberikan pengaruh yang mendalam bagi bawahannya. Bass menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu kharisma, motivasi inspiratif, dan perhatian individual. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional menuntut kepala madrasah agar tidak hanya menjadi pengelola

administratif, tetapi juga mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, serta mengembangkan potensi pendidik secara menyeluruh.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan keterkaitan yang erat antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizal, Syaiful Bakhri (2023) yang menyatakan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai motivator guru dengan membuat lingkungan belajar yang baik, mengatur suasana kerja, menanamkan kedisiplinan, memberikan dorongan dan motivasi, memberikan penghargaan, dan menyediakan berbagai sumber belajar untuk membantu siswa berhasil.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, relevansinya sangat kuat dengan strategi kepala madrasah di MTs Miftahul 'Ulum dalam meningkatkan kinerja pendidik. Strategi yang digunakan kepala madrasah bukan hanya berupa instruksi teknis, melainkan juga pendekatan yang mencerminkan prinsip kepemimpinan transformasional, seperti memberi teladan, membangun motivasi bersama, serta memberikan pembinaan yang bersifat personal. Dari hasil penelitian ini, dapat ditemukan bahwa strategi kepala madrasah mampu mendorong pendidik untuk lebih inovatif dalam pembelajaran, meningkatkan komitmen profesional, serta lebih terbuka terhadap perubahan kurikulum. Dengan demikian, bahwa temuan penelitian di MTs Miftahul 'Ulum sejalan dengan teori Bass dan memperkuat penelitian sebelumnya, sekaligus menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pendidik.

Dalam penelitian ini, strategi kepala madrasah dianalisis melalui lima indikator utama yaitu: (1) karismatik, (2) inspirasional, (3) perhatian secara individual, (4) pengembangan secara informal, dan (5) pengembangan secara formal. Berikut uraian lengkapnya:

a. Karismatik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah MTs Miftahul 'Ulum menampilkan indikator karismatik melalui integritas dan konsistensi dalam pengambilan keputusan, yang tercermin dari pelaksanaan rapat terstruktur serta penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) bagi seluruh warga madrasah. Sesuai teori kepemimpinan karismatik Yukl, kekuatan pemimpin terletak pada kemampuannya memotivasi bawahan melalui nilai dan visi yang diyakini benar. Dapat disimpulkan, konsistensi dan integritas

membangun kredibilitas, sementara keteladanan memperkuat kharisma, sehingga tercipta iklim organisasi yang positif dan efektif di madrasah.

b. Inspirasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah MTs Miftahul 'Ulum dalam memberikan inspirasi dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu langsung dengan pemberian motivasi personal dan kolektif kepada siswa, serta struktural melalui perencanaan partisipatif bersama guru agar pembelajaran lebih terarah. Kepala madrasah tidak hanya memberi instruksi, tetapi melibatkan guru dalam perancangan sistem, sehingga tumbuh rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Strategi ini terbukti meningkatkan semangat, kepercayaan diri, dan kinerja guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inspiratif bagi seluruh warga madrasah.

c. Perhatian secara individual

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah MTs Miftahul 'Ulum menerapkan strategi perhatian individual sebagai bagian dari pengembangan profesional guru melalui tiga langkah utama. Pertama, identifikasi bakat dan kemampuan guru melalui supervisi berkala untuk menentukan pemberian reward, pembinaan, atau pelatihan sesuai kebutuhan. Kedua, pendekatan personal bagi guru yang mengalami kesulitan, dilakukan dengan dialog individu dan pemberian motivasi serta solusi sesuai permasalahan. Ketiga, terhadap siswa inklusif, kepala madrasah menekankan pentingnya perlakuan setara melalui penguatan, pengayaan, dan bimbingan pribadi. Strategi ini mencerminkan komitmen kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan yang inklusif, suportif, dan berorientasi pada pengembangan potensi individu di madrasah.

d. Pengembangan secara informal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara informal di MTs Miftahul 'Ulum dilakukan melalui pendekatan yang variatif dan kolaboratif. Strategi yang diterapkan meliputi diskusi santai dan berbagi pengalaman (sharing session) untuk memecahkan masalah pembelajaran, tutorial teman sejawat (peer tutoring) sebagai sarana pertukaran pengetahuan antar guru, serta pemanfaatan teknologi dan pembelajaran daring guna mendukung belajar mandiri tanpa dibatasi ruang dan waktu.

Dapat disimpulkan, strategi kepala madrasah dalam pengembangan informal berfokus pada penciptaan lingkungan belajar yang kolaboratif, fleksibel, dan berkelanjutan, melalui optimalisasi sumber daya internal dan teknologi untuk mendukung peningkatan kompetensi pendidik.

e. Pengembangan secara formal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah MTs Miftahul 'Ulum secara konsisten menyelenggarakan pelatihan guru minimal dua kali setahun, dengan menghadirkan narasumber kompeten dan materi yang relevan, seperti penggunaan artificial intelligence (AI) dan sistem penilaian terbaru. Hal ini mencerminkan komitmen madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan keterampilan teknologi guru. Selain itu, kepala madrasah memanfaatkan forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan platform PINTAR Kemenag untuk mendukung pengembangan profesional guru secara daring. Namun, sebagian guru senior masih kurang tertib dalam administrasi pembelajaran. Untuk itu, kepala madrasah melakukan pembinaan intensif agar perencanaan pembelajaran lebih terstruktur. Dengan demikian, strategi pengembangan formal yang diterapkan tidak hanya berfokus pada peningkatan hard skills melalui pelatihan, tetapi juga pada penguatan soft skills dan disiplin administrasi guru.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik dilaksanakan melalui pendekatan yang komprehensif, inspiratif, dan berkelanjutan, meliputi strategi karismatik, inspirasional, perhatian individual, serta pengembangan profesional guru baik secara formal maupun informal. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga sebagai motivator, pembimbing, dan teladan dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Muhammad Rizal dan Syaiful Bakhri (2023) yang menunjukkan bahwa kepala madrasah sebagai motivator berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan profesionalisme guru.

2. Kinerja Pendidik di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pendidik di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar mengalami peningkatan setelah penerapan strategi kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi pada pembinaan, motivasi, dan keteladanan. Guru menunjukkan peningkatan dalam profesionalisme, kreativitas pembelajaran, dan kolaborasi antarpendidik. Proses pembelajaran menjadi lebih inovatif dan

menyenangkan, ditandai dengan keterlibatan aktif siswa, peningkatan prestasi belajar, serta terciptanya suasana kelas yang kondusif.

Indikator peningkatan kinerja guru tampak dari kemampuan guru menyusun perencanaan pembelajaran, penggunaan metode variatif, serta kemampuan mengintegrasikan teknologi dalam proses belajar. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian pendidik yang kurang konsisten dalam administrasi pembelajaran dan adaptasi terhadap inovasi baru. Untuk mengatasi hal ini, kepala madrasah melaksanakan pembinaan berkelanjutan, supervisi akademik, dan pemberian motivasi personal, agar guru lebih disiplin dan berorientasi pada peningkatan mutu. Temuan ini sejalan dengan pendapat Uno dan Lamatenggo (2016) yang menyatakan bahwa kinerja pendidik dipengaruhi oleh kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif guru dalam menjalankan tugas.

Temuan ini diperkuat dengan penelitian Khulyati (2022) yang menyatakan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah melalui disiplin, keteladanan, dan pengawasan rutin mampu meningkatkan kinerja guru. Selain itu, hasil ini juga menguatkan penelitian Imron, Purwanto, dan Yusuf Rohmadi (2021) menemukan bahwa perencanaan dan pembinaan yang sistematis oleh kepala madrasah berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pendidik di MTs Miftahul 'Ulum meningkat secara signifikan melalui strategi kepemimpinan kepala madrasah yang bersifat transformasional(menginspirasi, membimbing, dan memberdayakan guru) untuk terus berkembang. Strategi tersebut berkontribusi nyata terhadap peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran di madrasah.

Faktor Pendukung dan Penghambat yang dihadapi Kepala Madrasah dalam Membentuk Sikap Toleransi Siswa melalui Penguatan Nilai Moderasi Beragama.

Sebagai kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinan untuk merealisasikan segala program yang telah direncanakan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pendidik di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar, ada beberapa faktor yang menghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik:

- a. Berkaitan dengan strategi kepala madrasah, masih ada pendidik yang belum mampu mengikuti apa yang telah diprogramkan oleh kepala madrasah.

- b. Berkaitan dengan konsep strategi kepala madrasah yang telah dijalankan, masih ada beberapa yang belum dilaksanakan oleh pendidik MTs Miftahul 'Ulum
- c. Problem yang tidak bisa dihindari bisa jadi dari anak didik atau situasi yang akhirnya menjadi penghambat yang dihadapi oleh kepala madrasah.

Setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari tantangan dan hambatan yang seantiasa memengaruhi kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya. Disinilah sangat dibutuhkan strategi dan langkah yang tepat dilakukan dalam menghadapi setiap hambatan dan harus segera dicarikan solusinya.

Berikut adalah beberapa solusi untuk mengatasi hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik:

- a. Pelatihan dan pendampingan bagi pendidik, salah satu contohnya yaitu menyediakan lokakarya dan pelatihan terkait strategi pengajaran, mengadakan program mentoring, memberikan pengawasan bersifat konstruktif
- b. Evaluasi dan peningkatan strategi implementasi, salah satu contohnya yaitu mengadakan diskusi dan refleksi bersama para pendidik, menerapkan sistem pemantauan secara berkala,
- c. Mengatasi hambatan dari anak didik dan kondisi madrasah, salah satu contohnya yaitu mengidentifikasi permasalahan utama yang berasal dari peserta didik, mengadakan pendekatan personal dan bimbingan kepada peserta didik yang mengalami kesulitan, dan menjalin kerjasama dengan orang tua / wali.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar dilakukan melalui berbagai upaya, antara lain: memberikan motivasi dan teladan, mengikuti sertakan guru dalam pelatihan/diklat, serta menciptakan komunikasi yang harmonis.

Kinerja pendidik di MTs Miftahul 'Ulum Denpasar terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Hal ini tercermin dari meningkatnya profesionalisme guru dalam mengelola proses belajar mengajar, penggunaan metode

pembelajaran yang lebih bervariasi, serta bertambahnya partisipasi pendidik dalam kegiatan pengembangan diri.

Faktor penghambat dalam penerapan strategi kepala madrasah meliputi keterbatasan waktu guru dalam mengikuti pembinaan, dan masih adanya sebagian guru yang kurang proaktif dalam mengembangkan kompetensi. Hambatan tersebut berhasil diatasi melalui dengan memberikan pembinaan secara berkelanjutan, dan mendorong guru untuk terus belajar dan berinovasi.

Saran

Bagi Kepala Madrasah

Diharapkan kepada kepala madrasah dapat terus meningkatkan perannya sebagai pemimpin dan motivator dengan memperkuat strategi yang sudah berjalan baik, seperti supervisi, pembinaan berkelanjutan, serta peningkatan sarana prasarana. Selain itu, kepala madrasah perlu lebih intensif mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran sesuai dengan perkembangan teknologi pendidikan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar penelitian berikutnya dapat memperluas kajian pada aspek lain, dengan pendekatan berbeda, agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur sejauh mana efektivitas penerapan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik.

DAFTAR REFERENSI

- Azwar, Saifuddin. 2010. *"Metode penelitian"*. (Yogyakarta:Pustaka Pelajar).
- Bass, Bernard M., & Riggio, Ronald E. 2006. *"Transformational Leadership"*. (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates).
- Biantoro,. dan Setiawan. 2021. Pendidikan Inklusif Sebuah Pendekatan Integratif. *Jurnal Pendidikan Luar Biasa*.
- Bungin, Burhan. 2010. *"Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya"*. (Jakarta: Kecana).
- Dewi Sari Ratika. 2010. *"Kemampuan Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar"*. (Bandung: Pendidikan Indonesia).

- E. Mulyasa,. E. 2004. “*Menjadi Kepala Sekolah Profesional menyuksekan MBS*”. (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Furchan, Arief. “*Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*”. (Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Haqiqi, Rafsanjani,Haqiqi. 2019. Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*.
- Hasibuan. 2007. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Khulyati. 2022. “*Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*” Vol.10, No.2
- Miles, B Matthew, Hubberman, A, Michael. 1992. “*Analisis Data Kualitatif terj Tjepjep Rohendi Rohidi*”. (Jakarta: UI Press).
- Moelong, J, Lexy. 2016. “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Mulyasa. 2013. “*Menjadi Kepala Madrasah Profesional*”. (Bandung: Remaja Rosdakarya).
- Purwanto, Imron., dan Rohmadi, Yusuf. 2021. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Rizal, Muhammad, Bakhri Syaiful. 2023. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Kinerja Guru di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang.. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Shihab, Quraish, M. 1995. “*Membumikan al-Quran; Fungsi dan Peran Wahyu dalam Masyarakat*.” (Bandung: Mizan)
- Sudjana. 2000. “*Strategi Pembelajaran*”. (Bandung : Falah)
- Uno, Hamzah B., dan Nurdin Lamatenggo. 2014. ”*Teori Kinerja dan Pengukurannya*”. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Yulk. 1998. “*Kepemimpinan dalam Organisasi*”. (Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer).

Kitab Suci dan Undang-Undang/Peraturan

1. *Alquran dan Terjemahan*. 2010. Kemenag RI. (Bandung:PT. SYGMA EXAMEDIA ARKANLEEMA)
2. Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia)