

Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI

Diana Azamul Husna¹

¹Universitas Sunan Drajat Lamongan, Indonesia
dianaazamulhusna@gmail.com¹⁾

Abstract:

This article discusses the role of the madrasah principal in improving teacher performance within the Islamic educational environment. This study employs a qualitative approach using a case study design. Data collection methods include observation, interviews, and documentation. The focus of the research is on teacher performance at MI Tarbiyatul Athfal, and the data analysis adopts the Miles and Huberman model. The study identified several issues, such as some teachers placing the interests of the madrasah as a secondary priority due to personal matters, family responsibilities, or additional work outside the madrasah. According to several informants, such conditions are understandable from a human perspective; however, if left unaddressed without proper guidance and supervision, they may disrupt the continuity of the educational process in the institution. The proposed solution is for the head of the madrasah to enhance their role through personal and intensive approaches carried out regularly each month, along with consistent mentoring, coaching, and direction for teachers showing a decline in professional commitment. Furthermore, the head of the madrasah must also serve as a role model, an effective communicator, and a facilitator who can create a supportive work environment. Thus, the head of the madrasah holds a central role in fostering discipline, loyalty, and work ethic among teachers through a continuous approach, thereby improving the overall quality of education in the madrasah.

Keywords: *The Role of Principal, Madrasah Principal, Teacher Performance.*

Abstrak:

Artikel ini membahas tentang peran kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di lingkungan pendidikan madrasah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Objek penelitian ini terfokus pada kinerja guru di MI Tarbiyatul Athfal, dan analisis data yang digunakan mengadopsi model Miles Huberman. Ditemukan beberapa permasalahan seperti adanya sebagian guru yang menomorduakan kepentingan madrasah, baik karena kesibukan pribadi ataupun hal yang lain, seperti urusan keluarga atau pekerjaan tambahan di luar madrasah. Menurut beberapa informan, kondisi tersebut bisa dipahami secara manusiawi, namun apabila dibiarkan terus-menerus tanpa pengarahan dan pengawasan yang tepat, dikhawatirkan bisa mengganggu kelancaran proses pendidikan di sebuah lembaga pendidikan. Solusi yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah perlu meningkatkan perannya melalui pendekatan personal dan intensif yang dilakukan berkala setiap bulan, serta pendampingan, pembinaan dan pengarahan kepada guru-guru yang menunjukkan penurunan komitmen kerja. Selain itu, kepala madrasah juga perlu menjadi teladan, komunikator yang efektif, dan fasilitator yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, kepala madrasah memiliki peran sentral dalam menciptakan kedisiplinan, loyalitas, dan etos kerja guru melalui pendekatan yang berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan madrasah secara menyeluruh.

Kata kunci: Peran Kepala, Kepemimpinan Madrasah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia.¹ Kualitas proses pembelajaran di madrasah sangat bergantung pada kinerja guru sebagai pelaksana utama kegiatan pendidikan.² Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan bermakna.

Dalam konteks ini, kepala madrasah memiliki posisi yang sangat menentukan. Kepala madrasah bukan hanya sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin pendidikan (instructional leader) yang bertanggung jawab membina, mengarahkan, dan memotivasi guru agar mampu bekerja secara profesional dan optimal.³ Namun, dalam kenyataannya, masih dijumpai berbagai permasalahan di lingkungan madrasah, seperti kurangnya komitmen sebagian guru terhadap tanggung jawab lembaga, bahkan kecenderungan menomorduakan kepentingan madrasah karena alasan pribadi atau aktivitas di luar tugas pokoknya.⁴

Permasalahan ini menunjukkan perlunya kepemimpinan yang lebih aktif dan strategis dari kepala madrasah dalam membangun kedisiplinan, loyalitas, dan semangat kerja guru. Melalui pendekatan intensif dan pembinaan berkelanjutan, diharapkan kepala madrasah dapat menjadi agen perubahan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.⁵

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis lebih dalam peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, serta menggali strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru secara efektif di lingkungan MI Tarbiyatul Athfal. Dengan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kepemimpinan pendidikan di madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, alasan pemilihan metode ini adalah karena penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan gejala, peristiwa, kejadian-kejadian yang terjadi pada masa sekarang. Subjek penelitian adalah Kepala Madrasah Ibtida'iyah

¹ Zuhairini, dkk., *Sejarah Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 45.

² Mulyasa, E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 76.

³ Suyanto dan A. Djihad Hisyam, *Refleksi Pembelajaran*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005), 123.

⁴ Hasil observasi awal peneliti di MI Tarbiyatul Athfal, 2025.

⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), 98.

Tarbiyatul Athfal. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Melalui observasi ini, peneliti akan melakukan pengamatan di MI Tarbiyatul Athfal dan mencatat setiap detail kejadian secara singkat, padat, dan jelas. Selain itu, melalui metode observasi pula peneliti memperoleh data tentang gambaran manajemen lembaga pendidikan di MI Tarbiyatul Athfal.

Selain itu, peneliti akan melakukan wawancara terhadap subjek penelitian dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan dengan pedoman tertentu yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Sedangkan dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data tentang keadaan MI Tarbiyatul Athfal berupa dokumen tertulis tentang berkas atau surat, foto-foto, kegiatan, dan administrasi MI Tarbiyatul Athfal yang menunjang hasil penelitian kualitatif. Data yang didapatkan dianalisis mulai dengan menyiapkan dan mengorganisasikan data (yaitu, data teks seperti transkrip, atau data gambar seperti foto), kemudian mereduksi data tersebut menjadi tema melalui proses pengodean dan peringkasan kode, dan terakhir menyajikan data dalam bentuk bagan, tabel, atau pembahasa.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Tarbiyatul Athfal Drajat

a. Peran Kepala Madrasah sebagai *Educator* (pendidik)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di madrasah. Kepala madrasah tidak hanya terbatas pada aspek administratif, melainkan juga memiliki fungsi penting sebagai *Educator* (pendidik). Dalam konteks ini, kepala madrasah memiliki peran dalam memberikan arahan, teladan, dan pembinaan kepada guru dan tenaga kependidikan agar mampu berkembang secara profesional dan pedagogik.

Sebagai *educator*, kepala madrasah dituntut untuk membina guru melalui kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran, seperti supervisi akademik, pembimbingan dalam perencanaan pembelajaran, serta penguatan nilai-nilai karakter dan etika profesi. Hal ini sejalan dengan pandangan Wahjosumidjo yang menyatakan bahwa kepala sekolah/madrasah sebagai pendidik bertugas membimbing

dan membina seluruh komponen sekolah, terutama guru, dalam melaksanakan proses pendidikan yang bermutu.⁶

Kepala madrasah juga harus menjadi role model dalam aspek keilmuan, kedisiplinan, dan integritas. Keteladanan ini menjadi penting karena guru cenderung meniru perilaku dan kebiasaan pemimpinya, baik secara sadar maupun tidak sadar. Ketika kepala madrasah menunjukkan semangat belajar, kehadiran yang disiplin, serta tanggung jawab terhadap lembaga, maka nilai-nilai tersebut akan menular dan membentuk budaya kerja yang positif di lingkungan madrasah.

Meskipun kepala madrasah memiliki keterbatasan waktu akibat padatnya tugas administratif dan kegiatan eksternal, perannya sebagai *educator* tetap dirasakan oleh para guru di MI Tarbiyatul Athfal. Para guru mengakui bahwa kepala madrasah secara aktif memberikan masukan terhadap perangkat pembelajaran, serta mendorong mereka untuk terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan kegiatan profesional lainnya. Kepala madrasah juga terlibat langsung dalam kegiatan supervisi pembelajaran dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun. Selain itu, keteladanan kepala madrasah dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja turut memengaruhi etos kerja guru. Kehadiran kepala madrasah yang konsisten dan sikapnya yang menjadi teladan memberikan dampak positif dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan kondusif di lingkungan madrasah. Dengan demikian, meskipun pembinaan belum dapat dilakukan secara intensif dan terjadwal, kepala madrasah tetap menjalankan peran edukatifnya melalui pendekatan yang membina, komunikasi yang positif, serta keteladanan yang nyata dalam kehidupan sehari-hari di madrasah.⁷

Namun demikian, dalam praktiknya, tidak semua kepala madrasah mampu menjalankan fungsi sebagai *educator* secara optimal. Beberapa hambatan yang sering ditemukan adalah beban kerja administratif yang tinggi, kurangnya pelatihan kepemimpinan edukatif, serta keterbatasan waktu untuk melakukan pembinaan secara langsung kepada guru akibat tumpukan tugas administratif dan kegiatan luar sekolah.⁸ Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum MI Tarbiyatul Athfal, yang menyatakan bahwa kepala madrasah MI

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002), 101.

⁷ Siti Mahfudloh, wawancara, 18 Juni 2025.

⁸ Husnul Mubarok, wawancara, 14 Juni 2025.

Tarbiyatul Athfal sebenarnya memiliki semangat untuk membina guru, namun seringkali waktu dan kegiatan eksternal membuat pembinaan tidak dapat dilaksanakan secara konsisten. Meski demikian, upaya pembinaan tetap dilakukan melalui pertemuan guru bulanan, supervisi berkala, serta pelatihan guru sesuai kebutuhan masing-masing bidang studi.⁹

Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk menyeimbangkan peran manajerial dan edukatif, seperti dengan menjadwalkan pembinaan bulanan, mengembangkan komunitas belajar guru (KKG/MGMP), serta meningkatkan kapasitas kepala madrasah melalui pelatihan kepemimpinan pendidikan. Dengan menjalankan peran sebagai *educator*, kepala madrasah tidak hanya menjadi pemimpin struktural, tetapi juga menjadi penggerak perubahan kualitas pembelajaran di madrasah. Ini merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan dan berdampak langsung pada mutu pendidikan.

b. Peran kepala madrasah sebagai manajer

Dalam struktur organisasi pendidikan, kepala madrasah memiliki peran penting sebagai manajer yang bertanggung jawab mengelola seluruh sumber daya madrasah secara efektif dan efisien.¹⁰ Peran manajerial ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan pendidikan, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik.

Sebagai manajer, kepala madrasah harus mampu menyusun program kerja yang terarah dan berbasis kebutuhan, mengelola keuangan madrasah secara transparan, serta memastikan pemanfaatan sarana dan prasarana secara optimal.¹¹ Selain itu, kepala madrasah juga harus mengelola sumber daya manusia yang ada, termasuk guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Dalam praktiknya, pelaksanaan fungsi manajerial kepala madrasah di MI Tarbiyatul Athfal telah menunjukkan arah yang positif. Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bidang kurikulum, kepala madrasah secara aktif menyusun program kerja tahunan, melakukan koordinasi antar bidang, serta mengatur pembagian tugas guru dan staf secara proporsional. Sistem pelaporan dan evaluasi juga

⁹ Siti Muthiatur Rosyidah, wawancara, 16 Juni 2025.

¹⁰ Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 23.

¹¹ Satori, Djam'an dan Komariah, Aan, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 71.

sudah mulai diterapkan secara berkala untuk memastikan program berjalan sesuai rencana.¹² Guru-guru pun merasakan dampak dari manajemen yang baik tersebut. Mereka menyampaikan bahwa kepala madrasah memberikan informasi secara jelas, mengatur jadwal kegiatan dengan rapi, serta menyediakan fasilitas pendukung pembelajaran dengan cukup baik. Hal ini memudahkan guru dalam menjalankan tugas-tugas mereka tanpa terganggu oleh persoalan administratif atau ketidakjelasan sistem.¹³

Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi manajerial akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Ketika manajemen sekolah tertata dengan baik, guru akan lebih fokus dalam melaksanakan tugas pembelajaran karena dukungan administratif, fasilitas, dan komunikasi yang terkoordinasi dengan baik.¹⁴ Sebaliknya, lemahnya kemampuan manajerial kepala madrasah sering kali menyebabkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan program, keterlambatan informasi, dan kurangnya motivasi kerja di kalangan guru.

Namun demikian, masih dijumpai kepala madrasah yang belum sepenuhnya memahami konsep manajemen pendidikan modern. Beberapa di antaranya belum mampu membuat perencanaan yang berbasis data, serta masih menjalankan pengelolaan secara konvensional dan reaktif.¹⁵ Untuk itu, diperlukan peningkatan kapasitas kepala madrasah melalui pelatihan manajemen sekolah, pendampingan dari pengawas madrasah, serta evaluasi kinerja manajerial secara berkala.¹⁶

Dengan menjalankan fungsi sebagai manajer secara profesional, kepala madrasah dapat menciptakan sistem kerja yang efektif, meningkatkan produktivitas guru, dan pada akhirnya berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah secara menyeluruh.

c. Peran kepala madrasah sebagai *administrator*

Kepala madrasah memiliki peran penting sebagai *administrator*, yaitu individu yang berperan sebagai pengelola, juga menjalankan fungsi-fungsi administrasi lembaga pendidikan secara sistematis dan terarah.¹⁷ Peran ini mencakup penyusunan perencanaan madrasah, pengelolaan kurikulum, pengarsipan dokumen, pengelolaan

¹² Siti Muthiatur Rosyidah, wawancara, 16 Juni 2025.

¹³ Siti Mahfudloh, wawancara, 18 Juni 2025.

¹⁴ Nawawi, Hadari, *Administrasi Sekolah*, (Jakarta: Gunung Agung, 2009), 65.

¹⁵ Husnul Mubarak, wawancara, 14 Juni 2025.

¹⁶ Departemen Agama RI, *Pedoman Kepala Madrasah*, (Jakarta: Dirjen KSKK Madrasah, 2019), 40.

¹⁷ Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 41.

keuangan, hingga pengaturan jadwal kegiatan belajar mengajar.¹⁸ Sebagai *administrator*, kepala madrasah bertanggung jawab dalam memastikan seluruh kegiatan administratif berjalan tertib, lancar, dan selalu mendukung proses pendidikan secara menyeluruh.

Peran administratif kepala madrasah berkaitan erat dengan kemampuan mengelola dokumen-dokumen penting seperti Rencana Kerja Madrasah (RKM), Rencana Kerja Tahunan (RKT), laporan supervisi guru, data peserta didik, serta laporan keuangan dan sarana prasarana.¹⁹ Di MI Tarbiyatul Athfal, kepala madrasah telah mengupayakan penataan administrasi melalui penyusunan dokumen kerja yang sistematis dan kolaboratif bersama tim inti. Berdasarkan wawancara dengan guru dan Waka Kurikulum, dokumen penting seperti perangkat pembelajaran dan jadwal kegiatan telah tersedia dan tertata, sehingga mempermudah guru dalam menyusun laporan dan evaluasi kerja.²⁰

Kepala madrasah juga mulai memanfaatkan sistem digital dalam pengarsipan data serta pelaporan, meskipun implementasinya masih bertahap. Sistem ini dinilai membantu dalam pelacakan data guru, jadwal supervisi, hingga laporan kegiatan. Guru menyampaikan bahwa keteraturan administrasi ini membuat lingkungan kerja menjadi lebih efisien dan mendukung pelaksanaan tugas pokok mereka.²¹

Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala seperti beban kerja administratif yang tinggi, keterbatasan pelatihan dalam bidang tata kelola, serta kebutuhan peningkatan kapasitas staf administrasi. Beberapa proses administratif masih bersifat manual dan berpotensi menyebabkan keterlambatan informasi.

Untuk menjawab tantangan tersebut, dibutuhkan peningkatan kompetensi kepala madrasah dalam pengelolaan administrasi berbasis teknologi, pelatihan berkelanjutan, serta pendampingan teknis dari pengawas madrasah. Administrasi yang rapi, transparan, dan akuntabel akan memperkuat fondasi kelembagaan madrasah dan mendukung pencapaian visi serta misi pendidikan secara menyeluruh.

d. Peran kepala madrasah sebagai *supervisor*

Kepala madrasah dapat mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran melalui kegiatan supervisi secara berkala, kegiatan ini dapat dilakukan

¹⁸ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 55.

¹⁹ Departemen Agama RI, *Pedoman Kerja Kepala Madrasah*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam, 2019), 29.

²⁰ Siti Muthiatul Rosyidah, wawancara, 16 Juni 2025.

²¹ Observasi lapangan dan dokumentasi administrasi MI Tarbiyatul Athfal, 2025.

dengan melakukan kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam hal pemilihan dan penggunaan metode, media, serta keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Hasil supervisi inilah, kepala madrasah dapat mengetahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Sehingga dapat dilakukan pembinaan, tindak lanjut, dan solusi untuk penguasaan kompetensi guru.

Supervisi akademik meliputi berbagai kegiatan seperti observasi kelas, pemberian umpan balik konstruktif, bimbingan dalam menyusun perangkat pembelajaran, serta diskusi reflektif mengenai strategi pembelajaran yang efektif.²² Tujuan dari supervisi bukan untuk mencari kesalahan guru, melainkan membantu guru berkembang secara profesional melalui evaluasi dan pembinaan berkelanjutan.

Dalam praktiknya, peran kepala madrasah sebagai *supervisor* sangat menentukan kualitas proses belajar mengajar di madrasah. Kepala madrasah yang rutin dan konsisten melakukan supervisi akan mampu mengidentifikasi kelemahan guru secara objektif dan merancang langkah-langkah perbaikannya.²³ Sebaliknya, jika supervisi dilakukan hanya sebagai formalitas, maka peningkatan mutu pembelajaran akan sulit tercapai.

Meskipun peran supervisi sangat penting, dalam realitasnya tidak semua kepala madrasah mampu kepala madrasah mampu melaksanakannya secara maksimal. Beberapa kepala madrasah menghadapi kendala seperti banyaknya beban administratif, keterbatasan waktu untuk turun langsung ke kelas, serta kurangnya pelatihan khusus tentang supervisi akademik.²⁴ Selain itu, ada pula kepala madrasah yang memandang atau menganggap supervisi sebagai kegiatan formal belaka, bukan sebagai sarana pembinaan profesional. Kondisi ini mengakibatkan kegiatan supervisi kurang efektif dalam mendorong peningkatan kualitas mengajar guru.

Berdasarkan wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum MI Tarbiyatul Athfal, supervisi guru dilakukan secara rutin setiap semester dan difokuskan pada guru yang sudah tersertifikasi. Proses supervisi dilakukan berdasarkan jadwal dan format yang telah ditentukan, dan kepala madrasah memberikan masukan kepada guru secara langsung setelah observasi kelas dilakukan.²⁵

²² Sahertian, Piet A., *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2000), 64.

²³ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 45.

²⁴ Husnul Mubarak, wawancara, 14 Juni 2025.

²⁵ Siti Muthiatur Rosyidah, wawancara, 16 Juni 2025.

Sementara itu, guru-guru menyampaikan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala madrasah dirasakan cukup membantu, terutama karena disampaikan dalam bentuk pembinaan, bukan penilaian semata. Guru juga merasa lebih nyaman saat diberikan ruang diskusi setelah supervisi, karena kepala madrasah tidak hanya memberi kritik, tetapi juga memberi solusi yang aplikatif sesuai kondisi di lapangan.²⁶

Dengan menjalankan fungsi supervisi secara profesional, kepala madrasah dapat menciptakan budaya belajar yang sehat di kalangan guru, serta mendorong terciptanya pembelajaran yang aktif, kreatif, dan bermutu bagi peserta didik.²⁷ Lebih dari itu, supervisi yang dilakukan secara berkelanjutan juga akan memperkuat hubungan interpersonal antara kepala madrasah dan guru, membangun rasa saling percaya, serta membuka ruang dialog yang konstruktif dalam membahas permasalahan pembelajaran. Ketika kepala madrasah hadir sebagai pembina yang membimbing, bukan sekadar pengawas yang menilai, maka guru akan lebih terbuka terhadap masukan dan terdorong untuk terus meningkatkan kapasitas profesionalnya.

e. Peran kepala madrasah sebagai *motivator*

Kepala madrasah memiliki peran penting sebagai *motivator*, yaitu sosok yang mampu membangkitkan semangat kerja, loyalitas, dan dedikasi guru serta tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Peran ini menjadi sangat penting mengingat motivasi kerja yang tinggi akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja dan kualitas pembelajaran yang diberikan guru kepada peserta didik.²⁸

Sebagai *motivator*, kepala madrasah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penuh penghargaan, dan memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan guru. Bentuk motivasi yang diberikan tidak selalu harus berupa materi, tetapi juga dapat berupa penghargaan verbal, penguatan moral, pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan.²⁹ Guru yang merasa dihargai dan dilibatkan akan memiliki rasa kepemilikan terhadap madrasah, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik.

Hasil wawancara dengan kepala MI Tarbiyatul Athfal menunjukkan bahwa salah satu bentuk motivasi yang rutin dilakukan adalah dengan mengadakan pertemuan

²⁶ Siti Mahfudloh, wawancara, 18 Juni 2025.

²⁷ Departemen Agama RI, *Pedoman Supervisi Akademik di Madrasah*, (Jakarta: Ditjen Pendidikan Islam, 2018), 33.

²⁸ Uno, Hamzah B., *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 21.

²⁹ *Ibid.*, 86.

informal setiap bulan, di mana kepala madrasah memberikan apresiasi terhadap kinerja guru, mendengarkan keluhan, serta memberikan dorongan dan arahan yang membangun. Kepala madrasah juga menyatakan pentingnya memberikan kepercayaan kepada guru untuk menangani program tertentu sebagai bentuk pengakuan atas kompetensinya.³⁰

Selain itu, guru MI Tarbiyatul Athfal menyampaikan bahwa mereka merasa dihargai ketika kepala madrasah memberikan kepercayaan untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan madrasah, termasuk dalam perencanaan program atau pelatihan. Bentuk motivasi sederhana seperti ucapan terima kasih atau pujian atas pekerjaan yang dilakukan juga memberikan dampak positif terhadap semangat kinerja mereka.³¹

Namun demikian, tantangan dalam menjalankan peran sebagai motivator adalah kemampuan kepala madrasah dalam membaca karakter dan kebutuhan individu setiap guru, serta konsistensi dalam memberikan perhatian secara adil dan proporsional. Jika kepala madrasah bersikap pilih kasih atau tidak peka terhadap kondisi guru, maka motivasi kerja justru akan menurun.³²

Oleh karena itu, dibutuhkan kecerdasan emosional, empati, dan keterampilan komunikasi yang baik agar kepala madrasah mampu menjadi motivator yang efektif. Ketika kepala madrasah mampu memberikan energi positif, maka seluruh komponen madrasah akan termotivasi untuk bekerja dengan semangat, sinergi, dan dedikasi tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan.³³

2. Kinerja Guru di MI Tarbiyatul Athfal

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.³⁴ Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja.³⁵

³⁰ Husnul Mubarak, wawancara, 14 Juni 2025.

³¹ Siti Mahfudloh, wawancara, 18 Juni 2025.

³² Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), 105.

³³ Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence*, (New York: Bantam Books, 1995), 43.

³⁴ Mangkunegara, A. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 67.

³⁵ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), 309.

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.³⁶ Dalam konteks pendidikan, khususnya di lingkungan madrasah, kinerja guru menjadi indikator penting keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan pembelajaran. Kinerja ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta kontribusinya dalam pengembangan madrasah secara menyeluruh.

Kinerja terdiri dari tiga aspek utama, yaitu:

1. Kuantitas kerja, hal ini mengacu pada jumlah hasil yang dicapai dalam periode tertentu, seperti jumlah jam mengajar, jumlah peserta yang dibimbing, atau produk administrasi pembelajaran yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja, hal ini berkaitan dengan mutu atau standar pencapaian kerja yang diukur melalui ketepatan waktu, tingkat kesalahan, kedalaman materi, dan efektivitas metode pembelajaran yang digunakan.
3. Tanggung jawab dan sikap kerja, hal ini menunjukkan sejauh mana individu melaksanakan tugas dengan penuh komitmen, kedisiplinan, dan kepedulian terhadap hasil pekerjaan serta integritas dalam menjalankan profesi.³⁷

Ketiga aspek ini saling berkaitan dan menjadi dasar dalam mengevaluasi serta meningkatkan performa kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Pengertian guru menurut undang-undang guru dan dosen No. 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³⁸

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan. Dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

³⁶ Ibid., 67.

³⁷ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 187.

³⁸ UU Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen, Bab I Pasal 1.

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.³⁹

Di MI Tarbiyatul Athfal, kinerja guru menjadi perhatian utama pihak manajemen madrasah karena menyangkut langsung mutu proses dan hasil pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik ditandai dengan ketercapaian tujuan pembelajaran, peningkatan hasil belajar siswa, serta partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah seperti rapat, pelatihan, maupun pengembangan kurikulum.

Dengan demikian, kinerja guru bukan hanya dilihat dari aspek teknis pengajaran, tetapi juga dari sikap profesionalisme, komitmen terhadap lembaga, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi madrasah.

b. Indikator Kinerja Guru

Untuk mengukur kinerja guru secara objektif dan menyeluruh, diperlukan indikator yang dapat mempresentasikan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik profesional. Di MI Tarbiyatul Athfal, indikator kinerja guru digunakan sebagai acuan dalam proses evaluasi, supervisi, dan pengembangan kemampuan guru, baik oleh kepala madrasah maupun pengawas madrasah.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat empat kompetensi utama yang menjadi dasar penilaian kinerja guru, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta mengembangkan potensi siswa secara menyeluruh.⁴⁰ Di MI Tarbiyatul Athfal, kompetensi ini tercermin dari perencanaan pembelajaran yang matang, penggunaan metode aktif, serta adanya evaluasi berkelanjutan terhadap hasil belajar siswa.

2. Kompetensi Profesional

Berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran secara mendalam serta penguasaan terhadap struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan.⁴¹ Guru profesional mampu

³⁹ UU No. 20 Tahun 2003, Tentang SISDIKNAS, BAB XI, Pasal 39.

⁴⁰ Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

⁴¹ Mulyasa, E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 76.

menjelaskan materi dengan tepat, mengaitkan konsep dengan kehidupan sehari-hari, serta merancang media pembelajaran yang menarik dan kontekstual.

3. Kompetensi Kepribadian

Menunjukkan kepribadian guru sebagai teladan, yang ditandai dengan integritas, kemandirian, kedisiplinan, dan tanggung jawab terhadap tugasnya.⁴² Guru dengan kepribadian yang baik akan mampu membentuk lingkungan pembelajaran yang positif dan menyenangkan bagi peserta didik.

4. Kompetensi Sosial

Kemampuan guru dalam berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua siswa, serta masyarakat sekitar madrasah. Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik akan lebih mudah menjalin kerja sama dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.⁴³

Kepala madrasah MI Tarbiyatul Athfal menggunakan keempat indikator ini sebagai rujukan utama dalam melakukan supervisi dan pembinaan guru. Hasil evaluasi ini juga menjadi dasar dalam memberikan penghargaan, pembinaan khusus, atau pengembangan profesional lebih lanjut bagi guru.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa sebagian guru di MI Tarbiyatul Athfal telah menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam hal kedisiplinan waktu, kesiapan perangkat pembelajaran, dan partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah. Namun, terdapat pula sejumlah guru yang menunjukkan gejala menurunnya kinerja, seperti terlambat datang, kurang aktif dalam rapat, dan tidak memperbarui metode pembelajaran.⁴⁴ Salah satu penyebab utama adalah beban tugas ganda di luar madrasah, kurangnya motivasi kerja, serta rendahnya pengawasan dan pembinaan yang konsisten.

Selain itu, berdasarkan keterangan kepala madrasah, ada juga guru yang secara tidak langsung menomorduakan tanggung jawabnya terhadap madrasah karena lebih mengutamakan urusan keluarga atau aktivitas pribadi lainnya. Meskipun kondisi tersebut bisa dipahami secara manusiawi, namun jika dibiarkan secara terus-menerus

⁴² Sudrajat, A., *Profesionalisme Guru: Konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta: Kencana, 2015), 94.

⁴³ Husnul Mubarak, wawancara, 14 Juni 2025.

⁴⁴ Husnul Mubarak, wawancara, 14 Juni 2025.

tanpa pembinaan, hal ini dapat mengganggu kelancaran proses pendidikan dan mengurangi semangat kolektif dalam mencapai tujuan madrasah.

Kepala madrasah menyadari pentingnya melakukan pendekatan personal serta pembinaan rutin untuk menjaga semangat kerja guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja dilakukan melalui supervisi bulanan, rapat evaluatif, serta pemberian penghargaan terhadap guru yang aktif dan inovatif, sebagai bentuk motivasi sekaligus strategi peneguhan komitmen profesional guru terhadap madrasah.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan MI Tarbiyatul Athfal. Peran tersebut meliputi fungsi sebagai *educator*, *manajer*, *administrator*, *supervisor*, dan *motivator*. Masing-masing peran berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai *educator*, kepala madrasah berperan dalam membimbing guru secara pedagogis melalui kegiatan pembinaan dan keteladanan. Sebagai manajer dan administrator, kepala madrasah bertanggung jawab dalam merencanakan dan mengelola seluruh sumber daya madrasah secara efisien. Peran ini turut memastikan bahwa kegiatan pembelajaran dan administrasi berjalan sesuai tujuan pendidikan.

Fungsi sebagai *supervisor* dijalankan melalui kegiatan supervisi akademik secara berkala, yang bertujuan untuk memberikan umpan balik konstruktif terhadap pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan sebagai *motivator*, kepala madrasah menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memberikan apresiasi terhadap guru-guru yang menunjukkan dedikasi dan inovasi.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan berbagai tantangan yang dihadapi, seperti rendahnya motivasi sebagian guru, beban kerja ganda, dan kecenderungan untuk memorduakan tanggung jawab madrasah demi kepentingan pribadi atau keluarga. Permasalahan ini memerlukan pendekatan personal, pembinaan intensif, dan penguatan nilai-nilai tanggung jawab profesional.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinannya yang adaptif, komunikatif, dan strategis. Jika kepala madrasah mampu menjalankan kelima peran

tersebut secara optimal dan konsisten, maka mutu pendidikan madrasah akan mengalami peningkatan secara signifikan dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama Republik Indonesia. (2018). *Pedoman supervisi akademik di madrasah*. Jakarta: Ditjen Pendidikan Islam.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2019). *Pedoman kepala madrasah*. Jakarta: Dirjen KSKK Madrasah.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hasbullah. (2015). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kahrudin, & Hannah, B. (2021). *Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihiyah*. *Jurnal Manajemen dan Budaya*, 1(2), [tanpa nomor halaman]. STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang. <https://journal.staidk.ac.id/index.php/manajemenbudaya>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2009). *Administrasi sekolah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2007). *Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru* (Permendiknas No. 16 Tahun 2007).
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. (2013). *Supervisi pembelajaran dalam profesi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, P. A. (2000). *Konsep dasar & teknik supervisi pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Satori, D., & Komariah, A. (2014). *Manajemen pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudrajat, A. (2015). *Profesionalisme guru: Konsep dan aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Suharsaputra, U. (2014). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto, & Hisyam, A. D. (2005). *Refleksi pembelajaran*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS).
- Uno, H. B. (2011). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Zuhairini, dkk. (2008). *Sejarah pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.