
Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Ittihadul Khoiriyah Desa Muaro Jambi Kecamatan Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Kaharuddin Institut Agama Islam Muhammad Azim Kaharuddin906@gmail.com	ISSN: 2807-9558 Vol. 5, No. 1 April 2025 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup
Annajmi Institut Agama Islam Muhammad Azim Annajmi.1721@gmail.com	
Rafik Darmansyah Institut Agama Islam Muhammad Azim Rafikdarmansyah28@gmail.com	
Ahabbi Rachman Al Amiri Institut Agama Islam Muhammad Azim ahabbirachman@gmail.com	
Azwir Institut Agama Islam Muhammad Azim azwirjo@gmail.com	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Kaharuddin, Annajmi, Darmansyah, R., Al Amiri, A. R., & Azwir.,(2025). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Ittihadul Khoiriyah Desa Muaro Jambi Kecamatan Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. *Arus Jurnal Pendidikan*, 5(1), 1-10

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Madrasah Aliyah Ittihadul Khoiriyah, Desa Muaro Jambi, Kecamatan Maro Sebo, Kabupaten Muaro Jambi. Berbagai tantangan sering dihadapi dalam upaya ini, termasuk keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta beban kerja administratif yang tinggi. Dalam konteks ini, peran kepala madrasah menjadi sangat penting untuk merumuskan dan mengimplementasikan strategi yang efektif guna mengatasi tantangan tersebut dan mendukung pengembangan kompetensi profesional guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di MA Ittihadul Khoiriyah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, seperti meningkatkan disiplin kerja melalui rapat rutin, monitoring kehadiran, serta sistem reward and punishment yang transparan. Kepala madrasah juga menekankan kerja sama tim melalui program "sharing session" dan proyek lintas mata pelajaran. Evaluasi rutin terhadap kinerja guru membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang sesuai. Selain itu, penyediaan fasilitas dan sumber daya yang memadai, seperti perpustakaan yang lengkap dan laboratorium yang berfungsi dengan baik, mendukung proses pembelajaran yang inovatif. Kolaborasi antar guru didorong melalui komunitas pembelajaran profesional, sementara insentif keuangan diberikan bagi pendidik yang berprestasi.

Kata Kunci: Strategi Kepala Madrasah, Kompetensi Profesional Guru, Kualitas Pendidikan

Abstract

This study aims to identify and analyze the strategies employed by the principal of Madrasah Aliyah Ittihadul Khoiriyah, located in Muaro Jambi Village, Maro Sebo District, Muaro Jambi Regency, in enhancing teachers' professional competence. Various challenges are often encountered in this endeavor, including limited resources, lack of continuous professional training and development, as well as a high administrative workload. In this context, the role of the school principal is crucial in formulating and implementing effective strategies to overcome these obstacles and support the development of teachers' professional competence. This study adopts a qualitative descriptive method. The findings indicate that the principal of MA Ittihadul Khoiriyah implements several strategies to enhance teachers' professional competence, such as reinforcing work discipline through regular meetings, attendance monitoring, and a transparent reward and punishment system. The principal also emphasizes teamwork through "sharing sessions" and interdisciplinary projects. Regular evaluations of teacher performance are conducted to identify appropriate training needs. In addition, the provision of adequate facilities and resources—such as a well-equipped library and functional laboratories—supports innovative learning processes. Teacher collaboration is encouraged through professional learning communities, while financial incentives are offered to high-performing educators

Keywords: Principal's Strategy, Teachers' Professional Competence, Quality of Education

A. Pendahuluan

Peningkatan kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran dituntut untuk memiliki kompetensi profesional yang mencakup penguasaan materi pelajaran, pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, serta kemampuan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif dan inovatif. Kompetensi ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan hasil belajar siswa, tetapi juga dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan inspiratif. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru harus memiliki empat kompetensi utama, yakni pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi profesional, secara khusus, didefinisikan sebagai kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan secara nasional.

Namun demikian, dalam implementasinya, terdapat berbagai kendala yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kompetensi guru. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya program pelatihan berkelanjutan yang sistematis dan terstruktur bagi para guru. Pelatihan sering kali bersifat sporadis dan tidak sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Selain itu, keterbatasan dana pengembangan profesional juga menjadi kendala signifikan, terutama di madrasah yang memiliki anggaran operasional terbatas. Di sisi lain, terdapat pula resistensi dari sebagian guru terhadap inovasi pembelajaran, yang dipicu oleh rasa nyaman terhadap metode lama dan kurangnya motivasi untuk berubah. Tak kalah penting, beban administratif yang tinggi juga sering kali membatasi ruang gerak kepala madrasah untuk berfokus pada pengembangan mutu akademik dan pembinaan profesional guru (Nurhasanah & Rahayu, 2023).

Permasalahan-permasalahan tersebut juga ditemukan secara nyata di Madrasah Aliyah Ittihadul Khoiriyah. Beberapa isu yang menonjol antara lain adalah rendahnya kehadiran guru dalam kegiatan pelatihan yang telah dirancang oleh pihak madrasah. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya minat, kurangnya insentif, atau jadwal pelatihan yang tidak fleksibel. Selain itu, pemanfaatan fasilitas pendidikan seperti laboratorium, perpustakaan, dan teknologi informasi masih belum optimal. Guru belum sepenuhnya memanfaatkan media pembelajaran digital dalam kegiatan mengajar. Tidak kalah penting, kolaborasi antar guru dalam menyusun strategi pembelajaran yang inovatif juga masih terbatas, sehingga pembelajaran cenderung berjalan secara individual dan monoton. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki pendekatan strategis yang komprehensif untuk membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif dan profesional (Ambarwati, 2022).

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, kepala madrasah memiliki peran sentral tidak hanya sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*). Kepala madrasah dituntut mampu memberikan pembinaan, bimbingan,

dan motivasi kepada guru untuk terus mengembangkan kapasitas profesional mereka. Tuntutan zaman berupa perubahan kurikulum, integrasi teknologi dalam pembelajaran, serta ekspektasi masyarakat terhadap pendidikan yang berkualitas menjadikan peran kepala madrasah semakin kompleks dan strategis. Mulyasa (2013) menegaskan bahwa kepala sekolah (termasuk kepala madrasah) harus menjalankan peran sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* secara simultan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepala madrasah merancang dan menerapkan kebijakan strategis dalam pengembangan profesional guru, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan adaptif terhadap perubahan.

Keberhasilan program peningkatan kompetensi guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor eksternal dan internal. Dukungan dari pemerintah dalam bentuk kebijakan yang mendorong pengembangan profesionalisme guru sangat diperlukan, misalnya melalui program Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PPG), sertifikasi, maupun Bimtek. Keterlibatan komite madrasah juga berperan penting dalam mengadvokasi dan memberikan dukungan moral maupun material terhadap program yang dijalankan oleh madrasah. Di samping itu, kesiapan individu guru untuk bertransformasi juga merupakan kunci keberhasilan. Tanpa adanya kesadaran dan kemauan dari guru sendiri, strategi yang diterapkan kepala madrasah tidak akan berdampak maksimal (Nurhasanah & Rahayu, 2023).

Penelitian ini memfokuskan analisis pada strategi-strategi yang telah diterapkan oleh kepala Madrasah Aliyah Ittihadul Khoiriyah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi metode atau pendekatan yang digunakan, mengevaluasi efektivitas implementasinya, serta merumuskan rekomendasi strategis yang relevan dengan konteks madrasah. Dengan adanya hasil evaluasi ini, diharapkan pihak madrasah dapat memiliki dasar yang kuat dalam menyusun program pengembangan profesional guru yang lebih efektif dan berkelanjutan (Ambarwati, 2022).

Selain itu, dalam merancang strategi peningkatan kompetensi guru, kepala madrasah juga perlu mempertimbangkan pendekatan berbasis kebutuhan (*need-based approach*) yang berorientasi pada kondisi riil di lapangan. Setiap guru memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, serta gaya belajar yang berbeda, sehingga strategi pengembangan tidak bisa disamaratakan. Dengan melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan dan memperhatikan karakteristik individu guru, program pelatihan yang diselenggarakan akan lebih tepat sasaran dan berdampak langsung terhadap praktik pembelajaran di kelas (Mulyasa, 2013). Pendekatan personalisasi ini tidak hanya memperkuat efektivitas pelatihan, tetapi juga membangun rasa kepemilikan (*sense of ownership*) dari guru terhadap proses pengembangan dirinya.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan utama untuk memahami secara mendalam strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi secara komprehensif fenomena sosial yang kompleks dalam konteks alamnya (Creswell & Poth, 2018). Pendekatan ini berlandaskan paradigma naturalistik sebagaimana dikemukakan oleh Lincoln dan Guba (1985), yang memandang bahwa realitas bersifat jamak, dinamis, dan dibentuk oleh pengalaman subjektif individu. Dengan demikian, peneliti tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk memahami secara mendalam strategi dan tantangan yang dihadapi kepala madrasah dalam praktik nyata di lingkungan sekolah.

Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, guru, dan staf administrasi di Madrasah Aliyah Ittihadul Khoiriyah. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria pemilihan meliputi keterlibatan langsung dalam pengambilan kebijakan, pelaksanaan program pelatihan guru, serta pemahaman terhadap dinamika manajerial di madrasah tersebut. Lokasi penelitian dipilih secara sengaja karena madrasah ini tengah menghadapi berbagai permasalahan terkait profesionalisme guru, seperti rendahnya partisipasi dalam pelatihan dan kurangnya kolaborasi antarguru.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan terhadap kepala madrasah, guru, serta staf yang relevan untuk memperoleh informasi terkait strategi, pengalaman, serta hambatan yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi guru. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai implementasi strategi pembelajaran, budaya kerja, dan dinamika antar personal di lingkungan madrasah. Selain itu,

dokumen-dokumen seperti program kerja, laporan kegiatan pelatihan, notulen rapat, serta kebijakan internal madrasah dianalisis untuk mendukung triangulasi data. Teknik triangulasi ini diterapkan untuk meningkatkan keabsahan data, dengan cara membandingkan informasi dari berbagai sumber dan metode pengumpulan (Creswell & Poth, 2018).

Dalam menganalisis data, digunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (1994) yang mencakup tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan informasi yang relevan dari wawancara, observasi, dan dokumen. Penyajian data dilakukan melalui narasi tematik dan matriks, sehingga memudahkan peneliti dalam melihat pola dan hubungan antar kategori. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang bersifat sementara dan terus diverifikasi sepanjang proses analisis. Model ini memungkinkan analisis data yang sistematis dan fleksibel terhadap kompleksitas data kualitatif.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode. Selain itu, dilakukan juga member checking, yaitu mengonfirmasi kembali hasil interpretasi data kepada informan untuk memastikan kesesuaian dan validitas temuan (Lincoln & Guba, 1985). Keabsahan dan keandalan data dalam penelitian kualitatif sangat penting untuk menjamin bahwa interpretasi yang dihasilkan tidak bias dan dapat dipercaya.

Penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa teori yang relevan. Pertama, paradigma naturalistik dari Lincoln dan Guba (1985) menjadi landasan dalam memahami konteks sosial pendidikan secara holistik. Kedua, prinsip-prinsip *grounded theory* dari Glaser dan Strauss (1967) menginspirasi proses penarikan tema dan kategori berdasarkan data lapangan. Ketiga, validitas dan reliabilitas data dijaga melalui strategi triangulasi sebagaimana dijelaskan oleh Creswell dan Poth (2018). Keempat, proses analisis data didasarkan pada model interaktif Miles dan Huberman (1994) yang banyak digunakan dalam penelitian kualitatif. Kelima, pemahaman tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini dianalisis dengan pendekatan teori kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio (1994), yang menekankan pentingnya visi, motivasi, serta pemberdayaan guru sebagai agen perubahan dalam institusi pendidikan.

B. Hasil & Pembahasan

1. Hasil

a. Faktor Motivasi Guru dalam Mengikuti Program Pengembangan Kompetensi

Motivasi guru dalam mengikuti pelatihan dipengaruhi oleh dukungan kepala madrasah, insentif, serta relevansi pelatihan dengan kebutuhan mengajar. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih aktif dalam meningkatkan kompetensinya, sejalan dengan teori motivasi Herzberg tentang faktor intrinsik dan ekstrinsik. Tanpa insentif dan dukungan kelembagaan yang kuat, minat guru untuk mengikuti pelatihan bisa menurun. Kepala madrasah perlu merancang kebijakan insentif yang tidak hanya berbasis finansial tetapi juga apresiasi non-materi, seperti sertifikat atau peluang kenaikan jabatan. Temuan ini selaras dengan penelitian Prasetyo (2021) yang menekankan bahwa faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat mempengaruhi partisipasi guru dalam pengembangan kompetensi profesional. Studi Hasanah (2020) juga menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai lebih bersemangat untuk menerapkan metode pembelajaran baru.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi guru untuk mengikuti program pengembangan kompetensi. Adanya budaya kerja yang suportif, di mana sesama guru saling mendukung dan berbagi pengalaman, dapat meningkatkan antusiasme dalam mengikuti pelatihan. Kepala madrasah dapat mendorong terciptanya komunitas belajar di antara guru, seperti forum diskusi atau kelompok belajar, yang memungkinkan mereka untuk saling bertukar wawasan dan praktik terbaik dalam pembelajaran. Dengan demikian, motivasi guru tidak hanya dipengaruhi oleh insentif eksternal, tetapi juga oleh dorongan internal yang tumbuh dari lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.

b. Peran Kepala Madrasah dalam Mendorong Inovasi Pembelajaran

Kepala madrasah yang aktif dalam mendorong inovasi teknologi dalam pembelajaran memiliki dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru. Peran kepala madrasah sebagai inovator menjadi kunci dalam adaptasi teknologi pendidikan. Kepala madrasah yang memberikan pelatihan langsung tentang teknologi lebih berhasil meningkatkan keterampilan digital guru dibanding hanya memberikan arahan tanpa pendampingan. Tantangan terbesar adalah keterbatasan infrastruktur dan kurangnya literasi digital di kalangan guru. Hasil ini

sejalan dengan studi Wahyudi (2022) yang mengungkapkan bahwa kepala madrasah yang proaktif dalam inovasi teknologi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keterampilan digital guru. Penelitian Rahman (2021) juga menemukan bahwa kepala sekolah yang aktif dalam inovasi digital berkontribusi pada meningkatnya minat guru dalam penggunaan teknologi di kelas.

Keberhasilan implementasi teknologi dalam pembelajaran juga bergantung pada ketersediaan dukungan teknis dan keberlanjutan program pelatihan. Kepala madrasah perlu memastikan bahwa pelatihan teknologi tidak hanya bersifat sekali saja, tetapi dilakukan secara berkala agar guru dapat terus memperbarui keterampilannya sesuai dengan perkembangan terbaru. Selain itu, kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti lembaga pelatihan atau institusi pendidikan tinggi, dapat menjadi strategi yang efektif dalam menyediakan sumber daya dan pendampingan yang lebih komprehensif. Dengan adanya dukungan yang berkelanjutan, guru akan lebih percaya diri dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran, sehingga meningkatkan efektivitas pengajaran di madrasah.

c. Kendala dalam Implementasi Strategi Peningkatan Kompetensi Guru

Kendala utama dalam penerapan strategi peningkatan kompetensi adalah keterbatasan dana, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan program pelatihan. Guru yang sudah lama mengajar cenderung lebih resisten terhadap perubahan metode pembelajaran. Tanpa dukungan anggaran yang memadai, banyak program pengembangan kompetensi tidak dapat berjalan optimal. Kepala madrasah harus mengembangkan strategi perubahan bertahap agar guru tidak merasa terbebani. Hasil penelitian ini mendukung temuan Sigiarti (2018) bahwa koordinasi yang tidak optimal dalam pelaksanaan pelatihan dapat menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi guru. Studi oleh Kurniawan (2020) juga menunjukkan bahwa resistensi guru terhadap perubahan metode mengajar adalah salah satu tantangan terbesar dalam peningkatan profesionalisme.

Permasalahan lain yang sering muncul adalah ketidakmerataan kesempatan bagi guru dalam mengikuti pelatihan. Dalam beberapa kasus, guru yang memiliki hubungan kekerabatan dengan penguasa atau pemangku kebijakan lebih sering diikutsertakan dalam program pelatihan dibandingkan dengan guru lain yang mungkin lebih membutuhkan. Hal ini menciptakan ketimpangan dalam peningkatan kompetensi, di mana hanya segelintir guru yang mendapatkan manfaat dari pelatihan, sementara yang lain tetap stagnan dalam metode pengajaran tradisional. Akibatnya, efektivitas strategi peningkatan kompetensi menjadi kurang maksimal, karena belum mencakup seluruh tenaga pendidik secara adil dan merata.

d. Efektivitas Model Pendampingan dalam Pengembangan Profesionalisme Guru

Model mentoring dan coaching yang diterapkan oleh kepala madrasah terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan guru. Pendekatan mentoring memungkinkan transfer pengetahuan yang lebih efektif karena dilakukan secara langsung dan berkelanjutan. Pelaksanaan program ini masih menghadapi tantangan dalam hal alokasi waktu, karena mentor sering kali memiliki tugas mengajar yang padat. Solusi alternatif seperti pelatihan berbasis daring atau sistem rotasi mentor dapat menjadi pilihan. Studi ini mendukung penelitian Banun & Usman (2016) yang menunjukkan bahwa model mentoring berperan penting dalam penguatan keterampilan pedagogik guru. Studi Yusup (2023) juga menemukan bahwa guru yang mendapatkan pendampingan intensif lebih cepat dalam meningkatkan keterampilan mengajarnya.

efektivitas mentoring dan coaching juga sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara mentor dan guru yang dibimbing. Ketika terdapat komunikasi yang baik, rasa saling percaya, dan keterbukaan dalam berbagi pengalaman, proses mentoring dapat berjalan lebih optimal. Kepala madrasah dapat berperan dalam menciptakan budaya kerja yang suportif, di mana guru merasa nyaman untuk belajar dari mentor tanpa rasa tertekan atau takut dikritik. Dengan demikian, program mentoring tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga sebagai upaya membangun lingkungan belajar yang lebih kolaboratif dan inovatif di madrasah.

e. Dampak Langsung Strategi Kepala Madrasah terhadap Kualitas Pembelajaran

Peningkatan kompetensi guru berkontribusi langsung terhadap efektivitas pembelajaran di kelas. Guru yang mengikuti pelatihan secara aktif cenderung lebih kreatif dalam mengembangkan materi ajar. Keterlibatan kepala madrasah dalam mengawasi implementasi strategi ini juga berpengaruh pada efektivitasnya. Perlu adanya sistem monitoring dan evaluasi yang lebih sistematis agar peningkatan kompetensi guru berkelanjutan. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Oktiani (2017) yang menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru memiliki korelasi langsung dengan pencapaian akademik siswa. Penelitian Supriadi (2018)

juga menunjukkan bahwa tanpa evaluasi berkelanjutan, peningkatan kompetensi guru tidak akan optimal.

Dukungan dari sesama rekan guru juga menjadi faktor penting dalam memastikan efektivitas peningkatan kompetensi. Adanya komunitas belajar atau forum diskusi antarguru dapat menjadi wadah untuk berbagi pengalaman, saling memberikan masukan, serta mendiskusikan tantangan dalam penerapan metode pembelajaran baru. Dengan adanya interaksi yang aktif di antara guru, inovasi dalam pengajaran dapat lebih mudah diterapkan, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan adaptif terhadap perkembangan pendidikan.

Selain komunitas internal, kolaborasi dengan pihak eksternal seperti perguruan tinggi, lembaga pelatihan, atau organisasi pendidikan juga dapat memperkaya wawasan dan keterampilan guru. Program kemitraan ini tidak hanya memberikan akses terhadap pelatihan berkualitas, tetapi juga memungkinkan guru untuk mengadopsi praktik terbaik dari institusi lain. Dengan adanya pendekatan yang lebih terbuka dan beragam, peningkatan kompetensi guru dapat berjalan lebih efektif dan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran di madrasah.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sangat krusial dalam mendukung dan meningkatkan kompetensi profesional guru. Namun, berbagai tantangan seperti keterbatasan dana, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya infrastruktur masih menjadi hambatan dalam implementasi strategi peningkatan kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih sistematis untuk memastikan keberlanjutan program pengembangan guru di madrasah.

2. Pembahasan

a. Peningkatan Disiplin Guru

Untuk memastikan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru, diperlukan strategi yang tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan, tetapi juga pada peningkatan disiplin kerja. Disiplin guru berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam menegakkan aturan yang jelas dan memastikan bahwa setiap guru menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Salah satu upaya yang dapat diterapkan adalah melalui mekanisme monitoring dan penerapan sistem reward and punishment yang transparan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja guru seperti Monitoring kehadiran secara rutin, Penerapan sistem reward and punishment yang transparan.

Peningkatan disiplin guru menunjukkan dampak positif dalam menciptakan budaya kerja yang lebih profesional. Guru yang mendapatkan apresiasi cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Namun, strategi ini harus diimbangi dengan pendekatan yang lebih humanis agar tidak menimbulkan kesan otoriter.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2020) menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja guru melalui reward and punishment berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme. Studi ini sejalan dengan penelitian kami bahwa transparansi dalam sistem penghargaan dapat meningkatkan motivasi guru.

Namun, berbeda halnya dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2021) yang menemukan bahwa penerapan reward and punishment tidak selalu efektif dalam meningkatkan disiplin kerja, terutama di sekolah-sekolah dengan budaya kerja yang kurang mendukung.

b. Pengembangan Profesionalisme Guru

Peningkatan profesionalisme guru merupakan salah satu aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Guru yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya mampu menyampaikan materi ajar dengan lebih efektif, tetapi juga dapat mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki peran penting dalam mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilannya melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan lanjutan.

Namun, upaya pengembangan profesionalisme ini sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan waktu, biaya, serta kurangnya motivasi dari sebagian guru untuk mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih fleksibel dan berkelanjutan agar peningkatan kompetensi dapat dilakukan tanpa mengganggu tugas utama guru di madrasah. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah kombinasi antara

pelatihan tatap muka dan pembelajaran daring, serta membangun komunitas belajar yang memungkinkan guru untuk saling berbagi pengalaman dan wawasan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam pengembangan profesionalisme guru. Pelatihan dan workshop secara berkala, Partisipasi dalam seminar pendidikan, Mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

Program pengembangan profesionalisme yang dilakukan telah memberikan peningkatan kompetensi guru secara bertahap. Namun, tantangan utama adalah keterbatasan waktu dan biaya bagi guru untuk mengikuti pelatihan lanjutan. Solusi alternatif seperti pelatihan daring atau pembelajaran berbasis komunitas dapat menjadi pilihan efektif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusup (2023) menemukan bahwa pengembangan profesionalisme melalui pelatihan berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan mengajar guru dan berdampak langsung pada hasil belajar siswa. Hal ini menunjukkan kesamaan dengan temuan penelitian ini. Hal berbeda seperti penelitian yang oleh Rahman (2022) mengungkapkan bahwa banyak guru yang menghadiri pelatihan tetapi tidak menerapkan hasil pelatihannya di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan saja tidak cukup tanpa adanya tindak lanjut dari kepala madrasah.

c. Meningkatkan Kolaborasi

Dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah, kolaborasi antar guru menjadi salah satu faktor kunci yang dapat mendukung inovasi dan efektivitas pengajaran. Dengan adanya kerja sama yang baik, guru dapat saling bertukar pengalaman, berbagi metode pembelajaran yang efektif, serta mendiskusikan berbagai tantangan yang dihadapi dalam proses mengajar. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga menciptakan budaya akademik yang lebih dinamis dan produktif. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antar guru.

Meskipun memiliki banyak manfaat, kolaborasi antar guru sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan waktu, kurangnya inisiatif dari guru, serta perbedaan pendekatan dalam mengajar. Tanpa adanya sistem yang terstruktur, kerja sama ini cenderung berjalan tidak konsisten dan kurang memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang dapat memastikan bahwa kolaborasi antar guru dapat berjalan secara berkelanjutan dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam mendorong kolaborasi guru meliputi program "sharing session," pembentukan kelompok kerja guru, serta penerapan mentoring dan coaching sesama guru seperti Program "sharing session" antar guru, Pembentukan kelompok kerja guru, dan Penerapan mentoring dan coaching sesama guru.

Kolaborasi antar guru dapat meningkatkan kreativitas dalam pembelajaran serta memperkuat budaya saling belajar. Namun, implementasi strategi ini masih menghadapi kendala dalam konsistensi pelaksanaan. Diperlukan dukungan kebijakan dari madrasah agar kolaborasi ini tetap berjalan secara sistematis. Studi yang dilakukan oleh Sigiarti (2013) menunjukkan bahwa kolaborasi antar guru meningkatkan efektivitas pengajaran dan mendukung pengembangan kurikulum berbasis kebutuhan siswa. Temuan ini mendukung hasil penelitian ini.

Namun, penelitian oleh Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa kolaborasi antar guru sering kali terhambat oleh perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, yang menyebabkan kurangnya sinkronisasi dalam penerapan metode pembelajaran. Dari penjabarandiatas disimpulkan bahwa kolaborasi antar guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan inovasi pengajaran di madrasah. Dengan adanya kerja sama yang baik, guru tidak hanya dapat berbagi pengalaman dan metode pengajaran yang efektif, tetapi juga memperoleh dukungan dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Selain itu, kolaborasi ini turut menciptakan lingkungan akademik yang lebih dinamis dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kompetensi profesional guru dan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Meskipun memiliki banyak manfaat, implementasi kolaborasi antar guru masih menghadapi sejumlah kendala. Keterbatasan waktu, perbedaan latar belakang pendidikan, serta kurangnya sistem yang terstruktur menjadi faktor yang sering kali menghambat efektivitas kerja sama ini. Hal ini diperkuat oleh penelitian Kurniawan (2019), yang menunjukkan bahwa perbedaan pengalaman dan pendekatan mengajar dapat menyebabkan kurangnya sinkronisasi dalam penerapan metode pembelajaran. Oleh karena itu, kepala madrasah memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa kolaborasi antar guru berjalan secara sistematis dan berkelanjutan.

Dalam konteks ini, strategi seperti "sharing session," pembentukan kelompok kerja guru, serta mentoring dan coaching sesama guru dapat menjadi solusi untuk mengatasi kendala yang ada. Studi Sigiarti (2013) menegaskan bahwa kolaborasi guru yang terstruktur dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan membantu pengembangan kurikulum berbasis kebutuhan siswa. Oleh karena itu, penting bagi madrasah untuk menetapkan kebijakan yang mendukung program kolaborasi ini agar dapat berjalan secara konsisten dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

d. Penyediaan Sumber Daya

Sumber daya pendidikan yang memadai merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung proses pembelajaran yang efektif di madrasah. Fasilitas seperti perpustakaan, laboratorium, dan bahan ajar digital dapat membantu guru dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih variatif dan inovatif. Dengan adanya fasilitas yang baik, guru memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Oleh karena itu, penting bagi madrasah untuk terus meningkatkan kualitas dan aksesibilitas sumber daya pendidikan guna menunjang pengembangan kompetensi guru serta meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas.

Namun, ketersediaan fasilitas yang memadai saja tidak cukup jika tidak diiringi dengan pemanfaatan yang optimal oleh para guru. Beberapa faktor seperti kurangnya sosialisasi, minimnya pelatihan, serta keterbatasan waktu dalam memanfaatkan fasilitas sering kali menjadi kendala utama. Oleh sebab itu, kepala madrasah perlu mengambil langkah strategis dalam memastikan bahwa setiap sumber daya yang tersedia dapat digunakan secara maksimal. Salah satu caranya adalah dengan memberikan pelatihan kepada guru mengenai penggunaan fasilitas pendidikan serta mendorong kebijakan yang mendukung pemanfaatan sarana belajar secara lebih efektif. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diterapkan untuk meningkatkan pemanfaatan fasilitas pendidikan di madrasah seperti peningkatan fasilitas perpustakaan, optimalisasi penggunaan laboratorium, dan akses ke bahan ajar digital.

Penyediaan sumber daya yang memadai menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kualitas pendidikan. Namun, beberapa guru masih kurang memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara optimal. Oleh karena itu, perlu adanya sosialisasi dan pelatihan terkait pemanfaatan sumber daya pendidikan yang lebih efektif. Hal tersebut berhubungan dengan Studi yang dilakukan oleh Wahyudi (2020) menegaskan bahwa penyediaan sumber daya yang memadai dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan mendorong inovasi di kelas. Hal ini mendukung hasil penelitian kami yang menunjukkan bahwa fasilitas yang baik berkontribusi pada peningkatan kompetensi guru. Selain itu penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018) menemukan bahwa penyediaan fasilitas yang memadai belum tentu meningkatkan kualitas pengajaran jika tidak disertai dengan bimbingan dan pelatihan tentang cara pemanfaatan fasilitas tersebut.

Dari pembahasan di atas terlihat bahwa penyediaan sumber daya pendidikan memang menjadi faktor kunci dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah. Fasilitas yang lengkap, seperti perpustakaan, laboratorium, dan bahan ajar digital, memungkinkan guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan interaktif. Namun, tantangan utama yang muncul adalah rendahnya pemanfaatan fasilitas tersebut akibat kurangnya sosialisasi dan pelatihan yang memadai bagi para guru. Hal ini menunjukkan bahwa hanya menyediakan sarana belajar saja tidak cukup tanpa adanya strategi yang tepat untuk memastikan fasilitas tersebut dapat digunakan secara maksimal.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran di madrasah. Motivasi guru, inovasi dalam pembelajaran, serta efektivitas model pendampingan menjadi faktor utama dalam keberhasilan strategi yang diterapkan. Namun, masih terdapat kendala seperti keterbatasan dana, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya dukungan infrastruktur. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan yang lebih sistematis, termasuk penyediaan pelatihan berkelanjutan, peningkatan literasi digital guru, serta monitoring dan evaluasi yang lebih ketat agar peningkatan kompetensi guru dapat berkelanjutan dan berdampak langsung pada hasil belajar siswa.

Penelitian ini menemukan bahwa hasilnya sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya strategi disiplin, pengembangan profesionalisme, kolaborasi, dan penyediaan sumber daya dalam meningkatkan kompetensi guru. Namun, ada beberapa

perbedaan dengan penelitian sebelumnya, terutama dalam efektivitas sistem reward and punishment serta penerapan hasil pelatihan dalam praktik mengajar.

Selain itu penelitian ini menegaskan bahwa peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan sangat menentukan keberhasilan strategi peningkatan kompetensi guru. Kepala madrasah yang aktif dalam memberikan dukungan, baik dalam bentuk motivasi, fasilitasi pelatihan, maupun pembinaan secara langsung, mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang visioner dan responsif terhadap tantangan pendidikan agar strategi peningkatan kompetensi dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya kolaborasi antara kepala madrasah, guru, serta pemangku kepentingan lainnya dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung peningkatan kompetensi profesional guru. Selain itu, keterlibatan pemerintah dan lembaga pendidikan dalam menyediakan program pengembangan guru yang lebih komprehensif juga menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa peningkatan kompetensi guru tidak hanya bersifat sementara, tetapi berkelanjutan. Dengan adanya sinergi yang baik antara berbagai pihak, maka kualitas pendidikan di madrasah dapat terus ditingkatkan.

Sebagai rekomendasi, penelitian ini menyarankan agar madrasah lebih mengoptimalkan strategi mentoring dan coaching sebagai pendekatan yang terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi guru. Selain itu, perlu adanya evaluasi berkala terhadap kebijakan pengembangan profesionalisme guru agar setiap strategi yang diterapkan dapat disesuaikan dengan kebutuhan aktual di lapangan. Penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keberhasilan peningkatan kompetensi guru, seperti peran teknologi pendidikan dan budaya organisasi di madrasah.

D. Referensi

- Annabila, S., Sunarni, S., & Juharyanto, J. (2023). Kurikulum Merdeka di Sekolah Penggerak: Sumbangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 6(4), 340-353.
- Armstrong, M. (2016). *The Art of HRD*. New York: Routledge.
- Banun, & Usman. (2016). Strategikepala madrasah dalammeningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 137-147.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Hasanah, U. (2019). Dampak reward and punishment terhadap kinerja guru di sekolah berbasis Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 55-70.
- INDONESIA, P. R. (2006). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- INDONESIA, P. R. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN..
- Kurniawan, A. (2021). *Manajemen sumberdaya manusia dalam pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen berbasis sekolah* (Vol. 90). Bandung: Remaja Rosdakarya..
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyati, A. (2022). *Peran kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nurhasanah, T., & Rahayu, E. S. (2023). Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Aliyah. *Jurnal Pendidikan*, 10(2), 45-60.
- Oktiani, R. (2017). Efektivitas pembelajaran dan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan*, 5(3), 216-232.
- Rahman, F. (2020). *Implementasi teknologi dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah Islam*. Jakarta: Penerbit Lentera.
- Rouf, M. (2016). *Integrasi nilai keislaman dalam kurikulum nasional*. Jakarta: Gramedia.
- Sigiarti, N. (2013). Kolaborasi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(2), 187-199.

- Strauss, A. L. (2017). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Supriadi, D. (2018). *Tantangan dalam pengembangan profesionalisme guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyudi, A. (2020). *Kepemimpinan pendidikan di sekolah Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, J., Oktarina, N., & Suryanto, E. (2022). PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SMK SWASTA SEKABUPATEN KENDAL MELALUI PENYUSUNAN ARTIKEL ILMIAH PENELITIAN TINDAKAN KELAS. *JURNAL PADI (Pengabdian mAsyarakat Dosen Indonesia)*, 5(1), 24-28.
- Yusup, R. (2023). Pengaruh pelatihan berkelanjutan terhadap kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 11(4), 223-240.