



## KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs PP RAUDHATUSSALAM MAHATO KABUPATEN ROKAN HULU PROVINSI RIAU TAHUN PELAJARAN 2024-2025

Nirwan Winata Saputra<sup>1</sup>, Ahmad Rifai Abun<sup>2</sup>, Rita Linda<sup>3</sup>

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: nirwanwinata27@gmail.com

### Abstract

This research aims to describe and analyze the leadership of the head of the madrasah in efforts to improve teacher performance at MTs PP Raudhatussalam Mahato, Rokan Hulu Regency, Riau Province, in the 2024–2025 academic year. This study employs a qualitative approach using a case study method. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The results indicate that the head of the madrasah adopts a transformational and participative leadership style, demonstrated by active involvement in guiding, motivating, and encouraging teachers to enhance their competencies and work ethics. The strategies implemented include regular academic supervision, professional teacher development, motivation and rewards, enforcement of discipline, and the integration of religious values into educational activities. The challenges faced by the madrasah head include limited educational facilities, teachers' dual roles, and varying levels of teacher education. However, with a communicative and humanistic leadership approach, these challenges can be addressed effectively. The study concludes that effective, collaborative, and value-oriented leadership significantly contributes to improving teacher performance and fostering a madrasah environment that supports high-quality and spiritually grounded learning.

**Keywords:** Leadership, Teacher Performance, Madrasah

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs PP Raudhatussalam Mahato Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau Tahun Pelajaran 2024–2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif yang ditunjukkan melalui keterlibatan aktif dalam membimbing, memotivasi, serta mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi dan etos kerja. Strategi yang digunakan meliputi supervisi akademik secara berkala, pembinaan profesional guru, pemberian motivasi dan penghargaan, penegakan kedisiplinan, serta integrasi nilai-nilai religius dalam aktivitas pendidikan. Kendala yang dihadapi kepala madrasah antara lain keterbatasan sarana dan prasarana, beban kerja ganda guru, dan perbedaan tingkat pendidikan guru. Namun, dengan pendekatan kepemimpinan yang

komunikatif dan humanis, kepala madrasah mampu mengatasi tantangan tersebut. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, kolaboratif, dan berorientasi nilai mampu berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif untuk pembelajaran yang berkualitas dan bernilai spiritual.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja Guru, Madrasah

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting dalam pembangunan manusia dan bangsa. Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berakhlak mulia, dan mampu bersaing secara global, pendidikan memegang peranan strategis dalam membentuk karakter, keterampilan, serta kemampuan intelektual peserta didik. (Mustari & Rahman, 2014) Di tengah dinamika global dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, peningkatan mutu pendidikan menjadi keniscayaan yang harus terus diupayakan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Salah satu pilar utama dalam peningkatan mutu pendidikan adalah keberadaan guru yang profesional, berdedikasi tinggi, serta memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah atau madrasah. Peran guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, pelatih, sekaligus teladan bagi peserta didik. (Sibagariang et al., 2021) Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Kinerja guru yang baik tercermin dalam pelaksanaan tugas pokoknya, antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar yang efektif, mengevaluasi hasil belajar, serta membina peserta didik agar berkembang secara optimal dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. (Akmalia, 2019)

Dalam konteks madrasah, peningkatan kinerja guru juga berkaitan erat dengan penguatan nilai-nilai keislaman yang menjadi ciri khas pendidikan madrasah. Guru di madrasah tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pelajaran umum dan agama, tetapi juga mampu menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam seluruh aktivitas pembelajaran (Hasanah, 2022). Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan kinerja guru di madrasah sangat tergantung pada sejauh mana guru memahami peran strategisnya serta mendapatkan dukungan yang memadai dari berbagai pihak, terutama dari kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan.

Kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan memimpin lembaga pendidikan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai manajer, administrator, pemimpin pembelajaran, dan pemimpin moral, kepala madrasah dituntut untuk mampu mengarahkan, memotivasi, serta membina guru dan seluruh warga madrasah untuk bekerja secara optimal (Hamid, 2022). Kepala Madrasah selaku pemimpin memiliki peranan sangat

besardalam meningkatkan mutu guru (Oktavia, 2021). Kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor kunci dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, memacu semangat kerja guru, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif dan profesional (Yusnidar, 2014). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dalam mengelola administrasi pendidikan, tetapi juga kemampuan interpersonal dalam membangun hubungan harmonis, menumbuhkan rasa percaya, dan menginspirasi guru untuk berkembang (Murtafiah, 2022).

Menurut berbagai penelitian dan kajian literatur, gaya kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, demokratis, partisipatif, dan transformatif terbukti mampu memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru (Alkasi, 2024). Kepala madrasah yang mampu mengomunikasikan visi dan misi lembaga dengan jelas, memberikan kesempatan kepada guru untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan, serta memberikan bimbingan dan umpan balik yang konstruktif akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalismenya (Hafizah et al., 2024). Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikatif, dan tidak responsif terhadap kebutuhan guru cenderung menimbulkan stagnasi dalam kinerja guru, bahkan dapat menurunkan motivasi kerja mereka.

Kinerja guru yang buruk dapat mempengaruhi kualitas mutu pendidikan dan menjadi factor penghambat dari internal dalam pencapaian visi dan misi Madrasah. Kondisi semacam itu sulit untuk dapat menciptakan output lulusan yang mampu berdaya saing global (Hasan & Anita, 2022). Dalam realitas di lapangan, tantangan dalam meningkatkan kinerja guru masih cukup kompleks. Banyak guru yang menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pelatihan profesional berkelanjutan, keterbatasan sarana dan prasarana, serta rendahnya dukungan dari manajemen sekolah. Dalam kondisi seperti ini, kepala madrasah dituntut untuk memainkan peran strategisnya sebagai agen perubahan yang mampu mengidentifikasi permasalahan, memberikan solusi, serta mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengkaji lebih mendalam bagaimana kepala madrasah melaksanakan perannya dalam meningkatkan kinerja guru, terutama dalam konteks madrasah yang berada di daerah seperti MTs PP Raudhatussalam Mahato Kabupaten Rokan Hulu.

MTs PP Raudhatussalam Mahato merupakan salah satu madrasah swasta berbasis pesantren yang berlokasi di daerah Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Madrasah ini memiliki ciri khas tersendiri karena mengintegrasikan pendidikan formal dengan pembinaan keagamaan secara intensif dalam lingkungan pesantren. Dalam beberapa tahun terakhir, MTs PP Raudhatussalam mengalami pertumbuhan jumlah peserta didik dan peningkatan kepercayaan masyarakat. Namun demikian, untuk menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan, salah satu fokus utama yang harus diperhatikan adalah peningkatan kinerja guru. Di sinilah letak pentingnya peran kepemimpinan kepala madrasah.

Kepala madrasah sebagai figur sentral dalam manajemen pendidikan dituntut untuk mampu mengarahkan dan membina guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme (Zulaikah, 2020). Hal ini mencakup penguatan perencanaan pembelajaran, pendampingan dalam pelaksanaan proses pembelajaran, pemberian motivasi, serta evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja guru. Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, membuka ruang dialog dan kerja sama, serta memberikan penghargaan yang layak atas prestasi dan kontribusi guru.

Penelitian ini menjadi penting karena meskipun peran kepala madrasah sangat sentral, namun dalam praktiknya masih banyak kepala madrasah yang belum sepenuhnya menjalankan fungsi kepemimpinannya secara maksimal. Beberapa kepala madrasah lebih fokus pada aspek administratif semata, dan kurang melibatkan diri dalam pembinaan langsung kepada guru. Di sisi lain, masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja optimal, baik dari segi kedisiplinan, kualitas pembelajaran, maupun hasil belajar peserta didik. Permasalahan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan, yang perlu dianalisis secara mendalam untuk menemukan solusi yang tepat.

Dalam konteks inilah, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh bagaimana kepala MTs PP Raudhatussalam Mahato Kabupaten Rokan Hulu menjalankan peran kepemimpinannya dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada tahun pelajaran 2024–2025. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu kepemimpinan pendidikan Islam, serta menjadi masukan bagi para kepala madrasah lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran nyata tentang praktik kepemimpinan kepala madrasah di madrasah berbasis pesantren, yang memiliki karakteristik khas dalam manajemen dan pembelajaran.

Adapun fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) bagaimana bentuk dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam membina guru di MTs PP Raudhatussalam; (2) strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru; dan (3) kendala serta upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kepemimpinan. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini akan menggali data secara mendalam dari kepala madrasah, guru, dan pihak-pihak terkait lainnya untuk memperoleh pemahaman yang utuh dan kontekstual mengenai dinamika kepemimpinan dan kinerja guru di madrasah tersebut.

Dengan demikian, latar belakang penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Penelitian ini juga menempatkan MTs PP Raudhatussalam Mahato sebagai subjek yang relevan dan representatif untuk dikaji, mengingat posisinya sebagai madrasah berbasis pesantren yang memiliki tantangan dan peluang tersendiri dalam pengembangan mutu pendidikan. Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat memberikan

rekomendasi praktis dan teoretis dalam pengembangan kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, visioner, dan berorientasi pada peningkatan kinerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs PP Raudhatussalam Mahato Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau Tahun Pelajaran 2024–2025. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, yang dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. S

ubjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, guru, serta staf pendukung lainnya yang dipilih secara purposive berdasarkan relevansi dan keterlibatan mereka dalam proses kepemimpinan dan peningkatan kinerja guru. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diuji dengan teknik triangulasi sumber dan metode, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pendekatan ini dipilih agar mampu menggambarkan secara utuh realitas kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks peningkatan kinerja guru di lingkungan madrasah berbasis pesantren.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan menganalisis secara mendalam bagaimana peran dan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs PP Raudhatussalam Mahato. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, ditemukan sejumlah temuan penting yang dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, yaitu: bentuk kepemimpinan kepala madrasah, strategi peningkatan kinerja guru, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap proses pembelajaran..

### **Bentuk dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah MTs PP Raudhatussalam Mahato menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif. Kepala madrasah berupaya menjadi teladan, motivator, sekaligus pembina bagi para guru. Beliau secara aktif menginisiasi perubahan, memberikan arahan strategis, serta mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Dalam berbagai kesempatan, kepala madrasah menyampaikan visi dan misi madrasah kepada seluruh guru dengan jelas dan konsisten.

Kepala madrasah juga memberikan ruang partisipasi bagi guru dalam pengambilan keputusan yang menyangkut proses pembelajaran, pengelolaan kelas, hingga kegiatan pengembangan profesional. Dalam rapat rutin mingguan, kepala madrasah memfasilitasi diskusi terbuka, mendengarkan masukan guru, dan memberikan solusi terhadap berbagai kendala yang dihadapi. Gaya kepemimpinan seperti ini menciptakan iklim kerja yang terbuka dan kolaboratif, sehingga guru merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan madrasah.

### **Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Kepala madrasah menerapkan beberapa strategi dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain:

#### **a. Supervisi Akademik dan Monitoring Berkala**

Kepala madrasah secara konsisten melaksanakan supervisi akademik untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran. Kegiatan supervisi dilakukan secara terjadwal, disertai dengan umpan balik yang konstruktif. Setelah observasi kelas, kepala madrasah memberikan masukan dan saran untuk perbaikan proses pembelajaran. Supervisi ini bertujuan agar guru dapat merefleksikan praktik mengajarnya dan melakukan perbaikan berkelanjutan.

#### **b. Pembinaan dan Pelatihan Guru**

Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru, kepala madrasah mengadakan kegiatan pembinaan internal seperti pelatihan penulisan RPP, workshop metode pembelajaran aktif, dan diskusi rutin tentang evaluasi pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan di luar madrasah, baik yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama maupun lembaga mitra pendidikan.

#### **c. Pemberian Motivasi dan Penghargaan**

Kepala madrasah memberikan motivasi baik secara verbal maupun non-verbal untuk mendorong semangat kerja guru. Motivasi tersebut diberikan dalam bentuk apresiasi terhadap prestasi guru, baik dalam kegiatan mengajar maupun kompetisi akademik. Kepala madrasah juga mengupayakan pemberian insentif bagi guru berprestasi dan memberikan penghargaan dalam momen-momen tertentu seperti Hari Guru Nasional atau HUT Madrasah.

#### **d. Penegakan Disiplin dan Keteladanan**

Kedisiplinan menjadi hal yang ditekankan oleh kepala madrasah. Ketepatan waktu mengajar, kehadiran, dan ketuntasan administrasi pembelajaran menjadi indikator kinerja yang selalu dipantau. Kepala madrasah juga menunjukkan keteladanan dalam hal kedisiplinan, kesederhanaan, dan tanggung jawab, yang memberi pengaruh positif bagi guru dalam membentuk etos kerja yang baik.

#### **e. Pendekatan Religius dan Spiritual**

Mengacu pada karakteristik madrasah berbasis pesantren, kepala madrasah mengintegrasikan nilai-nilai religius dalam seluruh aktivitas madrasah. Pembinaan akhlak, penguatan spiritualitas, dan pembiasaan ibadah bersama seperti shalat dhuha, tadarus, dan

kajian keagamaan menjadi bagian dari upaya membentuk kepribadian guru yang islami dan profesional.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat**

Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor, antara lain:

#### **a. Dukungan Lembaga dan Yayasan**

Kepala madrasah mendapat dukungan penuh dari pimpinan yayasan dan pesantren, baik dalam aspek kebijakan maupun anggaran. Dukungan ini mempermudah kepala madrasah dalam mengimplementasikan program peningkatan kinerja guru.

#### **b. Komitmen Guru dan Semangat Kolektif**

Guru-guru di MTs PP Raudhatussalam umumnya memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kolektif yang terbentuk di lingkungan pesantren juga menjadi kekuatan dalam menjalankan program peningkatan kualitas pembelajaran.

Namun, terdapat pula beberapa kendala yang dihadapi, seperti:

#### **a. Keterbatasan Sarana dan Prasarana**

Sebagian guru mengeluhkan keterbatasan fasilitas pembelajaran seperti alat peraga, media pembelajaran digital, dan jaringan internet. Hal ini sedikit banyak mempengaruhi inovasi dalam mengajar.

#### **b. Beban Kerja Ganda Guru**

Beberapa guru di madrasah ini juga mengemban tugas sebagai pembina asrama atau ustadz di pesantren, sehingga waktu dan energi mereka terbagi. Beban kerja ini dapat mengurangi konsentrasi dalam merencanakan dan mengevaluasi pembelajaran secara maksimal.

#### **c. Tingkat Pendidikan Guru yang Belum Merata**

Meskipun sebagian guru telah bergelar sarjana pendidikan, namun masih ada guru yang berlatar belakang non-kependidikan atau belum memiliki sertifikasi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi kepala madrasah dalam pembinaan profesionalisme guru.

### **Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengamatan dan dokumentasi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Beberapa indikator peningkatan kinerja guru antara lain:

- **Peningkatan Kualitas RPP dan Administrasi Pembelajaran:** Guru lebih tertib dalam menyusun RPP sesuai kurikulum dan standar proses. Dokumen pembelajaran yang dulunya belum lengkap, kini tersusun dengan rapi dan terpantau secara berkala.
- **Inovasi Metode Mengajar:** Guru mulai menerapkan metode pembelajaran aktif seperti diskusi kelompok, presentasi siswa, dan penggunaan media interaktif meskipun sederhana.
- **Peningkatan Kehadiran dan Disiplin:** Kehadiran guru meningkat dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pembelajaran lebih terjaga.

- **Hubungan Interpersonal yang Lebih Harmonis:** Tercipta suasana kerja yang kooperatif antara guru dan kepala madrasah, serta antar sesama guru. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan bagi siswa.

Hasil wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dalam bekerja sejak adanya perubahan kepemimpinan. Kepala madrasah dinilai lebih komunikatif, terbuka terhadap kritik, dan selalu memberikan dorongan agar guru berkembang. Salah satu guru menyatakan bahwa pendekatan kekeluargaan yang digunakan oleh kepala madrasah membuat mereka merasa dihargai dan diperhatikan.

## **Pembahasan**

Hasil temuan di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif yang diterapkan kepala madrasah MTs PP Raudhatussalam Mahato selaras dengan teori kepemimpinan pendidikan yang menekankan pentingnya visi, motivasi, partisipasi, serta hubungan yang harmonis antara pemimpin dan staf. Kepemimpinan yang mampu membangun kepercayaan dan menjalin komunikasi yang efektif terbukti mampu mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Temuan ini juga menguatkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah atau kepala madrasah yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Menurut Bass (1990), pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai hasil di atas ekspektasi. Sementara itu, pendekatan partisipatif memungkinkan terciptanya rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja.

Dalam konteks madrasah berbasis pesantren, pendekatan religius dan spiritual juga menjadi pembeda penting. Kepemimpinan yang dilandasi nilai-nilai Islam, seperti keikhlasan, tanggung jawab, keadilan, dan amanah, menjadi fondasi moral yang kuat dalam membentuk kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di madrasah tidak hanya bersifat administratif dan manajerial, tetapi juga bersifat pembinaan karakter dan spiritualitas.

Namun demikian, kepala madrasah perlu terus melakukan perbaikan dan inovasi, terutama dalam mengatasi kendala sarana prasarana dan pengembangan profesional guru. Perlu adanya sinergi antara madrasah, yayasan, dan pemerintah untuk menyediakan pelatihan berkelanjutan, sertifikasi guru, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**



Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs PP Raudhatussalam Mahato Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau Tahun Pelajaran 2024-2025, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan strategis dan sentral dalam mendorong terciptanya peningkatan mutu kinerja guru. Kepala madrasah menjalankan perannya bukan hanya sebagai manajer administratif, melainkan juga sebagai pemimpin visioner, pembina moral, fasilitator pengembangan profesional, dan motivator dalam kegiatan pembelajaran.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih cenderung transformasional dan partisipatif, yang terlihat dari kemampuannya dalam menginspirasi, memotivasi, serta melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan kegiatan akademik. Kepala madrasah tidak hanya menyampaikan visi dan misi lembaga, tetapi juga membumikan nilai-nilai tersebut melalui teladan nyata dalam hal kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi. Berbagai strategi diterapkan dalam rangka peningkatan kinerja guru, seperti pelaksanaan supervisi akademik secara rutin, pelatihan dan pembinaan internal, pemberian penghargaan dan motivasi, penegakan kedisiplinan, serta integrasi pendekatan religius dan spiritual dalam lingkungan kerja madrasah.

Hasil dari upaya kepemimpinan tersebut tampak pada meningkatnya kesadaran guru akan pentingnya profesionalisme, meningkatnya kualitas administrasi pembelajaran seperti RPP dan evaluasi, bertambahnya variasi metode pembelajaran yang diterapkan, serta tumbuhnya budaya kerja yang positif dan kolaboratif di antara sesama guru maupun antara guru dengan kepala madrasah. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya beberapa kendala yang menjadi tantangan dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah, seperti keterbatasan sarana dan prasarana pembelajaran, beban kerja ganda guru yang mengajar sekaligus mengasuh di asrama, serta tingkat pendidikan guru yang belum seragam. Namun, melalui kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, dan membangun hubungan emosional yang baik dengan guru, kepala madrasah mampu mengatasi berbagai kendala tersebut dengan pendekatan humanis dan solutif. Kepemimpinan yang dilandasi nilai-nilai Islam menjadi kekuatan moral tersendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, spiritual, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Oleh karena itu, keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kapasitas manajerial, tetapi juga pada kemampuan dalam membina hubungan sosial, memberi keteladanan, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan diri guru secara utuh. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa keberadaan kepala madrasah yang memiliki visi ke depan, integritas tinggi, serta pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan religius sangat menentukan terciptanya madrasah yang unggul, berkarakter, dan berkualitas dalam membina generasi yang cerdas secara intelektual dan mulia secara moral.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia, R. (2019). *Pengaruh Perilaku Individu, Kelompok Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Alkasih, Z. (2024). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Satuan Pendidikan Anak Usia Dini. *JECED: Journal of Early Childhood Education and Development*, 6(1), 42–52.
- Hafizah, N., Zayrin, A. A., Hanifah, H., & Hidayatullah, R. (2024). Kepala sekolah sebagai pemimpin visioner di era society 5.0. *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 248–254.
- Hamid, A. (2022). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 12(II).
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di Ma Al Ishlah Natar Dan Ma Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85.  
<https://doi.org/10.24127/att.v6i1.2144>
- Hasanah, A. (2022). Penguatan Karakter Kebangsaan Melalui Pendekatan Integratif pada Mapel Rumpun PAI di Madrasah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01).
- Murtafiah, N. H. (2022). Supervisi Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(02).
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2014). *Manajemen pendidikan*. RajaGrafiika Persada.
- Oktavia, A. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan. *Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/*, 7, 23.
- Sibagariang, D., Sihotang, H., & Murniarti, E. (2021). Peran guru penggerak dalam pendidikan merdeka belajar di indonesia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(2), 88–99.
- Yusnidar, Y. (2014). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh. *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 14(2).
- Zulaikah, S. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 40 Purworejo. *Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(2), 193–218.