



IMAMAH:

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Volume 4, Number 1, Juni 2026 | E-ISSN: 3026-572X

<https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah>

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Al-Azhar Tuban Kecamatan Kuta Kabupaten Badung Bali

M. Ismail

Universitas KH. Abdul Chalim, Mojokerto, Indonesia

Fadly Usman

Universitas KH. Abdul Chalim, Mojokerto, Indonesia

Article Info

Corresponding Author:

Penulis Korespondensi

✉ fadlypwk@ub.ac.id

Keywords:

Madrasah Principal Leadership, Teacher Performance, Democratic Leadership, Leadership Strategy

Abstract

Madrasah principal leadership plays an important role in improving the quality of human resources, particularly teacher performance in Islamic educational institutions. This study aims to analyze the leadership style and strategies employed by the principal in improving teacher performance at MI Al-Azhar Tuban, Kuta District, Badung Regency, Bali. This research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through interviews, observations, and documentation involving the principal and teachers as key informants. Data analysis consisted of data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings revealed that the principal implemented a democratic leadership style characterized by openness, deliberation, two-way communication, and teacher involvement in decision-making processes. The strategies used to improve teacher performance included professional development policies, appropriate teacher placement based on educational background and competencies, and the implementation of reward and punishment systems to enhance motivation and work discipline. These findings indicate that democratic leadership supported by effective human resource management strategies can improve teacher professionalism and contribute to achieving educational goals.

Abstrak

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam pengembangan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala madrasah dan strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Azhar Tuban Kecamatan Kuta Kabupaten Badung Bali. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan kepala madrasah dan guru sebagai informan utama. Analisis data dilakukan melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang ditandai dengan keterbukaan, musyawarah, komunikasi dua arah, dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Strategi yang

Kata Kunci:

Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Kepemimpinan Demokratis, Strategi Kepemimpinan



<https://doi.org/10.65311/jmpi.v4i1.2036>

diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru meliputi penyusunan kebijakan pengembangan profesional guru, penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensi dan latar belakang pendidikan, serta penerapan sistem reward dan punishment untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis yang didukung strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat mampu meningkatkan profesionalisme guru dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan madrasah.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses yang dirancang untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal melalui penciptaan lingkungan belajar yang kondusif (Amadi, 2023). Dalam konteks pendidikan nasional, kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh keberhasilan lembaga pendidikan dalam mengelola proses pembelajaran (Aulia Dini Hanipah, Titan Nurul Amalia, & Dede Indra Setiabudi, 2022). Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan tersebut adalah kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk mengelola administrasi pendidikan, mengembangkan sumber daya manusia, serta menciptakan iklim akademik yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran (Ashari & Zakariyah, 2024).

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter religius yang kuat (Apriyani, Saprin, & Munawir, 2025). Oleh karena itu, keberhasilan madrasah sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pendidikan. Guru merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja guru yang optimal menjadi salah satu indikator keberhasilan pendidikan karena secara langsung mempengaruhi hasil belajar peserta didik (Cahyana & Agustin, 2024).

Dalam praktiknya, peningkatan kinerja guru masih menjadi tantangan di berbagai lembaga pendidikan. Sebagian guru belum sepenuhnya mengembangkan kompetensi profesionalnya secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menuntut adanya peran aktif kepala madrasah dalam memberikan motivasi, pembinaan, supervisi, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung profesionalisme guru. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan bersama (Zahiq, 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja guru. Menurut (Wulandari, Aslamiah, Noorhafizah, & Novitawati, 2025) kepemimpinan instruksional yang efektif mampu meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pemberdayaan guru dan penguatan budaya akademik. Sementara itu, penelitian oleh (Sukatin, Puspitasari, Zainab, Khairunnisa, & Rhamadhan, 2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan faktor kedua setelah kualitas pembelajaran yang berpengaruh terhadap prestasi peserta didik.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai musyawarah, keteladanan, tanggung jawab, dan pelayanan. Pemimpin yang efektif mampu membangun hubungan harmonis dengan guru serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong partisipasi aktif seluruh warga madrasah. Kepemimpinan yang demikian diyakini dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya.

MI Al-Azhar Tuban Kecamatan Kuta Kabupaten Badung Bali merupakan salah satu madrasah yang berkembang di tengah keterbatasan sumber daya. Meskipun kondisi kesejahteraan guru relatif belum ideal, madrasah ini tetap mampu mempertahankan kualitas pendidikan dan memperoleh kepercayaan masyarakat. Keberhasilan tersebut diduga tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia serta membangun budaya kerja yang produktif.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan prinsip kepemimpinan yang menekankan kebersamaan, ketaatan terhadap aturan organisasi, dan komitmen untuk memajukan lembaga pendidikan. Selain itu, terdapat semangat kolektif dari seluruh stakeholder untuk mempertahankan eksistensi dan kualitas madrasah di tengah berbagai keterbatasan yang dihadapi. Kondisi tersebut menjadikan MI Al-Azhar Tuban menarik untuk dikaji lebih mendalam sebagai contoh praktik kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja guru secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua pertanyaan utama, yaitu: (1) bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Azhar Tuban Kecamatan Kuta Kabupaten Badung Bali, dan (2) bagaimana strategi yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk memahami secara mendalam kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Azhar Tuban Kecamatan Kuta Kabupaten Badung Bali. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa madrasah tersebut mampu menunjukkan perkembangan yang baik meskipun berada dalam keterbatasan sumber daya, serta memiliki karakteristik kepemimpinan yang menarik untuk dikaji.

Data penelitian diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Sumber primer meliputi kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan, sedangkan sumber sekunder berasal dari berbagai dokumen pendukung, seperti profil madrasah, program kerja, laporan kegiatan, dan arsip administrasi. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai gaya kepemimpinan dan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Analisis data dilakukan secara interaktif menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi yang diperoleh selama penelitian (Syarizka, 2022). Melalui prosedur tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang kredibel dan memberikan gambaran yang utuh mengenai praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala MI Al-Azhar Tuban menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini ditunjukkan melalui keterbukaan dalam berkomunikasi, pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, serta pemberian kesempatan kepada seluruh guru untuk menyampaikan ide, kritik, dan saran demi kemajuan madrasah. Kepala madrasah tidak menjalankan kepemimpinannya secara otoriter, melainkan membangun hubungan yang harmonis dengan seluruh warga madrasah.

Pelaksanaan kepemimpinan demokratis terlihat dalam berbagai kegiatan kelembagaan, seperti rapat rutin, musyawarah program kerja, evaluasi pembelajaran, serta penyusunan

kebijakan madrasah. Guru diberikan ruang untuk berpartisipasi aktif dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kegiatan akademik maupun nonakademik. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap program-program madrasah.

Selain mengedepankan musyawarah, kepala madrasah juga berperan sebagai motivator dan fasilitator bagi guru. Kepala madrasah secara aktif memberikan arahan, dukungan moral, serta bantuan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran. Bentuk dukungan tersebut diwujudkan melalui pendampingan, konsultasi, dan pemberian solusi terhadap berbagai kendala yang muncul selama pelaksanaan tugas profesional guru.

Kepala madrasah juga menekankan pentingnya komunikasi terbuka sebagai sarana membangun kepercayaan dan kerjasama antarwarga madrasah. Melalui komunikasi yang intensif, berbagai persoalan dapat diselesaikan secara bersama-sama sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Guru merasa dihargai karena pendapat mereka didengarkan dan dipertimbangkan dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Implementasi kepemimpinan demokratis tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Guru menjadi lebih disiplin, termotivasi, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, kualitas administrasi pembelajaran, pengelolaan kelas, dan keterlibatan guru dalam pengembangan madrasah juga mengalami peningkatan yang signifikan.

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat tiga strategi utama yang diterapkan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Pertama, melalui penyusunan kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Kepala madrasah mendorong guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, seminar, workshop, dan program pembinaan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun yayasan. Kebijakan tersebut bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal.

Kedua, penempatan tenaga pendidik sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Kepala madrasah berupaya menempatkan guru pada bidang tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka. Strategi ini dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran sekaligus memaksimalkan potensi setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Penempatan yang tepat memungkinkan guru bekerja lebih profesional dan percaya diri dalam mengelola proses pembelajaran.

Ketiga, penerapan sistem reward dan punishment. Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja baik dan prestasi tertentu. Sebaliknya, guru yang kurang disiplin diberikan pembinaan dan teguran sesuai aturan yang berlaku. Sistem ini diterapkan untuk membangun budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Secara keseluruhan, strategi yang diterapkan kepala madrasah terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, profesionalisme, dan komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal ini juga berdampak pada meningkatnya kualitas layanan pendidikan serta prestasi peserta didik di MI Al-Azhar Tuban Kecamatan Kuta Kabupaten Badung Bali.

Pembahasan

Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala MI Al-Azhar Tuban menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang ditandai dengan keterbukaan dalam komunikasi, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta pemberian ruang partisipasi kepada seluruh warga madrasah. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mampu membangun kolaborasi dan rasa memiliki terhadap program-program lembaga.

Temuan tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh Lewin yang menekankan pentingnya partisipasi anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Dalam perspektif manajemen pendidikan, keterlibatan guru dalam berbagai kebijakan sekolah dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab profesional. Guru yang merasa dihargai cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Muhlis, Saman, dan Achmad (2025) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan yang memberikan ruang dialog, kolaborasi, dan partisipasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (M, Saman, & Achmad, 2025).

Temuan serupa juga dikemukakan oleh Sudarto, Asriadi, dan Amaliah (2023) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Kepala sekolah yang menerapkan pola komunikasi terbuka dan partisipatif mampu meningkatkan efektivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Sudarto, Asriadi, & Amaliah, 2022).

Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan demokratis memiliki relevansi dengan prinsip *syūrā* (musyawarah) yang menekankan pentingnya keterlibatan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Musyawarah tidak hanya menghasilkan keputusan yang lebih baik, tetapi juga membangun rasa tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan lembaga. Oleh karena itu, praktik kepemimpinan yang diterapkan di MI Al-Azhar Tuban menunjukkan implementasi nilai-nilai kepemimpinan Islam yang mendorong terciptanya budaya kerja kolaboratif dan profesional.

Pengembangan Profesional Guru sebagai Strategi Peningkatan Kinerja

Salah satu strategi yang ditemukan dalam penelitian ini adalah pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya. Strategi tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki orientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama keberhasilan pendidikan.

Menurut teori *Human Capital*, investasi dalam pengembangan kompetensi guru akan memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Guru yang memperoleh kesempatan mengikuti pengembangan profesional secara berkelanjutan akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola pembelajaran, mengembangkan inovasi, serta menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh studi meta-analisis yang dilakukan oleh Sims et al. (2025) yang menjelaskan bahwa program pengembangan profesional yang berkelanjutan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas mengajar guru dan hasil belajar peserta didik. Pengembangan profesional yang efektif tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga memberikan kesempatan kepada guru untuk merefleksikan dan menerapkan praktik pembelajaran yang baru (Sims dkk., 2025).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Aslam et al. (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berperan penting dalam membangun komunitas belajar profesional, meningkatkan kompetensi guru, dan menciptakan lingkungan akademik yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah yang aktif memfasilitasi pengembangan profesional guru cenderung berhasil meningkatkan kinerja mengajar dan efektivitas pembelajaran di sekolah (Aslam, Wahab, Nurdin, & Suharto, 2022).

Dengan demikian, kebijakan kepala madrasah yang memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru merupakan strategi yang tepat dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Peningkatan kompetensi tersebut pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kualitas layanan pendidikan di madrasah.

Penempatan Guru Sesuai Kompetensi sebagai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menempatkan guru sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Strategi ini merupakan bentuk penerapan prinsip *the right person in the right place* dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan.

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, kesesuaian antara kompetensi individu dan tugas yang diberikan akan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta efektivitas organisasi. Guru yang mengajar sesuai bidang keahliannya cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, mampu mengelola pembelajaran secara optimal, dan lebih mudah mengembangkan inovasi pembelajaran.

Temuan ini didukung oleh penelitian Werdiningsih, Mulyono, dan Soedjono (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi sesuai bidang tugasnya mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran secara lebih efektif dibandingkan guru yang mengajar di luar bidang kompetensinya (Werdiningsih, Nyoman M, & Soedjono, 2023).

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, penempatan tenaga pendidik berdasarkan kompetensi merupakan bentuk amanah profesional yang harus dijalankan oleh pemimpin lembaga pendidikan. Penempatan yang tepat tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi penempatan guru yang dilakukan oleh kepala MI Al-Azhar Tuban dapat dipandang sebagai praktik manajemen yang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Reward dan Punishment dalam Membangun Budaya Kerja Profesional

Strategi lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah penerapan sistem reward dan punishment. Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja baik serta melakukan pembinaan terhadap guru yang kurang disiplin. Strategi ini bertujuan membangun budaya kerja yang bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada mutu.

Dalam teori penguatan (*reinforcement theory*) yang dikembangkan Skinner, perilaku yang memperoleh penghargaan cenderung akan diulang kembali, sedangkan perilaku yang mendapatkan konsekuensi negatif akan berkurang frekuensinya. Oleh karena itu, pemberian penghargaan dan pembinaan menjadi instrumen penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosida, Andayani, dan Aminin (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang didukung supervisi akademik

dan sistem pembinaan yang baik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang memperoleh penghargaan atas prestasinya menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang tidak mendapatkan pengakuan atas kinerjanya (Rosida, Andayani, & Aminin, 2022).

Selain itu, penelitian Dawam, Bastian, dan Heri (2022) menemukan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Motivasi kerja menjadi faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru (Dawam, Bastian, & Heri, 2022).

Penerapan reward dan punishment di MI Al-Azhar Tuban menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi pengawasan, tetapi juga melakukan pembinaan secara berkelanjutan. Strategi tersebut mampu mendorong tumbuhnya budaya kerja yang profesional dan meningkatkan komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan demokratis, pengembangan profesional guru, penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensi, serta penerapan reward dan punishment memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya disiplin kerja, kualitas pembelajaran, administrasi pendidikan, dan partisipasi guru dalam pengembangan madrasah.

Hasil penelitian ini menguatkan teori kepemimpinan instruksional yang menempatkan kepala sekolah sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Aslam et al. (2022) menegaskan bahwa kepala sekolah yang mampu mengembangkan visi pembelajaran, membangun komunitas belajar profesional, dan menciptakan iklim akademik yang positif akan lebih berhasil meningkatkan kinerja guru (Aslam dkk., 2022).

Selain itu, penelitian Raharja, Nashir, dan Andriani (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui pembentukan budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang sehat akan mendorong guru untuk bekerja lebih profesional dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan (Raharja, Nashir, & Andriani, 2022).

Dengan demikian, keberhasilan MI Al-Azhar Tuban dalam meningkatkan kinerja guru menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor strategis dalam mewujudkan mutu pendidikan. Kepemimpinan yang demokratis, didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan sehingga tujuan pendidikan madrasah dapat tercapai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Azhar Tuban Kecamatan Kuta Kabupaten Badung Bali. Kepala madrasah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang ditunjukkan melalui keterbukaan dalam komunikasi, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan guru. Pola kepemimpinan tersebut mampu membangun rasa tanggung jawab, komitmen, dan partisipasi aktif guru dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah.

Upaya peningkatan kinerja guru dilakukan melalui beberapa strategi utama, yaitu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional, menempatkan guru sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya, serta

menerapkan sistem reward dan punishment secara proporsional. Strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan kompetensi, disiplin, motivasi, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kualitas kinerja guru. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di MI Al-Azhar Tuban tidak terlepas dari kemampuan kepala madrasah dalam mengelola, memberdayakan, dan mengembangkan potensi guru secara berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa kepala madrasah berperan sebagai agen perubahan yang strategis dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Amadi, A. S. M. (2023). Pendidikan di Era Global: Persiapan Siswa untuk Menghadapi Dunia yang Semakin Kompetitif. *Educatio*, 17(2), 153–164. <https://doi.org/10.29408/edc.v17i2.9439>
- Apriyani, N., Saprin, S., & Munawir, M. (2025). Peran Madrasah Sebagai Institusi Pendidikan Islam. *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(4), 1274–1283. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.4086>
- Ashari, & Zakariyah. (2024). Peran Kepala Madrasah Sebagai Educator Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto. *Indonesian Journal of Islamic and Social Science*, 2(1), 1–15.
- Aslam, A., Wahab, A. A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2022). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3954–3961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742>
- Aulia Dini Hanipah, Titan Nurul Amalia, & Dede Indra Setiabudi. (2022). Urgensi Lingkungan Belajar Yang Kondusif Dalam Mendorong Siswa Belajar Aktif. *Education : Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(1), 41–51. <https://doi.org/10.51903/education.v2i1.148>
- Cahyana, C., & Agustin, M. (2024). Kompetensi Pedagogik Guru Kelas: Perencanaan, Penerapan dan Evaluasi dalam Pembelajaran. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 6(1), 844–851. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.5962>
- Dawam, D., Bastian, A., & Heri, H. (2022). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. *Lectura : Jurnal Pendidikan*, 13(1), 65–85. <https://doi.org/10.31849/lectura.v13i1.9330>
- M, M., Saman, A., & Achmad, W. K. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Makassar Kota Makassar. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(03), 267–274. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i03.32394>
- Raharja, S., Nashir, I. M., & Andriani, D. E. (2022). The effect of principals' transformational leadership and organizational culture on teacher performance. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 6(2), 152–162. <https://doi.org/10.21831/jk.v6i2.49456>
- Rosida, O. N., Andayani, S., & Aminin, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Seputih Banyak. *POACE: Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.24127/poace.v2i2.2109>

- Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Goodrich, J., ... Anders, J. (2025). Effective Teacher Professional Development: New Theory and a Meta-Analytic Test. *Review of Educational Research*, 95(2), 213–254. <https://doi.org/10.3102/00346543231217480>
- Sudarto, S., Asriadi, A., & Amaliah, A. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SD. *JPPSD: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 2(4), 352. <https://doi.org/10.26858/pjppsd.v2i4.35436>
- Sukatin, S., Puspitasari, D., Zainab, H., Khairunnisa, N., & Rhamadhan, G. (2022). Peranan Kepemimpinan Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 226–234. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26458>
- Syarizka, D. (2022). The Transformation of Tech in Asia Indonesia into Subscription Based Digital Media amid The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Komunikasi*, 14(1), 77. <https://doi.org/10.24912/jk.v14i1.13348>
- Werdiningsih, T. A., Nyoman M, N. A., & Soedjono, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(2), 114–126. <https://doi.org/10.21831/jump.v4i2.52354>
- Wulandari, Y. N., Aslamiah, A., Noorhafizah, N., & Novitawati, N. (2025). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 312–321. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4336>
- Zahiq, Moh. (2024). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 88–102. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v8i1.867>