

**Implementasi Peran Kepala Madrasah Sebagai Manager dalam  
Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin  
Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan**

Putri Arofatul Istianah<sup>1</sup>, Ismun Ali<sup>2</sup>, Agus Kenedi<sup>3</sup> Suci Hartati<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>. Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: arofahputri07@gmail.com<sup>1</sup>

---

**Keywords:**

head of madrasah, manager,  
teacher performance.

**Kata kunci:**

Kepala madrasah, manajer,  
kinerja guru.

---

**Abstract**

This paper aims to explore the role of the head of the madrasah as a manager in improving the performance of teachers at Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiien. This research indicates that the head of the madrasah plays a crucial role in creating a conducive work environment for teachers to collaborate and innovate in learning activities. This study adopts a qualitative approach for data collection through in-depth interviews, observation, and documentation studies. The results show that strategies employed by the head of the madrasah, such as professional development, regular performance evaluations, and support for learning innovations, significantly contribute to the improvement of teacher performance. This research is expected to serve as a reference for other madrasah heads in fulfilling their managerial duties.

**Abstrak**

Tulisan ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepala madrasah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiien. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru agar dapat berkolaborasi dan berinovasi dalam kegiatan pembelajaran. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang digunakan kepala madrasah, seperti pengembangan profesional, evaluasi kinerja secara berkala, dan dukungan terhadap inovasi pembelajaran, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kepala madrasah lainnya dalam melaksanakan tugas manajerial mereka.

*This is an open access article under the CC BY-SA license.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia menghadapi sejumlah tantangan, terutama dalam hal kualitas pengajaran di lembaga pendidikan Islam seperti madrasah. Kepala madrasah, sebagai pemimpin dan manajer, memiliki peranan strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang baik berpengaruh langsung terhadap proses pembelajaran dan pembentukan karakter siswa. Oleh karena itu, pemahaman akan peran kepala madrasah sebagai manajer dalam konteks peningkatan kinerja guru perlu ditelaah lebih lanjut.

Dalam konteks Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiien, kepala madrasah menjalankan berbagai fungsi manajerial yang bertujuan untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi para guru. Sebagai contoh, kepala madrasah mengadakan pertemuan rutin dengan para guru guna mendiskusikan kurikulum dan metode pengajaran yang efektif, serta memberikan dukungan moral dan profesional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kolaborasi antara kepala madrasah dan guru dapat meningkatkan komitmen dan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya (Amyus et al., 2025).

Statistik menunjukkan bahwa madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah yang aktif dalam pengelolaan dan pengembangan guru memiliki performa yang lebih baik dibandingkan dengan madrasah lain. Sebuah studi di Lampung Selatan menemukan bahwa madrasah yang menerapkan model manajerial berbasis kolaborasi mampu meningkatkan prestasi akademik siswa hingga 25% dalam dua tahun ajaran (Wahyuni, 2019). Ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam konteks pendidikan.

Tidak hanya aspek administratif, kepala madrasah juga harus memperhatikan kesejahteraan guru. Hal ini berkaitan erat dengan peningkatan produktivitas tenaga pengajar. Dalam penelitian yang dilakukan di beberapa madrasah di Lampung, ditemukan bahwa kesejahteraan guru yang seimbang berkontribusi pada kinerja yang

lebih baik dalam proses pembelajaran, di mana 70% guru melaporkan kepuasan dalam pekerjaan mereka (Iskandar, 2021). Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang holistik menjadi kunci sukses peningkatan kinerja guru.

Sebagai penutup, peran kepala madrasah sebagai manajer sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiien. Dengan berbagai strategi yang diterapkan, diharapkan tenaga pengajar dapat beradaptasi dan berinovasi, serta memberikan kontribusi maksimal bagi dunia pendidikan. Penelitian ini mengusulkan perlunya penguatan pemahaman dan pelatihan bagi kepala madrasah dalam aspek manajerial untuk memaksimalkan kinerja mereka di lapangan (Yusnadi, 2024).

## **KERANGKA TEORITIK**

Kerangka teoritik dari penelitian ini berfokus pada konsep manajemen pendidikan yang efektif di madrasah. manajemen pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah berperan sebagai penggerak utama dalam memfasilitasi pengembangan profesional guru.

Teori kepemimpinan transformasional juga relevan dalam konteks ini. bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam hal ini, kepala madrasah diharapkan dapat memberikan inspirasi kepada guru untuk terus berinovasi dalam pembelajaran.

Strategi pengembangan profesional berkelanjutan juga menjadi bagian penting dalam kerangka teoritik ini. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terarah dapat meningkatkan kompetensi guru sampai 30% dalam periode satu tahun (Hidayat, 2019). Dengan demikian, kepala madrasah perlu menyusun program-program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru agar kinerja mereka semakin optimal.

Selain itu, evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai, evaluasi kinerja yang sistematis dan transparan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru, serta membantu kepala madrasah dalam mengambil keputusan manajerial yang berbasis data.

Dengan kerangka teori ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana implementasi peran kepala madrasah sebagai manajer dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, serta memberikan rekomendasi yang praktis bagi lembaga pendidikan lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi di lapangan, serta kajian dokumentasi yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah (Aslam, 2023).

Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala madrasah, guru, dan beberapa stakeholders lainnya, seperti komite madrasah dan orang tua siswa. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive dengan kriteria mereka yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan. Sebanyak 15 orang responden dilibatkan dalam studi ini untuk menghasilkan data yang kaya dan mendalam.

Observasi langsung dilakukan di ruang kelas serta dalam berbagai kegiatan madrasah untuk melihat implementasi strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah. Observasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi interaksi antara kepala madrasah dengan guru dan siswa dalam konteks kegiatan pembelajaran. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang dinamika manajerial di madrasah.

Kajian dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan program pengembangan guru dan laporan kinerja pembelajaran. Dokumen-dokumen tersebut dianalisis untuk mendapatkan data pendukung yang memperkuat temuan penelitian. Proses analisis data dilakukan dengan pendekatan triangulasi untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan manajemen pendidikan di madrasah, serta menjadi rujukan bagi penelitian lebih lanjut di bidang ini. Penelitian ini bukan hanya bersifat akademis, tetapi juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

Implementasi peran kepala madrasah sebagai manajer memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Dalam konteks Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadien, kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas administratif, tetapi juga berfungsi sebagai pemimpin yang harus memotivasi dan membimbing para guru. Data menunjukkan bahwa madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah yang aktif dan terlibat langsung dalam proses pembelajaran cenderung mendapatkan hasil yang lebih positif dalam kinerja guru, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja guru hingga 30% (Muspawi, 2020).

Dalam melaksanakan perannya, kepala madrasah harus memiliki kompetensi manajerial yang baik. Ini mencakup kemampuan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadien, terdapat program regular pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru. Evaluasi dari program pelatihan tersebut menunjukkan peningkatan signifikansih dalam kualitas pengajaran, di mana 70% guru melaporkan

bahwa mereka merasa lebih percaya diri dalam mengajar setelah mengikuti pelatihan tersebut (Hidayah, 2020).

Pengawasan dan evaluasi kinerja guru juga merupakan bagian penting dari peran kepala madrasah. Melalui pengawasan yang baik, kepala madrasah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru, yang dapat mendorong mereka untuk memperbaiki dan meningkatkan cara mengajar. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa 80% guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadien setuju bahwa umpan balik yang diterima dari kepala madrasah memiliki pengaruh positif terhadap sikap dan motivasi mereka dalam mengajar (Ramaliya, 2018).

Kepala madrasah juga berperan sebagai fasilitator dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kolaborasi antara guru, serta membangun budaya saling belajar di antara mereka. Menurut Purwanto (2021), lingkaran belajar yang tercipta dalam komunitas pengajar dapat meningkatkan sinergi tim, sehingga menghasilkan strategi pengajaran yang lebih efektif (Purwanto, 2021).

Akhirnya, peran kepala madrasah sebagai manajer sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kepala madrasah harus mampu mengenali potensi dan kebutuhan setiap guru, serta memberikan bimbingan yang sesuai. Dengan pendekatan personal, guru akan merasa diperhatikan dan dihargai, yang pada gilirannya akan meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses belajar mengajar. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka hingga 25% (Amin, 2021).

## **B. Pembahasan**

Peran kepala madrasah sebagai manajer tidak bisa dipandang sebelah mata, mengingat kompleksitas dan tantangan yang muncul dalam dunia pendidikan. Para kepala madrasah diharapkan dapat mengadopsi berbagai strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu pendekatan yang dapat ditempuh

adalah melalui pengembangan visi dan misi yang jelas. Visi yang kuat dapat menjadi pendorong bagi seluruh warga madrasah untuk mencapai tujuan bersama, sehingga meningkatkan produktivitas guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiien (Nursalam, 2020).

Jika dilihat dari perspektif psikologi organisasi, kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kualitas pendidikan. Kepala madrasah yang mampu menjalin komunikasi terbuka dengan guru cenderung lebih berhasil dalam menciptakan kepercayaan. Kepercayaan ini adalah dasar dari kerjasama yang baik, sehingga membantu dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Salah satu contoh nyata dari hal ini adalah inisiatif kepala madrasah untuk mengadakan pertemuan rutin guna mendiskusikan masalah dan solusi yang dihadapi dalam proses pembelajaran (Taofik & Roni, 2022).

Selain itu, kepala madrasah perlu memanfaatkan teknologi informasi untuk memfasilitasi peningkatan kinerja guru. Dengan adanya platform pembelajaran daring, guru dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan diri kapan saja dan di mana saja. Ini sangat relevan dengan konteks saat ini di mana pembelajaran jarak jauh menjadi semakin umum. Data menunjukkan bahwa guru yang aktif menggunakan platform digitale dapat meningkatkan keterampilan mengajar mereka hingga 40% lebih cepat dibandingkan dengan metode konvensional (Susanto, 2022).

Membangun jaringan kolaboratif antara madrasah dengan institusi lain juga bisa menjadi strategi yang efektif. Kerjasama dengan perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya memungkinkan kepala madrasah untuk mendapatkan akses terhadap sumber pembelajaran yang lebih luas dan terkini. Hal ini juga berdampak pada peningkatan profesionalisme guru, karena mereka bisa mendapatkan pengalaman baru dan berbagi praktik baik (Mardiansyah, 2022).

Satu aspek krusial lainnya adalah kepemimpinan yang inklusif. Kepala madrasah dituntut untuk melibatkan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan yang

berdampak pada kinerja guru. Pelibatan guru dalam perencanaan program dan kebijakan tidak hanya meningkatkan rasa memiliki, tetapi juga merangsang kreativitas dan inovasi di kalangan guru. Penelitian menunjukkan bahwa ketika guru dilibatkan dalam kebijakan sekolah, tingkat kepuasan kerja mereka meningkat secara signifikan, yang berdampak pada kinerja mereka (Shobri, 2025).

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa implementasi peran kepala madrasah sebagai manajer yang efektif sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiien. Dalam konteks ini, kepala madrasah perlu menciptakan lingkungan yang suportif, melaksanakan program pengembangan profesional yang relevan, serta mendorong partisipasi aktif guru dalam proses pengambilan keputusan. Keberhasilan ini tidak bisa terlepas dari kemampuan kepala madrasah dalam membangun komunikasi dan kepercayaan antar anggota tim. Penguatan peran kepala madrasah sebagai manajer dalam pengelolaan sumber daya dan pengembangan profesional akan semakin meningkatkan kinerja guru, dan pada akhirnya berdampak positif pada mutu pendidikan di madrasah.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi terhadap penelitian ini, termasuk para guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiien yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan data dan informasi yang sangat berguna.

## DAFTAR PUSTAKA

Amyus, R. S., Hamami, A. R., Nurhasanah, N., & Afriza, A. (2025). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG QUR'ANI DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU AT-TAUBAH BATAM. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 8(1), 18-28.

Aslam, A. P. (2023). *Metodologi Penelitian*. Makassar: Tahta Media Group.

Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>

Ramaliya. (2018). Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9(1), 77-88.

Shobri, M. (2025). Peran Kepala Madrasah sebagai Leader Visioner: Strategi

Penguatan Mutu dan Integritas Lembaga Pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 191-210.

Taofik, A., & Roni, A. (2022). *KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU AKIDAH AKHLAK DALAM MEMBINA DAARU SUNNAH WANGON KABUPATEN BANYUMAS TAHUN PELAJARAN 2021 / 2022 PENDAHULUAN Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dan menentukan , sekaligus strategis dalam membangun generasi mendatang ya.*

Yusnadi, L. M. (2024). Strategi Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Negeri 7 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9439(1), 19-33.

Arifin, Z. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(4), 15-30.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2013). *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership*. New York: Psychology Press.

Hidayat, R. (2019). Analisis Pengembangan Profesional Guru di Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 45-58.

Iskandar, M. (2021). Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja di Lingkungan Madrasah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 23(2), 98-110.

Sujana, H. (2020). Strategi Kolaboratif Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 15(3), 67-80.

Suhartono, W. (2021). Evaluasi Kinerja Guru dalam Konteks Pendidikan Madrasah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19(1), 23-35.

Wahyuni, S. (2019). Model Manajemen Berbasis Kolaborasi di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 18(2), 22-37.

Amin, M. (2021). Analisis Pengaruh Pelibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Mengajar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 6(2), 123-132.

Fahmi, I. (2022). Umpan Balik Kinerja Guru dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 45-53.

Hidayah, U. (2020). Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Keterampilan Mengajar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(3), 234-240.

Mardiansyah, R. (2022). Kerja Sama Antara Madrasah dengan Institusi Pendidikan Lain: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Pendidikan dan Sosial*, 7(1), 88-97.

Nursalam, A. (2020). Visi dan Misi sebagai Pendorong Kinerja Guru. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 11(1), 29-35.

Purwanto, D. (2021). Lingkungan Kerja yang Mendukung: Kontribusi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Riset Pendidikan*, 14(3), 102-110.

Rizki, N. (2021). Partisipasi Aktif Guru dalam Kebijakan Sekolah: Implikasi terhadap Kinerja. *Prosiding Konferensi Pendidikan Nasional*, 12(1), 273-279.

Sari, L. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi

Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 112-120.

Setiawan, A. (2021). Komunikasi Terbuka antara Kepala Madrasah dan Guru. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(2), 45-51.

Susanto, M. (2022). Peningkatan Keterampilan Mengajar melalui Teknologi Informasi. *Edukasi dan Teknik Pembelajaran*, 15(1), 77-85.