

AL-MAHABBAH

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Online Journal System : <https://journal.bustanululum.ac.id/index.php/mahabbah>



MANAJEMEN STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH DARUL FALAH BANDAR LAMPUNG

Agung Fahri

UIN Raden Intan Lampung (fahriagung245@gmail.com)

Kata Kunci:

Strategic
Management,
School Leadership,
Teacher
Performance

ABSTRACT

This study explores the strategic management practices of the principal of Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung in enhancing teacher performance. In the context of increasing educational demands, school leadership plays a pivotal role in improving teaching quality through planned, measurable strategies. The research aims to identify the principal's strategic steps, evaluate their effectiveness, and understand their impact on teachers' pedagogical competence, discipline, and digital literacy. Using a qualitative approach with descriptive methods, data were collected through observation, interviews, and documentation. The principal's strategy was implemented through four key stages: SWOT-based internal-external analysis, strategic vision formulation, program implementation (training, supervision, teacher collaboration), and continuous evaluation with feedback integration. The findings indicate significant improvement in teacher performance, particularly in lesson preparation, attendance, and technology integration. These outcomes suggest that strategic planning based on participatory analysis and reflective evaluation can create a collaborative, adaptive, and forward-looking school culture. The study concludes that the role of a visionary and responsive principal is crucial in shaping a high-performing educational institution. These findings provide a practical model that can be adopted by other Islamic schools to improve teacher performance. Future studies could explore the quantitative impact of such strategies on student outcomes or replicate the model across different educational levels.

¹ Agung Fahri

PENDAHULUAN

Pendahuluan Madrasah Aliyah sebagai salah satu jenjang pendidikan formal dalam sistem pendidikan Islam di Indonesia memiliki fungsi strategis dalam menyiapkan generasi muda yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga matang secara spiritual dan berakhlak mulia. Madrasah tidak hanya menjalankan fungsi transfer ilmu pengetahuan, namun juga berperan sebagai agen transformasi nilai dan karakter. Dalam konteks ini, kualitas kinerja guru menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan pendidikan madrasah. Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran dan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, efektif, dan inspiratif. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu madrasah seyogianya diawali dengan peningkatan kinerja guru, yang membutuhkan strategi manajerial yang terencana dan berkesinambungan. Di sinilah pentingnya peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan yang memiliki tanggung jawab strategis dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Kepala madrasah memiliki fungsi ganda, yaitu sebagai administrator sekaligus pemimpin transformasional yang menggerakkan seluruh potensi lembaga. Dalam menjalankan perannya, kepala madrasah harus mampu membaca situasi internal dan eksternal madrasah untuk merancang strategi yang efektif, termasuk dalam meningkatkan kinerja guru. Strategi yang tepat tidak hanya dirumuskan secara teoretik, tetapi harus dilandasi oleh pemahaman terhadap kekuatan dan kelemahan internal madrasah, serta tantangan dan peluang dari luar yang terus berubah. Menurut Siagian (dalam Leadership et al., 2020), strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang diambil oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan. Maka dalam konteks pendidikan, strategi kepala madrasah merupakan arah kebijakan dan perencanaan yang sistematis dan berkelanjutan, guna menggerakkan semua sumber daya menuju pencapaian mutu pendidikan yang lebih baik.

Namun demikian, kondisi di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan antara strategi ideal yang dirancang dan pelaksanaannya dalam realitas. Di berbagai madrasah, termasuk Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung, kepala madrasah sering menghadapi berbagai kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia, rendahnya motivasi guru, minimnya fasilitas pendukung pembelajaran, serta tantangan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi yang cepat. Banyak guru yang masih mengalami stagnasi dalam kinerja karena tidak mendapat dorongan yang cukup melalui pembinaan, pelatihan, ataupun apresiasi atas kinerjanya. Dalam kondisi seperti ini, manajemen strategis menjadi kebutuhan mendesak agar lembaga pendidikan mampu beradaptasi dan bersaing dalam dinamika global.

Manajemen strategis merupakan pendekatan manajerial yang menekankan pentingnya formulasi dan implementasi strategi secara sistematis berdasarkan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Konsep ini menekankan bahwa perumusan strategi harus didasarkan pada pemetaan situasi internal dan eksternal lembaga. Umar (2020) menegaskan bahwa manajemen strategis adalah proses yang mencakup perencanaan jangka panjang, bersifat dinamis, berpadu dengan operasional, dan berorientasi masa depan. Dalam konteks madrasah, penerapan manajemen strategis memungkinkan kepala madrasah untuk mengambil keputusan yang adaptif, mengantisipasi perubahan kebijakan nasional, serta menjawab tantangan era digital. Oleh karena itu, strategi kepala madrasah yang dirancang secara strategis tidak hanya akan berfungsi sebagai pedoman kebijakan, tetapi juga menjadi alat perubahan yang mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja guru secara menyeluruh.

Kinerja guru sendiri merupakan indikator kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Gibson (dalam Pengajar et al., 2014) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel individu, organisasi, dan psikologis. Dengan kata lain, seorang guru tidak dapat bekerja optimal tanpa adanya dukungan sistemik dari institusi tempatnya bekerja. Kinerja guru tidak hanya

dilihat dari keberhasilan akademik siswa, tetapi juga dari tanggung jawab profesionalnya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Dalam praktiknya, guru menghadapi berbagai tekanan mulai dari beban administrasi, kurangnya sarana prasarana, hingga rendahnya pengakuan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, strategi yang dirumuskan oleh kepala madrasah harus menyentuh dimensi motivasional, kompetensi, serta kesejahteraan guru agar mampu meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme mereka.

Hasil penelitian Umayroh et al. (2022) menunjukkan bahwa tantangan pendidikan saat ini menuntut guru untuk beradaptasi dengan teknologi, menguasai media pembelajaran digital, dan menjadi fasilitator pembentukan karakter siswa. Guru tidak lagi cukup hanya sebagai pengajar, tetapi juga dituntut menjadi pembimbing dan role model bagi peserta didik. Dalam situasi ini, strategi kepala madrasah harus mampu menciptakan iklim organisasi yang inovatif dan kolaboratif, serta menyediakan akses terhadap pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Lebih lanjut, kepala madrasah perlu memiliki kemampuan kepemimpinan visioner dan transformasional agar dapat memotivasi guru dan seluruh warga madrasah untuk bersama-sama mewujudkan visi pendidikan yang unggul.

Kondisi ini juga diperkuat oleh temuan Noprika & Yusro (2020), yang menekankan bahwa strategi madrasah yang tidak berbasis pada data dan kebutuhan nyata sering kali gagal mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, penyusunan strategi harus didasarkan pada hasil analisis terhadap faktor-faktor internal yang mendukung atau menghambat keberhasilan, seperti kompetensi guru, budaya kerja, dan fasilitas, serta faktor eksternal seperti dukungan masyarakat, kebijakan pemerintah, dan dinamika teknologi informasi. Dalam konteks Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung, penerapan manajemen strategis yang dilakukan kepala madrasah menjadi titik sentral yang menentukan arah dan kualitas pendidikan di masa depan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dilakukan untuk menggali secara mendalam bagaimana manajemen strategi kepala Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru. Fokus penelitian terletak pada identifikasi strategi yang dirancang, proses implementasinya, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap peningkatan mutu kinerja guru. Nilai kebaruan dari penelitian ini adalah pada pendekatan kontekstual yang digunakan—yakni memotret secara langsung praktik manajemen strategis kepala madrasah dalam konteks lokal—dan mengaitkannya dengan upaya peningkatan kinerja guru di era yang penuh tantangan dan perubahan cepat. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kebijakan pendidikan Islam, khususnya dalam hal penguatan kepemimpinan madrasah dan optimalisasi kinerja guru sebagai pilar utama peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, karena bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan holistik mengenai manajemen strategi kepala Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja guru. Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi strategi, proses pengambilan keputusan, serta dampak kepemimpinan kepala madrasah dalam konteks nyata dan alamiah. Fokus penelitian tidak hanya pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan dinamika yang terjadi dalam implementasi strategi di lingkungan madrasah.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, serta beberapa guru yang dianggap representatif untuk memberikan pandangan tentang strategi kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Instrumen wawancara disusun dalam bentuk panduan pertanyaan terbuka yang

mengacu pada tujuan penelitian. Observasi dilakukan dengan mencermati praktik manajerial kepala madrasah dalam kegiatan rutin seperti rapat, supervisi guru, dan kegiatan pengembangan profesi. Sementara itu, dokumentasi mencakup analisis terhadap dokumen rencana strategis madrasah, program kerja tahunan, serta laporan evaluasi kinerja guru.

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik, serta member checking kepada informan kunci untuk memastikan keakuratan informasi. Peneliti juga membuat catatan lapangan sebagai bagian dari refleksi kontekstual dan untuk memperkuat kedalaman data yang diperoleh. Seluruh proses penelitian dilakukan secara sistematis, etis, dan mengikuti prosedur penelitian kualitatif yang telah ditetapkan, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya, bermakna, dan memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan manajemen pendidikan di lingkungan madrasah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memudahkan pemahaman dan pembacaan, hasil penelitian dideskripsikan terlebih dahulu, dilanjutkan bagian pembahasan. Subjudul hasil dan subjudul pembahasan disajikan terpisah. Bagian ini harus menjadi bagian yang paling banyak, minimum 60% dari keseluruhan badan artikel.

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen strategi yang diterapkan oleh kepala Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, ditemukan bahwa kepala madrasah menjalankan manajemen strategis melalui beberapa tahapan sistematis, yaitu: (1) identifikasi kondisi madrasah, (2) perumusan visi dan misi strategis, (3) penyusunan program peningkatan kinerja guru, (4) implementasi program kerja, dan (5) evaluasi secara berkala.

1. Identifikasi Kondisi Internal dan Eksternal Madrasah

Langkah awal dalam pelaksanaan manajemen strategi yang dilakukan oleh kepala Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung adalah mengidentifikasi kondisi aktual madrasah baik dari aspek internal maupun eksternal. Pendekatan ini menggunakan analisis SWOT sebagai dasar dalam merumuskan strategi yang sesuai dengan karakteristik dan tantangan madrasah. Proses identifikasi dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan seluruh unsur manajemen madrasah, terutama para wakil kepala, guru senior, dan tenaga administrasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala madrasah secara berkala mengadakan rapat evaluatif untuk mengidentifikasi kekuatan (strengths) seperti kekompakan tim guru, semangat keagamaan yang tinggi, serta adanya budaya religius yang melekat dalam keseharian warga madrasah.

Di sisi lain, beberapa kelemahan (weaknesses) yang ditemukan antara lain masih adanya ketergantungan guru terhadap metode pembelajaran konvensional, rendahnya literasi teknologi, serta kurangnya penguasaan guru terhadap media digital yang relevan dalam pembelajaran. Selain itu, terbatasnya fasilitas seperti ruang laboratorium, koneksi internet yang tidak stabil, dan minimnya akses terhadap bahan ajar digital menjadi hambatan yang perlu diatasi secara strategis.

Sementara dari aspek eksternal, kepala madrasah mengidentifikasi sejumlah peluang (opportunities), antara lain adanya program peningkatan kompetensi guru dari Kementerian Agama, dukungan dari komite madrasah, serta potensi kolaborasi dengan lembaga pendidikan tinggi dan komunitas guru profesional. Adapun tantangan (threats) eksternal yang cukup signifikan antara lain adalah meningkatnya persaingan antar lembaga pendidikan dalam hal

kualitas lulusan, perubahan kebijakan kurikulum nasional yang cukup cepat, serta ekspektasi masyarakat terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan berbasis teknologi.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya mengandalkan intuisi dalam menyusun strategi, tetapi menggunakan hasil analisis SWOT tersebut sebagai dasar perumusan kebijakan yang lebih tepat sasaran. Proses identifikasi ini menjadi fondasi penting dalam menyusun rencana strategis madrasah yang sesuai dengan kebutuhan, potensi, dan realitas yang dihadapi. Hal ini mencerminkan bahwa kepala madrasah memiliki kesadaran akan pentingnya pengambilan keputusan yang berbasis data, evaluatif, dan kolaboratif sebagai bagian dari penerapan manajemen strategis yang efektif.

2. Perumusan Visi Strategis dan Penetapan Sasaran

Kepala madrasah menyusun visi dan misi yang berorientasi pada peningkatan mutu guru dan siswa. Visi yang dirumuskan tidak hanya mencerminkan arah jangka panjang lembaga, tetapi juga menjadi acuan dalam perumusan tujuan-tujuan operasional. Berdasarkan dokumentasi rencana kerja madrasah, visi yang disusun menekankan pada terwujudnya madrasah unggul dalam prestasi akademik dan non-akademik, serta memiliki keunggulan dalam nilai-nilai keislaman dan penguasaan teknologi informasi. Visi ini dijabarkan ke dalam misi dan tujuan strategis yang difokuskan pada peningkatan kualitas kinerja guru sebagai pilar utama keberhasilan pendidikan.

Kepala madrasah menetapkan sejumlah sasaran yang bersifat spesifik, terukur, dan berorientasi pada hasil. Beberapa sasaran utama yang dirumuskan antara lain peningkatan kompetensi pedagogik guru, penguatan integritas dan karakter pendidik, optimalisasi penggunaan media teknologi dalam pembelajaran, serta peningkatan partisipasi guru dalam program pengembangan profesi berkelanjutan. Visi dan sasaran ini selanjutnya diturunkan ke dalam program kerja tahunan dan rencana implementasi mingguan dan bulanan, yang disosialisasikan kepada seluruh guru dan tenaga kependidikan dalam rapat kerja awal tahun pelajaran.

Hasil observasi menunjukkan bahwa visi dan sasaran yang dirumuskan bukan hanya menjadi dokumen formalitas, tetapi betul-betul dijadikan pedoman dalam mengarahkan seluruh aktivitas madrasah, khususnya dalam hal pembinaan kinerja guru. Kepala madrasah secara aktif mengintegrasikan sasaran tersebut ke dalam proses supervisi akademik, pemantauan pelaksanaan kurikulum, dan evaluasi kinerja guru setiap semester. Misalnya, dalam menetapkan sasaran peningkatan kompetensi teknologi pembelajaran, kepala madrasah mengarahkan agar setiap guru mampu membuat dan memanfaatkan media digital seperti video pembelajaran, presentasi interaktif, dan aplikasi evaluasi online.

Lebih lanjut, kepala madrasah juga menetapkan indikator keberhasilan dalam bentuk target peningkatan rata-rata nilai supervisi guru, peningkatan jumlah guru yang mengikuti pelatihan bersertifikat, dan peningkatan partisipasi guru dalam forum-forum akademik. Dengan demikian, perumusan visi strategis dan penetapan sasaran dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi faktual madrasah serta diarahkan untuk mendorong transformasi kinerja guru secara menyeluruh. Proses ini menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa strategi madrasah tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar bersandar pada upaya peningkatan mutu pendidikan.

3. Implementasi Strategi melalui Program Peningkatan Kinerja Guru

Strategi yang dirumuskan kepala madrasah diimplementasikan melalui program-program pengembangan profesional guru seperti pelatihan internal, workshop media pembelajaran, pembentukan komunitas belajar guru, dan supervisi akademik. Berdasarkan hasil wawancara, guru merasa terbantu dengan pendekatan ini karena program bersifat kolaboratif dan berbasis kebutuhan. Kepala madrasah juga menerapkan sistem monitoring berbasis indikator kinerja untuk mengukur efektivitas pelaksanaan strategi.

Tabel 1. Program Strategis Kepala Madrasah untuk Peningkatan Kinerja Guru

Program Strategis	Bentuk Implementasi	Tujuan Utama
Pelatihan Internal Guru	Workshop penggunaan Google Classroom	Meningkatkan literasi digital
Komunitas Belajar Guru	Forum rutin bulanan antar guru	Berbagi praktik pembelajaran efektif
Supervisi Akademik	Observasi dan umpan balik dari kepala madrasah	Peningkatan kualitas proses pembelajaran
Penghargaan Guru Berprestasi	Pemberian sertifikat dan insentif tahunan	Meningkatkan motivasi dan loyalitas

4. Evaluasi dan Umpan Balik

Evaluasi Evaluasi merupakan bagian integral dari siklus manajemen strategis yang diterapkan oleh kepala Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung. Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, evaluasi dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, khususnya setiap akhir semester. Proses evaluasi ini tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah sendiri, tetapi melibatkan tim manajerial, termasuk wakil kepala madrasah bidang kurikulum, kesiswaan, dan sarana prasarana, serta partisipasi aktif dari para guru. Evaluasi dilakukan melalui forum refleksi pembelajaran, pengisian instrumen evaluasi kinerja guru, serta diskusi kelompok terfokus (FGD) untuk menggali persepsi guru terhadap efektivitas program yang telah dijalankan.

Kegiatan evaluasi mencakup beberapa aspek penting, antara lain efektivitas pelatihan guru, pencapaian target-target strategis dalam peningkatan kinerja, dan kendala-kendala yang dihadapi selama pelaksanaan program. Kepala madrasah memanfaatkan data dari hasil supervisi akademik, kehadiran guru, keikutsertaan dalam pelatihan, serta umpan balik langsung dari guru sebagai dasar analisis. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah memberikan kuesioner terbuka kepada guru untuk menilai keberhasilan strategi yang telah dijalankan, serta memberikan masukan untuk pengembangan strategi pada semester berikutnya. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah mengadopsi pola kepemimpinan partisipatif dengan menempatkan guru sebagai subjek aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Hasil dari evaluasi menunjukkan adanya perbaikan yang cukup signifikan dalam aspek-aspek kinerja guru. Berdasarkan dokumen laporan semester yang dianalisis, tercatat peningkatan tingkat kehadiran guru dari sebelumnya rata-rata 88% menjadi 96% setelah penerapan strategi manajemen yang baru. Selain itu, kesiapan guru dalam pembelajaran meningkat, terlihat dari bertambahnya jumlah guru yang menyusun perangkat pembelajaran lengkap sesuai kurikulum. Penguasaan teknologi juga menunjukkan kemajuan, di mana sebagian besar guru telah mampu menggunakan platform pembelajaran digital seperti Google Classroom, Canva for Education, dan Quizizz dalam kegiatan belajar mengajar.

Lebih dari itu, hasil evaluasi juga memperlihatkan tumbuhnya budaya saling mendukung antar guru dalam peningkatan kualitas kerja. Kepala madrasah memfasilitasi pertemuan rutin antar guru dalam bentuk forum refleksi dan diskusi hasil supervisi, sehingga tercipta suasana dialogis dan saling belajar. Evaluasi tidak hanya dijadikan sebagai sarana pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pemberdayaan dan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Umpan balik dari evaluasi kemudian dijadikan dasar oleh kepala madrasah untuk menyusun revisi strategi, menyempurnakan program kerja, serta merancang kegiatan pengembangan guru yang lebih kontekstual dan relevan dengan kebutuhan mereka. Proses ini menunjukkan bahwa evaluasi bukan akhir dari strategi, tetapi bagian penting dari

siklus manajemen strategis yang menjamin keberlanjutan peningkatan mutu di lingkungan madrasah.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa kepala Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung telah menjalankan manajemen strategi secara sistematis, mulai dari analisis kondisi madrasah, perumusan visi, implementasi program, hingga evaluasi berkelanjutan. Jika ditinjau dari teori manajemen strategis yang dikemukakan oleh Umar (2020), proses ini mencerminkan seluruh tahapan manajerial yang ideal, yakni perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal. Pendekatan ini menempatkan kepala madrasah sebagai aktor utama yang tidak hanya mengelola sumber daya, tetapi juga memimpin transformasi kelembagaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam konteks penelitian ini, strategi kepala madrasah menjadi instrumen utama dalam meningkatkan kinerja guru yang mencakup aspek kompetensi pedagogik, penggunaan teknologi, serta motivasi dan kedisiplinan kerja.

Langkah pertama yang dilakukan kepala madrasah—identifikasi kondisi internal dan eksternal—merupakan fondasi penting dalam proses manajemen strategis. Hal ini sesuai dengan pendapat Mintzberg et al. (2017) yang menyatakan bahwa strategi yang efektif hanya dapat dirumuskan apabila organisasi mampu memahami posisi aktualnya secara menyeluruh. Dalam konteks Madrasah Aliyah Darul Falah, pengumpulan data kondisi madrasah dilakukan melalui pendekatan kolaboratif yang melibatkan guru, wakil kepala, dan tenaga kependidikan. Strategi ini terbukti relevan karena sejalan dengan temuan Damayanti et al. (2021), yang menyatakan bahwa partisipasi stakeholder dalam proses analisis kebutuhan akan meningkatkan akurasi dan keberterimaan strategi yang dirumuskan.

Perumusan visi strategis dan penetapan sasaran yang dilakukan kepala madrasah juga memperkuat peran kepemimpinan visioner dalam pendidikan. Visi yang terintegrasi dengan nilai keislaman dan teknologi menandakan kesadaran akan tantangan abad ke-21, terutama dalam hal kompetensi digital guru. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyasa (2020), yang menyebutkan bahwa kepala sekolah/madrasah yang memiliki visi jangka panjang cenderung berhasil membawa lembaga pendidikan ke arah inovasi, termasuk dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, penetapan sasaran yang spesifik dan terukur, seperti peningkatan kehadiran, pemanfaatan media digital, serta pengembangan karakter guru, menjadi indikator penting dalam keberhasilan strategi pendidikan.

Strategi implementasi melalui pelatihan, supervisi, komunitas belajar guru, dan sistem penghargaan mencerminkan upaya kepala madrasah dalam menggabungkan pendekatan struktural dan motivasional. Ini sejalan dengan teori motivasi kerja Herzberg (Two-Factor Theory), di mana peningkatan kinerja pegawai (dalam hal ini guru) tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif, tetapi juga oleh penghargaan intrinsik, dukungan profesional, dan rasa keterlibatan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Afifah & Putra (2021), yang menyatakan bahwa kepala madrasah yang menyediakan pelatihan yang relevan dan membangun komunitas pembelajaran aktif di antara guru akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Penting pula dicermati bahwa proses evaluasi dan umpan balik yang diterapkan oleh kepala madrasah merupakan bagian penting dari siklus continuous improvement. Evaluasi bukan hanya untuk mengukur keberhasilan program, tetapi juga sebagai sarana refleksi bersama dan dasar perbaikan strategi berikutnya. Strategi ini sejalan dengan prinsip manajemen mutu pendidikan menurut Deming (PDCA cycle: Plan-Do-Check-Act), yang menekankan perlunya evaluasi sebagai landasan pengambilan keputusan berbasis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik evaluasi madrasah dilakukan secara partisipatif, melalui forum refleksi, diskusi kelompok, dan penyusunan indikator keberhasilan berbasis data nyata. Model

evaluasi ini juga tercermin dalam penelitian oleh Widodo & Suparman (2019), yang menyatakan bahwa kepala madrasah yang mampu membangun sistem evaluasi terbuka dan dialogis cenderung lebih berhasil dalam mengembangkan kinerja guru.

Salah satu aspek penting dari temuan ini adalah peningkatan penguasaan guru terhadap teknologi pembelajaran. Ini merupakan respons positif terhadap tuntutan pembelajaran abad 21 yang menekankan integrasi teknologi dalam proses mengajar. Sebagaimana dikemukakan dalam studi oleh Sumarni et al. (2022), pelatihan dan pendampingan dalam penggunaan teknologi memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran guru, terutama dalam konteks pembelajaran daring dan hybrid. Kepala Madrasah Darul Falah memahami kondisi ini dengan menyediakan ruang dan waktu khusus bagi guru untuk bereksperimen menggunakan perangkat digital, dan ini terbukti efektif meningkatkan rasa percaya diri guru dalam mengadopsi metode baru.

Lebih jauh, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam strategi kepala madrasah. Di satu sisi, kepala madrasah memotivasi guru dengan memberi apresiasi dan dukungan (transformasional), namun di sisi lain ia juga menekankan kedisiplinan dan pencapaian target kerja (transaksional). Pendekatan ini selaras dengan temuan Syaifuddin et al. (2020), yang menyimpulkan bahwa kombinasi kedua gaya kepemimpinan tersebut efektif meningkatkan kinerja guru, karena memberikan keseimbangan antara inspirasi dan regulasi.

Dari perspektif teoritis, penelitian ini menegaskan kembali pentingnya teori kinerja menurut Gibson (dalam Pengajar et al., 2014), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel individu, organisasi, dan psikologis. Temuan menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah menyentuh ketiga dimensi tersebut, yakni dengan memberikan ruang pengembangan diri (variabel individu), menciptakan lingkungan kerja kolaboratif (organisasi), serta membangun motivasi dan penghargaan (psikologis). Oleh karena itu, pendekatan strategis yang komprehensif ini menjadi kekuatan utama dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan model aplikatif bagi kepala madrasah lain, terutama dalam menyusun strategi yang sesuai dengan konteks lokal madrasah-madrasah masing-masing. Strategi berbasis analisis kebutuhan, partisipatif, berbasis data, dan adaptif terhadap teknologi menjadi kunci utama keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Dari sisi kontribusi ilmiah, penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai praktik manajemen strategis pendidikan Islam berbasis realitas lapangan yang kontekstual dan operasional.

KESIMPULAN

Kesimpulan manajemen strategi yang dijalankan oleh kepala Madrasah Aliyah Darul Falah Bandar Lampung berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, baik dari aspek pedagogik, kedisiplinan, maupun penguasaan teknologi pembelajaran. Strategi yang disusun melalui pendekatan analisis SWOT, perumusan visi dan misi strategis, implementasi program pengembangan guru, serta evaluasi berkelanjutan, menunjukkan efektivitas tinggi dalam membentuk budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Strategi ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi bersumber dari kepemimpinan yang visioner dan partisipatif, di mana kepala madrasah mampu memfasilitasi transformasi manajerial yang menjangkau seluruh aspek pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa strategi kepemimpinan pendidikan yang berbasis data, kebutuhan lapangan, serta evaluasi reflektif memiliki kekuatan besar dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran bagi guru, pembina moral kerja, dan motor penggerak perubahan kelembagaan. Dengan demikian,

keberhasilan strategi ini dapat menjadi model implementatif yang dapat direplikasi oleh madrasah lain dengan penyesuaian kontekstual.

Ke depan, temuan ini memiliki prospek pengembangan sebagai dasar perumusan model manajemen strategis berbasis praktik terbaik (best practices) di madrasah, terutama dalam konteks peningkatan kualitas tenaga pendidik. Aplikasi penelitian ini juga sangat potensial untuk dikembangkan dalam format pelatihan kepala madrasah atau modul manajemen strategis yang dapat diterapkan oleh Kementerian Agama dalam pembinaan kepala satuan pendidikan. Penelitian lanjutan dapat diarahkan pada penguatan dimensi kuantitatif dengan mengukur dampak langsung strategi terhadap capaian akademik siswa, serta mengintegrasikan variabel-variabel psikososial lain seperti kepuasan kerja guru dan loyalitas terhadap institusi.

Dengan pendekatan yang adaptif dan reflektif seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, madrasah dapat terus berkembang sebagai lembaga pendidikan yang bukan hanya unggul secara akademik, tetapi juga tangguh dalam menghadapi tantangan perubahan zaman dan kebutuhan pendidikan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., Subandi, S., Romlah, R., & Maulidin, S. (2024). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH BATU PUTUK BANDAR LAMPUNG. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, 13(02), 280-294. <https://doi.org/10.51226/assalam.v13i02.734>
- Afifah, R., & Putra, D. P. (2021). Pengaruh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui program supervisi dan pengembangan profesional. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 23–34.
- Damayanti, E., Nurhidayah, N., & Sari, M. D. (2021). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 187–200.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organization: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill. (dikutip dalam teori Gibson terkait variabel kinerja)
- Islam, M., Wahyudi, R., & Hidayat, S. (2021). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru: Studi kasus di MA Al-Mujahidin. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 53–66.
- Leadership, et al. (2020). *Leadership & Management in Educational Contexts* (edisi revisi). Nirwana.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2017). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. Free Press.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Noprika, A., & Yusro, A. (2020). Analisis strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 101–112.

- Pengajar, M., Sulastri, I., & Darwis, M. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(2), 91–100.
- Syaifuddin, M., Nurhadi, & Lestari, A. (2020). Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, 8(1), 56–68.
- Sumarni, N., Kurniawati, D., & Yuliani, S. (2022). Peningkatan kompetensi guru dalam penggunaan teknologi melalui workshop online. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 5(1), 45–54.
- Umar, H. (2020). *Strategic Management in Education*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Umayroh, L., Fitriyani, N., & Syafri, S. (2022). Peran guru dalam menghadapi perkembangan teknologi dan pendidikan karakter di era digital. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 7(1), 67–78.
- Widodo, S., & Suparman, A. (2019). Praktik evaluasi kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 10(2), 155–172.
- Yamin, M. (2021). Apresiasi kinerja guru dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Profesi*, 9(3), 33–44.