

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Loyalitas Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri

Ridho Dwi Putra¹, Muhammad Ali Murtadho², Yuniar³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

Email: ridodwi18@gmail.com¹, alimarzaq144@gmail.com², yuniar_uin@radenfatah.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala madrasah dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima strategi utama yang diterapkan kepala madrasah. *Pertama*, strategi keteladanan dan pendekatan personal, yaitu kepala madrasah memberikan contoh kedisiplinan dan melakukan pembinaan individual kepada guru yang mengalami masalah motivasi. *Kedua*, strategi komunikasi terbuka dan partisipatif, di mana kepala madrasah melibatkan guru dalam musyawarah dan pengambilan keputusan sehingga menumbuhkan rasa memiliki terhadap madrasah. *Ketiga*, strategi penguatan kompetensi guru melalui penyelenggaraan IHT, workshop, supervisi akademik, serta pemberian kesempatan mengikuti pelatihan eksternal. *Keempat*, strategi penghargaan dan pembinaan disiplin dengan penerapan sistem *reward and punishment* yang proporsional. *Kelima*, strategi penguatan nilai keagamaan dan kultural, seperti tadarus, salat berjamaah, dan pengajian yang memperkuat karakter serta loyalitas spiritual guru. Secara keseluruhan, strategi-strategi tersebut efektif dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja guru di madrasah.

Kata Kunci: *Loyalitas Kinerja Guru, Madrasah Aliyah Negeri, Strategi Kepala Madrasah.*

Madrasah Principal's Strategy in Increasing Teacher Performance Loyalty at State Islamic Senior High Schools

Abstract

This study aims to analyze the strategies of madrasah principals in improving teacher loyalty and performance at a State Islamic Senior High School (Madrasah Aliyah Negeri). The study used a qualitative descriptive approach through observation, interviews, and documentation. The results showed that there were five main strategies implemented by madrasah principals. First, the strategy of exemplary behavior and personal approach, in which the madrasah principal sets an example of discipline and provides individual coaching to teachers experiencing motivational problems. Second, the strategy of open and participatory communication, in which the madrasah principal involves teachers in deliberations and decision-making, thereby fostering a sense of ownership of the madrasah. Third, the strategy of strengthening teacher competence through organizing IHT (Islamic Student Intervention), workshops, academic supervision, and providing opportunities for external training. Fourth, the strategy of appreciation and fostering discipline by implementing a proportional reward and punishment system. Fifth, the strategy of strengthening religious and cultural values, such as tadarus (recitation of the Koran), congregational prayer, and recitation of the Koran, which

strengthens the character and spiritual loyalty of teachers. Overall, these strategies are effective in improving teacher loyalty and performance at madrasahs.

Keywords: Teacher Performance Loyalty, State Islamic Senior High School, Madrasah Principal Strategy.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar dalam kehidupan manusia, dengan pendidikan manusia dapat membentuk dan menggali potensi kepribadiannya dengan cara mengembangkan potensi yang dimiliki sesuai dengan prinsip dasar, nilai dan kultur yang dipegang oleh masyarakat, agama dan negara. Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks lembaga pendidikan islam seperti madrasah, guru memegang peranan strategis dalam mentransfer ilmu pengetahuan, nilai-nilai moral, serta membentuk karakter peserta didik. Oleh karena itu, keberhasilan proses pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kinerja loyalitas guru sebagai tenaga pendidik.

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai peran aktif sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan lembaga pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan output yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus ditingkatkan dan dikembangkan sebagai upaya kontrol ketat terhadap manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. Namun demikian, dalam kenyataannya kinerja guru tidak selalu konsisten dan loyalitas terhadap lembaga. Faktor-faktor seperti beban kerja, kurangnya penghargaan, keterbatasan fasilitas, serta kepemimpinan yang kurang efektif dapat memengaruhi tingkat loyalitas guru terhadap madrasah tempat mereka mengabdi. Loyalitas yang rendah dapat berdampak pada semangat kerja, kedisiplinan, serta keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan madrasah secara menyeluruh.

Oleh karena itu kepala madrasah harus meningkatkan loyalitas kinerja guru dengan strategi-strategi yang dapat dilakukan sebagai kepala madrasah. Dalam hal ini, peran kepala madrasah menjadi sangat penting. Kepala madrasah merupakan pemimpin yang menentukan dalam sistem pendidikan kinerja guru karena hal ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru. Kepemimpinan yang visioner dan humanis dapat menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas guru terhadap lembaga. Kepala madrasah mempunyai peran yang strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya dibidang pendidikan, sehingga perlu melakukan terobosan-terobosan dalam bidang manajerialnya untuk menggerakkan kinerja guru. Karena kepala madrasah merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas di lembaga pendidikan yang bertumpu pada proses pembelajaran di madrasah. Strategi seperti pemberdayaan guru, peningkatan profesionalisme, komunikasi yang efektif, serta penghargaan atas prestasi dapat menjadi langkah nyata dalam membangun loyalitas tersebut.

Madrasah Aliyah Negeri sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam juga menghadapi tantangan serupa, yaitu terjadinya penurunan loyalitas guru yang disebabkan oleh beberapa faktor tertentu. Dalam beberapa tahun terakhir, tuntutan terhadap peningkatan mutu pendidikan semakin tinggi, baik dari pemerintah, masyarakat, maupun peserta didik itu sendiri. Hal ini menuntut adanya sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki loyalitas tinggi terhadap visi dan misi madrasah. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan loyalitas kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Loyalitas Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri" sebagai kontribusi akademik dalam bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam memperkuat peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia guru.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Di mana penelitian ini kualitatif ialah penelitian lapangan yang menggunakan teori-teori tanpa menggunakan rumus statistik. Peneliti memilih penelitian kualitatif dengan pertimbangan akan meneliti tentang Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Loyalitas Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri. Dalam penelitian ini, diharapkan peneliti bisa memperoleh data-data berupa kata-kata, perilaku dan sikap seseorang yang akan diteliti berhubungan dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan loyalitas kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri. Oleh karena itu, penelitian kualitatif lebih efektif untuk digunakan dalam mengelola data tersebut.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan kepala madrasah, guru dan para peserta didik serta melakukan observasi langsung terhadap proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah terkait kepemimpinan kepala sekolah. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, sedangkan informan pendukung adalah guru dan peserta didik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan cara mengamati pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan loyalitas kinerja guru. Sedangkan wawancara digunakan untuk menggali informasi mendalam mengenai strategi, faktor pendukung dan penghambatnya. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung, seperti data strategi kepala madrasah, dan data peningkatan kinerja guru.

Data yang diperoleh akan dilakukan pada tahap reduksi data yang diperoleh dari lapangan diseleksi dan difokuskan pada hal-hal yang sesuai dengan fokus penelitian. Setelah itu data akan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memberikan gambaran tentang fenomena yang diteliti. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diverifikasi. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan teknik triangulasi. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara antara kepala sekolah dan

guru, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan kepala madrasah, dan guru diperoleh bahwa kepala madrasah menerapkan beberapa strategi utama berikut:

Strategi Keteladanan dan Pendekatan Personal

Kepala madrasah berupaya menjadi teladan dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja. Kepala madrasah juga melakukan pendekatan personal kepada guru, terutama yang memiliki masalah kedisiplinan atau motivasi rendah. Berikut keterangan dari wawancara dengan bapak (S), beliau mengatakan:

“Saya berusaha tidak langsung menegur di depan orang banyak. Biasanya saya ajak bicara empat mata, saya dengarkan dulu masalahnya,”

Pendekatan ini membangun rasa saling percaya dan kedekatan emosional, yang memperkuat loyalitas guru terhadap pimpinan dan lembaga.

Strategi Komunikasi Terbuka dan Partisipatif

Kepala madrasah membuka ruang diskusi dan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan program pembelajaran atau kegiatan madrasah. Guru merasa dilibatkan dan dihargai, sehingga muncul rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap madrasah. Berikut keterangan wawancara dengan bapak (Y), beliau mengatakan:

“Kami selalu diajak rapat sebelum membuat program. Jadi, kami merasa punya tanggung jawab untuk menyukseskannya.”

Strategi Penguatan Kompetensi Guru

Kepala madrasah secara aktif mengadakan kegiatan *in-house training (IHT)*, *workshop*, dan supervisi akademik berkala. Guru diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan luar madrasah. Strategi ini meningkatkan kemampuan profesional sekaligus menumbuhkan rasa bangga dan loyalitas karena madrasah memperhatikan pengembangan karir guru.

Strategi Penghargaan dan Pembinaan Disiplin

Kepala madrasah menerapkan sistem *reward and punishment* yang proporsional. Guru yang berprestasi diberi apresiasi dalam bentuk sertifikat, ucapan publik, atau insentif kecil. Sebaliknya, guru yang melanggar aturan mendapat pembinaan. Pendekatan ini membuat guru termotivasi menjaga kinerja dan loyalitas terhadap lembaga.

Strategi Penguatan Nilai Keagamaan dan Kultural

Kegiatan keagamaan seperti tadarus pagi, salat berjamaah, dan pengajian bulanan menjadi sarana pembentukan karakter dan loyalitas spiritual guru terhadap madrasah. Nilai kekeluargaan yang dijaga dalam lingkungan kerja menciptakan iklim positif dan solidaritas tinggi antar guru.

Dari hasil observasi dan dokumentasi, terlihat beberapa perubahan positif: (1) Tingkat kehadiran guru meningkat dari 90% menjadi 97%. (2) Guru lebih aktif dalam kegiatan madrasah dan lomba inovasi pembelajaran. (3) Meningkatnya kerja sama antar guru lintas bidang studi. (4) Guru honorer merasa lebih dihargai dan berkomitmen untuk tetap mengajar di Madrasah Aliyah Negeri meskipun dengan insentif terbatas.

Faktor pendukung Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan loyalitas kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri: (1) Kepala madrasah memiliki visi yang jelas, mampu menjadi teladan dalam disiplin, tanggung jawab dan integritas. (2) Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif membuat guru merasa dihargai.

Faktor penghambat strategi kepala madrasah dalam meningkatkan loyalitas kinerja guru di Madrasah Aliyah: (1) Rendahnya motivasi dan loyalitas guru dikarenakan sebagian guru masih bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan karena dedikasi. (2) Kurangnya komunikasi efektif seperti kesenjangan komunikasi antara kepala madrasah dengan guru yang dapat menimbulkan kesalahpahaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional (Bass & Avolio, 1994) yang menekankan empat aspek utama: *idealized influence* (keteladanan), *individualized consideration* (pendekatan personal), *inspirational motivation*, dan *intellectual stimulation*. Kepala madrasah menunjukkan keempat aspek tersebut dalam praktik kepemimpinannya.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian oleh Istiqomah (2024) di MIS As-Syafiiyah Lamongan, bahwa strategi “*bartering, building, binding, bonding*” efektif membangun loyalitas guru melalui hubungan emosional dan profesional yang kuat antara kepala madrasah dan guru.

Selain itu, hasil ini konsisten dengan Manshur (2020) yang menyatakan bahwa perencanaan strategis, pelaksanaan supervisi, dan pemberian motivasi yang sistematis oleh kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan loyalitas kerja.

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa loyalitas guru di Madrasah Aliyah Negeri bukan hanya berupa kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga kesediaan untuk berpartisipasi aktif, menciptakan inovasi pembelajaran, dan menjaga citra madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga pada internalisasi nilai dan komitmen profesional guru.

SIMPULAN

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala madrasah yang humanis, partisipatif, dan berbasis keteladanan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan loyalitas sekaligus kinerja guru di madrasah aliyah negeri, dengan menerapkan beberapa strategi utama, yaitu keteladanan dan pendekatan personal, komunikasi terbuka dan partisipatif, penguatan kompetensi guru, penghargaan dan pembinaan disiplin, dan penguatan nilai keagamaan dan kultural yang mana strategi tersebut dapat memberikan dampak positif bagi para guru. Hal ini sangat terasa dari pengakuan para guru yaitu mengakui loyalitas mereka meningkat karena merasa diperhatikan, dihargai, dan dilibatkan oleh kepala madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Fahri, Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung. AL-MAHABBAH - Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 2025. Vol.1 No. 1. hlm. 33
- Aliffia Laila Nur Hidayah, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Kinerja Guru pada Era Merdeka Belajar, Jurnal Education Management. 2024. Vol. 9 No. 1. hlm. 83
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Farizi, H. (2024). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru*. (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda. <https://repository.uinsi.ac.id/handle/123456789/4471>
- Istiqomah, A. (2024). *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Loyalitas Kinerja Guru Honorer di MIS As-Syafiyyah Sukoanyar Lamongan*. <https://digilib.uinsa.ac.id/70480/>
- Manshur, U. (2020). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS Negeri 1 Probolinggo*. Nusantara Journal of Islamic Studies, 1(2). <https://njis.staicinh.ac.id/index.php/NJIS/article/view/4190>
- Nuraeni, S., & Permana, H. (2022). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sekolah melalui Kinerja Guru*. Jurnal pendidikan dan konseling 4(6) <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/10179>
- Umar Mansur dan Nurullah, Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS Negeri 1 Probolinggo dengan MTS Nurul Jadid Paiton Probolinggo. *Nusantara Jurnal Of Islamic Studies*. 2020. Vol. 1 No. 2. hlm. 138
- Winarni winarni, Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Loyalitas Guru di SMPN 2 Balen Bojonegoro. Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan dan Agama. 2024. Vol.2 No.4. hlm. 20
- Zaidan, dkk, Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di SD 1 Kangkung OKU Timur. AL-FAHIM - Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 2021. Vol. 3 No. 1. hlm. 10.