

PENINGKATAN KINERJA GURU : STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN

**Farah Abidah¹, Fika Al-Maghfiyah², Dini Hilmiah Putri³, Nanda Maulidatul Hasanah⁴,
Laila Mubarokah⁵, Nadhifa Najwa Banina⁶**

Sekolah Tinggi Agama Islam Salafiyah Bangil^{1,2,3,4,5,6,7}

e-mail: farahabidah442@gmail.com¹, fikamaghfiyah157@gmail.com²,
Putridinihilmia@gmail.com³, nandamaulidah.06@gmail.com⁴, azmynayla02@gmail.com⁵,
najwadhifa321@gmail.com⁶,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu guru sebagai unsur utama dalam pencapaian mutu pendidikan madrasah. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran, sehingga peningkatan mutu guru menjadi kebutuhan strategis dalam pengembangan lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode systematic literature review dengan menyeleksi berbagai sumber ilmiah, seperti artikel jurnal, buku, dan prosiding yang relevan dengan kepemimpinan madrasah dan peningkatan profesionalisme guru. Proses analisis dilakukan melalui reduksi data, pengelompokan tema, serta sintesis isi untuk menemukan pola strategi kepemimpinan yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan mutu guru melalui tiga strategi utama, yaitu pembinaan profesional berbasis kebutuhan melalui pelatihan, supervisi akademik, dan sertifikasi; penguatan perilaku kerja guru seperti kedisiplinan, komitmen, dan etos mengajar; serta penciptaan lingkungan kerja harmonis melalui komunikasi terbuka, motivasi berkelanjutan, dan penerapan reward–punishment secara proporsional. Ketiga strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru, memperbaiki kualitas pembelajaran, serta mendorong tercapainya mutu pendidikan madrasah secara optimal.

Kata Kunci: *kinerja guru, strategi kepala madrasah, mutu pendidikan madrasah*

ABSTRACT

This study aims to analyze the strategies of madrasah principals in improving teacher quality as a key factor in achieving madrasah education quality. The background of this study is based on the importance of the role of teachers as the main implementers of the learning process, so that improving teacher quality is a strategic necessity in the development of educational institutions. This study uses a systematic literature review method by selecting various scientific sources, such as journal articles, books, and proceedings relevant to madrasah leadership and improving teacher professionalism. The analysis process was carried out through data reduction, theme grouping, and content synthesis to find patterns of effective leadership strategies. The results show that madrasah principals play an important role in improving teacher quality through three main strategies, namely needs-based professional development through training, academic supervision, and certification; strengthening teacher work behavior such as discipline, commitment, and teaching ethos; and creating a harmonious work environment through open communication, continuous motivation, and the proportional application of rewards and punishments. These three strategies have been proven to improve teachers' pedagogical and professional competencies, improve the quality of learning, and encourage the achievement of optimal madrasah education quality.

Keywords: *Teacher Performance, Principal's (Madrasah Head) Strategy, Madrasah Education Quality*

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya merupakan sebuah upaya sadar dan terencana yang fundamental untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta mengembangkan potensi manusia secara utuh. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk mentransfer pengetahuan akademis semata, melainkan juga untuk membentuk individu yang memiliki keseimbangan antara kecerdasan intelektual, kematangan emosional, kepekaan sosial, dan kedalaman spiritual. Dalam konteks pembangunan nasional, pendidikan memegang peranan kunci sebagai mesin pencetak sumber daya manusia yang berkualitas, berakhhlak mulia, dan bertanggung jawab. Kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh keberhasilan sistem pendidikannya dalam melahirkan generasi penerus yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan zaman. Oleh karena itu, madrasah sebagai lembaga pendidikan yang memadukan ilmu umum dan nilai-nilai agama memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan proses pendidikan berjalan optimal. Upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah harus dilakukan secara berkelanjutan dan sistematis, karena hal ini merupakan investasi jangka panjang yang menentukan arah peradaban dan kemajuan masyarakat di masa depan (Arini et al., 2025; Trifirayani et al., 2024).

Dalam ekosistem pendidikan di madrasah, guru menempati posisi yang sangat sentral dan tak tergantikan sebagai ujung tombak pembelajaran. Guru adalah aktor utama yang berinteraksi langsung dengan peserta didik setiap hari, menerjemahkan kurikulum ke dalam aktivitas belajar yang nyata, serta menjadi figur teladan dalam pembentukan karakter siswa. Keberhasilan proses transformasi ilmu dan nilai sangat bergantung pada kompetensi, dedikasi, dan kinerja yang ditunjukkan oleh para pendidik ini. Tanpa keberadaan guru yang profesional dan berkualitas, fasilitas pendidikan yang megah sekalipun tidak akan mampu menghasilkan *output* pendidikan yang unggul. Oleh karena itu, perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi sebuah kebutuhan mendesak yang tidak bisa ditawar lagi. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pelajaran, tetapi juga harus memiliki keterampilan pedagogik yang mumpuni serta integritas moral yang tinggi agar mampu menginspirasi dan membimbing siswa menuju pencapaian prestasi akademik maupun non-akademik yang maksimal (Sayyidah et al., 2025; Sofiarini & Rosalina, 2021; Sutiono, 2021).

Di sisi lain, keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya tidak dapat dilepaskan dari peran kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di lembaga tersebut. Kepala madrasah memikul tanggung jawab manajerial yang kompleks, mulai dari merencanakan, mengorganisasikan, hingga mengawasi seluruh jalannya proses pendidikan. Sebagai seorang *leader* dan *supervisor*, kepala madrasah memiliki otoritas untuk menentukan arah kebijakan lembaga serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi seluruh warga madrasah. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang memerintah, melainkan tentang bagaimana memberdayakan seluruh potensi yang ada, khususnya sumber daya manusia. Kepala madrasah harus mampu menjadi motivator yang andal, yang dapat membangkitkan semangat kerja guru dan staf, serta memfasilitasi kebutuhan pengembangan profesional mereka. Strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah akan sangat menentukan apakah potensi guru dapat berkembang secara optimal atau justru stagnan, yang pada akhirnya akan bermuara pada kualitas mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya (Hikmawati & Santoso, 2025; Humaira, 2024; Zahiq, 2024).

Idealnya, sebuah lembaga pendidikan madrasah harus memiliki sinergi yang kuat antara kepemimpinan kepala madrasah yang visioner dan kinerja guru yang profesional. Dalam kondisi ideal atau *das sollen*, setiap guru memiliki kompetensi yang tinggi, disiplin kerja yang ketat, serta antusiasme yang besar dalam mengajar, yang didukung penuh oleh kebijakan strategis dari kepala madrasah. Kepala madrasah idealnya mampu menerapkan gaya

kepemimpinan yang fleksibel, berorientasi pada tugas sekaligus pada hubungan kemanusiaan, serta mampu memetakan kebutuhan pengembangan setiap gurunya. Lingkungan kerja seharusnya tercipta secara harmonis, di mana komunikasi berjalan dua arah, dan setiap prestasi mendapatkan apresiasi yang layak. Jika kondisi ideal ini terpenuhi, maka mutu pendidikan akan terjamin, dan madrasah akan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara kognitif tetapi juga unggul dalam karakter dan spiritualitas, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang dicita-citakan (Arini et al., 2025; Salim & Bambang, 2025; Tamam et al., 2025).

Namun, realitas di lapangan atau *das sein* sering kali menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup lebar dengan kondisi ideal tersebut. Meskipun akses pendidikan telah diperluas dan berbagai program pelatihan telah digulirkan, mutu pendidikan di Indonesia, termasuk di lingkungan madrasah, masih menghadapi berbagai tantangan serius. Masih banyak ditemukan fenomena di mana kinerja guru belum optimal, ditandai dengan rendahnya kedisiplinan, kurangnya inovasi dalam metode pengajaran, serta minimnya motivasi untuk mengembangkan diri. Di sisi lain, strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah terkadang masih bersifat administratif dan kaku, belum menyentuh aspek pengembangan sumber daya manusia secara mendalam. Akibatnya, potensi besar yang dimiliki oleh para guru tidak tergali dengan baik, dan proses pembelajaran berjalan monoton tanpa arah peningkatan kualitas yang jelas. Kesenjangan ini menuntut adanya evaluasi dan perumusan kembali strategi yang lebih efektif dan terukur untuk menjembatani harapan dengan kenyataan yang ada.

Untuk mengatasi kesenjangan tersebut, diperlukan intervensi strategis yang fokus pada penguatan peran kepala madrasah dalam mendongkrak kinerja guru. Berdasarkan sintesis dari berbagai literatur ilmiah, terdapat pola strategi utama yang terbukti efektif. Pertama adalah pembinaan kemampuan profesional guru melalui pelatihan berkelanjutan, *workshop*, dan supervisi akademik yang konstruktif. Kedua adalah peningkatan standar perilaku kerja, yang mencakup penegakan kedisiplinan dan pembangunan etos kerja yang kuat melalui keteladanan. Ketiga adalah penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif, di mana kepala madrasah membangun komunikasi terbuka dan menerapkan sistem *reward* dan *punishment* secara proporsional. Ketiga elemen ini harus dijalankan secara terintegrasi, karena peningkatan kompetensi teknis guru harus dibarengi dengan perbaikan sikap mental dan didukung oleh suasana kerja yang nyaman. Hanya dengan pendekatan holistik inilah, hambatan-hambatan dalam peningkatan mutu pendidikan dapat diurai dan diselesaikan secara bertahap namun pasti.

Penelitian ini hadir dengan menawarkan nilai kebaruan melalui pendekatan *systematic literature review* yang komprehensif untuk membedah strategi kepemimpinan di madrasah. Berbeda dengan kajian yang hanya bersifat deskriptif, penelitian ini mensintesis berbagai temuan empiris dari artikel jurnal, buku, dan prosiding terkini untuk menemukan formula strategi yang paling relevan dan teruji. Inovasi penelitian terletak pada upaya mengaitkan secara spesifik antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan variabel-variabel kinerja guru dalam konteks budaya madrasah yang khas. Tujuannya adalah untuk memberikan panduan praktis dan akademis bagi para praktisi pendidikan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dengan menganalisis pola pembinaan, penguatan perilaku, dan manajemen iklim kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam merumuskan model kepemimpinan yang adaptif dan solutif demi tercapainya peningkatan mutu pendidikan madrasah yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi kepustakaan atau yang dikenal sebagai *literature review*. Metode ini dipilih secara spesifik untuk menggali, menganalisis, serta menyintesis berbagai sumber rujukan ilmiah yang relevan dengan topik

strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Fokus utama penelitian tidak tertuju pada pengambilan data lapangan secara langsung, melainkan pada penelaahan mendalam terhadap berbagai teori dan temuan empiris terdahulu yang telah dipublikasikan. Objek material dalam studi ini mencakup berbagai literatur akademik seperti buku teks, artikel dalam jurnal bereputasi, prosiding seminar nasional maupun internasional, serta laporan penelitian yang memiliki korelasi kuat dengan variabel peningkatan mutu pendidikan di lingkungan madrasah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk membedah berbagai perspektif teoretis dan praktis mengenai manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, sehingga dapat dirumuskan sebuah kerangka konseptual yang komprehensif mengenai strategi pembinaan profesionalisme guru yang efektif dan efisien.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis pada berbagai pangkalan data digital atau *database* akademik terkemuka, seperti *Google Scholar*, portal jurnal ilmiah, dan perpustakaan digital lainnya. Dalam proses pencarian ini, peneliti menerapkan kriteria seleksi yang ketat untuk menjamin kualitas data yang diperoleh. Kriteria tersebut meliputi tingkat relevansi artikel dengan topik kepemimpinan dan kinerja guru, kredibilitas penerbit atau sumber rujukan, serta kemutakhiran tahun publikasi untuk memastikan data yang digunakan sesuai dengan perkembangan zaman. Literatur yang berhasil dikumpulkan kemudian disaring kembali melalui tahapan *screening* judul dan abstrak untuk membuang sumber yang tidak memenuhi standar inklusi. Langkah ini bertujuan untuk mendapatkan data sekunder yang valid dan reliabel sebagai bahan analisis. Pengumpulan data ini dilakukan secara terstruktur untuk memastikan bahwa seluruh informasi yang dihimpun mampu menjawab rumusan masalah mengenai strategi kepala madrasah dalam mengoptimalkan potensi tenaga pendidik demi tercapainya mutu madrasah yang unggul.

Teknik analisis data dilaksanakan melalui serangkaian tahapan sistematis yang meliputi reduksi data, pengelompokan tematik, dan sintesis konten. Pada tahap reduksi, informasi yang kompleks dari berbagai literatur disederhanakan dan difokuskan pada poin-poin kunci yang berkaitan dengan strategi manajerial kepala madrasah. Selanjutnya, data tersebut diklasifikasikan ke dalam tema-tema utama, seperti pembinaan kompetensi, penguatan kedisiplinan, dan penciptaan iklim kerja yang harmonis. Peneliti melakukan komparasi antar-sumber untuk menemukan persamaan, perbedaan, dan pola hubungan antar-konsep yang muncul. Untuk menjamin keabsahan dan objektivitas temuan, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan data dari berbagai jenis literatur yang berbeda namun kredibel secara akademik. Hasil sintesis dari proses analisis ini kemudian diinterpretasikan secara mendalam untuk menarik kesimpulan yang kokoh, yang pada akhirnya diformulasikan sebagai temuan penelitian mengenai strategi efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di madrasah secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Urgensi Pendidikan dan Fleksibilitas Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian menegaskan bahwa pendidikan di madrasah memegang peranan fundamental sebagai fondasi utama dalam pembentukan kualitas manusia untuk menghadapi realitas dunia. Pendidikan bukan sekadar transfer pengetahuan, melainkan proses krusial yang membedakan kualitas individu yang berilmu dengan yang tidak, di mana mereka yang berpendidikan memiliki kapasitas nalar dan karakter yang lebih matang dalam menerima pelajaran hidup (Ataupah & Parhan, 2025). Temuan di lapangan menunjukkan bahwa madrasah berfungsi sebagai kawah candradimuka untuk mengembangkan potensi individu secara holistik. Dalam konteks ini, keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada bagaimana sistem di dalamnya dijalankan, dengan guru sebagai rujukan utama dalam proses pembelajaran.

Kesadaran akan pentingnya nilai pendidikan ini menjadi landasan bagi seluruh civitas akademika madrasah untuk terus berupaya meningkatkan mutu layanan, karena pendidikan yang berkualitas adalah kunci untuk mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga memiliki kedalaman spiritual dan ketahanan mental yang kuat (Purnamawati et al., 2025).

Dalam upaya mewujudkan visi pendidikan tersebut, peran kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan menjadi faktor penentu yang sangat dominan. Analisis terhadap praktik kepemimpinan menunjukkan bahwa seorang kepala madrasah tidak bisa hanya terpaku pada satu gaya kepemimpinan yang kaku. Temuan studi mengindikasikan perlunya penerapan gaya kepemimpinan yang fleksibel, yaitu kemampuan untuk menyeimbangkan antara orientasi pada penyelesaian tugas administratif dan orientasi pada hubungan antarmanusia. Kepala madrasah harus mampu membaca situasi dan kondisi terkini untuk menentukan kapan harus bersikap tegas terkait target kerja dan kapan harus melakukan pendekatan humanis kepada para stafnya. Kombinasi yang tepat dari kedua model kepemimpinan ini terbukti efektif dalam menggerakkan seluruh potensi yang ada di madrasah. Dengan kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap dinamika kebutuhan lembaga, kepala madrasah dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang kondusif, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan (Salim & Bambang, 2025).

2. Strategi Pembinaan dan Pengembangan Kompetensi Profesional

Salah satu strategi utama yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah pembinaan kemampuan guru secara terstruktur dan berkelanjutan. Pembinaan ini dimaknai sebagai serangkaian bantuan layanan profesional yang dirancang secara sadar untuk membantu guru mencapai puncak kinerja mereka. Proses ini tidak hanya melibatkan kepala madrasah sebagai inisiator, tetapi juga melibatkan peran aktif yayasan, pengawas, dan kesadaran internal guru itu sendiri. Kegiatan pembinaan ini merupakan bentuk investasi jangka panjang bagi madrasah, yang bertujuan untuk mengenalkan, memelihara, dan mengembangkan kepribadian guru yang seimbang serta harmonis. Temuan menunjukkan bahwa *professional growth* atau pertumbuhan profesional adalah hakikat yang harus dimiliki setiap pendidik. Keahlian teknis dalam mengajar harus berjalan beriringan dengan kematangan sikap profesional (Fadillah & Wardan, 2025). Oleh karena itu, program pembinaan yang preskriptif dan sistematis sangat diperlukan untuk menciptakan perubahan positif, perbaikan metode pengajaran, dan penyempurnaan kompetensi guru agar selaras dengan tuntutan standar pendidikan nasional (Nurjanah et al., 2025).

Implementasi teknis dari strategi pembinaan ini terwujud dalam berbagai program konkret yang memfasilitasi peningkatan kualifikasi akademik dan kompetensi pedagogis guru. Kepala madrasah secara aktif mendorong dan mengikutsertakan guru dalam berbagai forum ilmiah, seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), lokakarya, serta program sertifikasi guru yang bertujuan mengangkat harkat dan martabat profesi pendidik. Selain itu, dorongan untuk menempuh studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi menjadi prioritas agar kualifikasi akademik guru meningkat sesuai standar pemerintah. Revitalisasi organisasi profesi seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) juga dilakukan sebagai wadah tukar pikiran dan pengembangan diri. Langkah-langkah ini dilengkapi dengan studi banding ke lembaga lain untuk membuka wawasan baru. Semua upaya ini bermuara pada satu tujuan, yaitu menjadikan guru sebagai agen pembelajaran yang handal, kompeten, dan mampu memberikan layanan pendidikan terbaik bagi peserta didik, sehingga kualitas lulusan madrasah dapat terus meningkat dari waktu ke waktu (Oktarina & Nabela, 2025).

3. Dukungan Fasilitas dan Kesejahteraan dalam Pembinaan

Selain pengembangan kompetensi melalui pelatihan, hasil penelitian menyoroti pentingnya dukungan sarana prasarana dan kesejahteraan sebagai bagian integral dari sistem pembinaan guru. Ketersediaan fasilitas penunjang yang memadai, seperti laboratorium komputer, laboratorium bahasa, perpustakaan yang lengkap, serta akses sambungan internet yang stabil, terbukti menjadi faktor krusial yang mendukung kinerja guru dalam proses pembelajaran. Ketika fasilitas fisik terpenuhi, guru dapat lebih leluasa mengeksplorasi metode pengajaran yang inovatif dan berbasis teknologi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas interaksi di dalam kelas. Pengelolaan fasilitas ini bukan sekadar pengadaan barang, melainkan upaya strategis untuk memastikan tidak ada hambatan teknis yang mengganggu proses transfer ilmu. Temuan lapangan mengonfirmasi bahwa guru yang didukung oleh infrastruktur yang baik cenderung memiliki motivasi mengajar yang lebih tinggi karena mereka merasa difasilitasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswanya (Nugroho et al., 2025).

Di sisi lain, aspek kesejahteraan finansial dan sosial juga menjadi komponen vital dalam strategi pembinaan kemampuan guru. Peningkatan tunjangan kesejahteraan memberikan dampak psikologis yang positif, membuat guru merasa dihargai atas dedikasi dan kerja keras mereka. Selain materi, pembinaan juga mencakup aspek hubungan sosial melalui pembentukan forum silaturahmi antar-guru yang mempererat ikatan kekeluargaan di lingkungan madrasah. Pembinaan ini mencakup pembinaan lapangan, penyegaran suasana, serta pembinaan interaksi dan komunikasi yang intensif. Sinergi antara pemenuhan kebutuhan fasilitas fisik dan jaminan kesejahteraan ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk terus berkembang. Dengan demikian, pembinaan tidak hanya berfokus pada tuntutan kerja, tetapi juga memperhatikan sisi manusiawi pendidik. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berkelanjutan terhadap kompetensi pendidik di lapangan, memastikan mereka tetap semangat dan fokus dalam menjalankan tugas mulia mencerdaskan kehidupan bangsa (Dolonseda & Sendiang, 2025).

4. Peningkatan Standar Disiplin dan Keteladanan Perilaku

Strategi berikutnya yang ditemukan sangat berpengaruh adalah peningkatan standar perilaku guru, dengan fokus utama pada aspek kedisiplinan. Keberhasilan operasional madrasah sangat bergantung pada bagaimana kepala madrasah mengelola sumber daya manusianya, dan disiplin adalah fondasi utamanya. Kepala madrasah bertindak sebagai *role model* atau teladan nyata bagi para stafnya, terutama dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Kedatangan guru yang tepat waktu dan konsistensi dalam melaksanakan jadwal pembelajaran bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan sumber keteladanan bagi siswa. Disiplin guru secara langsung membentuk budaya belajar yang tertib dan efektif. Ketika guru disiplin, waktu pembelajaran dapat dimanfaatkan secara maksimal, yang pada gilirannya menunjang keberhasilan siswa dalam menyerap materi. Hasil penelitian menekankan bahwa ketepatan waktu dan komitmen kehadiran guru berkorelasi lurus dengan peningkatan mutu pendidikan, karena hal tersebut mencerminkan keseriusan dan tanggung jawab moral pendidik terhadap amanah yang diembannya (Saksana, 2024).

Selain kedisiplinan, standar perilaku juga mencakup aspek antusiasme dan dedikasi guru terhadap pekerjaannya. Antusiasme didefinisikan sebagai sikap kepedulian mendalam dan semangat tinggi dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan. Sikap ini terlihat dari keaktifan guru di kelas, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, serta komitmen untuk terus memperbaiki diri. Guru yang memiliki antusiasme tinggi akan mendedikasikan tenaga dan pikirannya untuk mencari cara terbaik agar siswanya paham dan berkembang. Sikap positif ini menular; energi semangat dari guru akan dirasakan oleh siswa dan menciptakan suasana kelas yang hidup dan menyenangkan. Kepala madrasah berperan penting dalam menanamkan dan menjaga nyala antusiasme ini melalui pembinaan dan contoh perilaku sehari-hari. Dengan

menggabungkan kedisiplinan yang ketat dan antusiasme yang tinggi, madrasah dapat mencetak lingkungan akademik yang unggul, di mana setiap elemen di dalamnya bekerja dengan standar profesionalisme terbaik demi menghasilkan lulusan yang berkualitas (Aswad et al., 2024).

5. Penciptaan Iklim Kerja Harmonis dan Sistem Motivasi

Sub-bab terakhir membahas strategi menciptakan situasi lingkungan kerja yang harmonis sebagai penunjang kinerja. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar untuk membangun iklim organisasi yang sehat, di mana seluruh staf merasa nyaman dan dihargai. Sebagai manajer sekaligus motivator, kepala madrasah harus mampu mendorong bawahannya untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi. Hal ini dilakukan melalui pola komunikasi yang terbuka, pendeklegasian wewenang yang jelas, serta pemberian dukungan moral dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Lingkungan yang harmonis meminimalisir konflik internal dan meningkatkan rasa kepemilikan guru terhadap lembaga. Motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah berfungsi untuk mengarahkan dan mengaktifkan energi positif guru. Ketika guru merasa didukung dan bekerja dalam suasana kekeluargaan yang erat, tingkat stres kerja menurun dan produktivitas mengajar meningkat. Strategi motivasi ini menjadi kunci untuk menjaga stabilitas kinerja guru dalam jangka panjang (Bantali et al., 2025).

Sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi) juga diterapkan secara adil sebagai instrumen penguatan iklim kerja yang profesional. Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi atau menunjukkan dedikasi lebih terbukti efektif untuk memacu semangat kompetisi yang sehat dan meningkatkan standar kinerja. Penghargaan ini bisa berupa insentif materi, puji-pujian lisan, atau kesempatan pengembangan karir. Sebaliknya, sanksi yang bersifat edukatif diterapkan bagi mereka yang melanggar aturan, sebagai bentuk konsekuensi logis untuk menjaga ketertiban sistem. Penerapan keseimbangan antara penghargaan dan hukuman ini menciptakan kepastian dan keadilan dalam organisasi. Guru memahami bahwa setiap kinerja baik akan dihargai dan setiap kelalaian akan dievaluasi. Dengan adanya sistem ini dalam balutan suasana yang tetap harmonis, kinerja guru dapat terus dipacu secara maksimal, yang pada akhirnya bermuara pada tercapainya tujuan utama madrasah yaitu peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh (Karisma & Nadziroh, 2023; Kurniawan et al., 2025).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kunci peningkatan mutu pendidikan madrasah terletak pada sinergi holistik antara kepemimpinan kepala madrasah yang adaptif dan strategi pembinaan guru yang komprehensif. Kepala madrasah dituntut untuk menerapkan gaya kepemimpinan fleksibel, menyeimbangkan ketegasan administratif dengan pendekatan humanis guna menciptakan ekosistem kerja kondusif. Strategi pembinaan profesional guru tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis dan peningkatan kualifikasi akademik melalui studi lanjut atau diklat, tetapi juga diimbangi dengan dukungan fasilitas fisik memadai serta jaminan kesejahteraan sosial-finansial. Kombinasi investasi pada sumber daya manusia dan infrastruktur ini terbukti krusial dalam membangun motivasi intrinsik guru, memungkinkan mereka mengeksplorasi metode inovatif dan memberikan layanan pendidikan terbaik yang bermuara pada peningkatan kualitas lulusan secara berkelanjutan.

Selain aspek kompetensi dan fasilitas, penelitian ini menggarisbawahi urgensi pembentukan budaya organisasi yang disiplin namun harmonis sebagai fondasi keberhasilan operasional. Keteladanan kepala madrasah dalam kedisiplinan dan antusiasme kerja berfungsi sebagai standar moral yang membentuk etos kerja guru dan siswa. Penciptaan iklim kerja yang sehat diperkuat melalui komunikasi terbuka serta penerapan sistem reward dan punishment yang adil, yang efektif memacu kompetisi sehat dan produktivitas. Dengan mengintegrasikan

nilai profesionalisme, dukungan psikologis, dan penegakan aturan yang edukatif, madrasah mampu bertransformasi menjadi lembaga pendidikan unggul yang tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga mencetak generasi berkarakter kuat, cerdas secara intelektual, dan matang secara spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

Arini, A., Ratnawati, E., Komariyah, L., Subagiyo, L., & Warman, W. (2025). Evaluasi manajemen pendidikan di madrasah negeri di Kalimantan Timur: Peran sistem informasi dalam penjaminan mutu pendidikan. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 446. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5726>

Arini, A., Ratnawati, E., Nurlaili, N., Mulawarman, W. G., & Yahya, M. (2025). Penerapan total quality management (TQM) dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di sekolah: Studi kasus madrasah di Kalimantan Timur. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(3), 1156. <https://doi.org/10.51878/social.v5i3.6937>

Aswad, C., Mangenre, M. F., & Syamsuddin, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas guru perspektif Undang-Undang Guru dan Dosen. *AL-TADIB Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 16(1), 12. <https://doi.org/10.31332/atdbwv16i1.4350>

Ataupah, W. V., & Parhan, M. (2025). Kurikulum yang membumi: Integrasi nilai-nilai kearifan lokal dalam pembelajaran IPS untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 1133. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.8045>

Bantali, A., Gunawan, H., Ritonga, S., Sari, Y., & Al-Amin, A.-A. (2025). Analisis kesejahteraan finansial guru PAUD dalam mendukung transisi pendidikan anak usia dini: Studi pada lembaga PAUD di Binjai Barat. *Jurnal Obsesi Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 9(6), 2598. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v9i6.7304>

Dolonseda, H. P., & Sendiang, D. J. (2025). Kajian empiris tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Amurang. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1482. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.7969>

Fadillah, A., & Wardan, K. (2025). Upaya pengembangan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 1067. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.8048>

Hikmawati, N., & Santoso, D. (2025). Optimalisasi potensi internal: Strategi efektif manajemen pengembangan madrasah. *Abuya Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(1), 60. <https://doi.org/10.52185/abuyavol3iss1y2025667>

Humaira, F. (2024). Manajemen mutu supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MIS di Bandar Lampung. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(3), 252. <https://doi.org/10.51878/social.v4i3.3329>

Karisma, L. A., & Nadziroh, I. F. (2023). Manajemen mutu perubahan dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Negeri. *Dirasat Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 9(1), 29. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i1.3295>

Kurniawan, M. A., Arif, R., Iksan, M., Ramadhan, R. W., & Mardiyah. (2025). Optimalisasi kinerja lembaga pendidikan Islam: Evaluasi diri madrasah review hasil dan penerapan instrumen EDM dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal IHSAN Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 186. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i2.926>

Nugroho, H. H., Dimyati, D., & Wibowo, Y. S. (2025). Studi motivasi guru PJOK dalam menjalankan pembelajaran jasmani di Kecamatan Kalikotes Klaten. *Jurnal Porkes*, 8(2), 884. <https://doi.org/10.29408/porkes.v8i2.30340>

Nurjanah, N., Suherman, A., & Hendrayana, D. (2025). Pelatihan penyusunan model pembelajaran bahasa daerah (bahasa Sunda dan bahasa Jawa): Temuan dari FGD kolaboratif UPI-UNY. *COMMUNITY Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 580. <https://doi.org/10.51878/community.v5i2.7318>

Oktarina, D., & Nabela, S. J. (2025). Pengaruh model pembelajaran scramble terhadap hasil belajar pada materi budaya daerahku siswa kelas V SDN 2 Riau Silip. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(4), 1959. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i4.7683>

Purnamawati, P., Mustari, M., & Hadi, M. S. (2025). Penerapan media visual dalam meningkatkan motivasi belajar siswa kelas 8 di SMPN 5 Mataram. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(4), 1534. <https://doi.org/10.51878/social.v5i4.7362>

Saksana, J. C. (2024). Analisis pengaruh motivasi belajar, kemampuan kognitif dan manajemen waktu terhadap prestasi belajar mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 2(4), 172. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i4.805>

Salim, M. N., & Bambang, B. (2025). Inovasi manajemen keuangan melalui kegiatan kewirausahaan (edupreneurship) sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran di MI. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(4), 878. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i4.7560>

Sayyidah, N. P., Azkiyah, N., Khairani, E., & Siregar, H. (2025). Karakter guru dalam implementasi Merdeka Belajar di MTs Laboratorium UIN Sumatera Utara. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 375. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5746>

Sofiarini, A., & Rosalina, E. (2021). Analisis kebijakan dan kepemimpinan guru dalam menghadapi Kurikulum 2013 era globalisasi. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 724. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.668>

Sutiono. (2021). Profesionalisme guru. *Tahdzib Al-Akhlaq Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 16. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i2.1569>

Tamam, B., Wibowo, M. A., & Desiyanto, J. (2025). Strategi pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan berbasis karakter untuk meningkatkan moralitas sosial siswa MTs Ash-Shahihiyah Rosep Blega Bangkalan. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(3), 1258. <https://doi.org/10.51878/social.v5i3.7080>

Trifirjayani, A., Achruh, A., Hasan, M., & Mardyawati, M. (2024). Sinergitas komite dengan madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MA Madani Alauddin, Kab. Gowa. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(1), 118. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i1.2776>

Zahiq, M. (2024). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. *Al-Idaroh Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 88. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v8i1.867>