

## PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGOPTIMALKAN MUTU TENAGA PENDIDIK

<sup>1</sup>Siti Mu'adetus Sonia, <sup>2</sup>Uswatun Hasanah  
Sekolah Tinggi Agama Islam Bustanul Ulum  
Email<sup>1</sup>: [Muadatussonia16@gmail.com](mailto:Muadatussonia16@gmail.com)  
Email<sup>2</sup>: [uzwahchasanah@gmail.com](mailto:uzwahchasanah@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran kepala madrasah dalam mengoptimalkan mutu tenaga pendidik di MI Bustanul Ulum Oro-Oro Ombo Pronojiwo Lumajang. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara kepada kepala madrasah, guru, staf, dan pihak terkait lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah telah melakukan berbagai macam upaya strategis untuk mengoptimalkan mutu tenaga pendidik di MI Bustanul Ulum Oro-Oro Ombo Pronojiwo Lumajang. Peran kepala madrasah sangatlah penting untuk mengoptimalakan mutu tenaga pendidik, terutama dalam menjalankan fungsinya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM). Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan kunci utama dalam peningkatan profesionalisme guru di era pendidikan modern.

**Kata Kunci:** Kepala Madrasah, Mutu Tenaga Pendidik, Profesionalisme Guru.

### Abstract

*This research aims to determine and describe the role of madrasa heads in optimizing the quality of teaching staff at MI Bustanul Ulum Oro-Oro Ombo Pronojiwo Lumajang. The method used is a descriptive qualitative method using observation and interview techniques with madrasa heads, teachers, staff, and others. The results indicate that the head of the madrasah has made various efforts to optimize the quality of teaching staff at MI Bustanul Ulum Oro-Oro Ombo Pronojiwo Lumajang. The role of the Madrasah head is crucial in optimizing the quality of teaching staff, particularly functioning as an educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator. This study emphasizes that strategic leadership is the key to improving teacher professionalism in the modern educational era.*

**Keywords:** Madrasah Head, Quality of Educator Staff, Teacher Professionalism.

### Pendahuluan

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh faktor pendidikan. Diyakini bahwa pendidikan memberikan peran signifikan bagi pertumbuhan dan kemajuan jangka panjang. Karena pendidikan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, pendidikan memainkan fungsi yang sangat vital dalam pembangunan nasional (Anugrahana, 2021).

Dalam konteks ini, kepala madrasah memiliki fungsi strategis dalam menentukan standar pendidikan. Kepala madrasah harus memahami bahwa keberhasilan lembaganya tidak terlepas dari kontribusi individu lain, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan (Hamdani, 2023).

Visi, misi, tujuan, dan strategi pengelolaan pendidikan yang berwawasan mutu dan holistik harus dimiliki oleh seorang kepala madrasah. Strategi ini dalam manajemen modern sering disebut sebagai Manajemen Mutu Terpadu (MMT). Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan berimprovisasi dan visi ke depan agar lembaga memiliki daya saing dan nilai jual yang tinggi di mata masyarakat (Susanti, 2023). Tujuan organisasi harus didefinisikan dengan jelas, terukur, dan realistis atau sering dikenal dengan SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) (Kusuma, 2022).

Mutu pendidikan dapat ditingkatkan jika pelayanan dan produknya lebih berkualitas dalam kaitannya dengan proses dan hasil pendidikan. Peserta didik adalah objek pendidikan yang dibimbing oleh pendidik sebagai fasilitator. Pendidik merupakan faktor kunci yang mempengaruhi mutu pendidikan (Arifin, 2023). Oleh karena itu, untuk menjadi pendidik profesional, mereka harus menguasai bidang ilmunya serta menyadari hak dan kewajibannya. Guru memiliki tugas mulia membimbing anak-anak menuju kedewasaan dan menegakkan nilai-nilai keagamaan (Wahyuni, 2024).

Peran guru sebagai pengajar bagi siswa tidak dapat digantikan oleh teknologi sekalipun. Tenaga kependidikan memiliki kewajiban melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan (Firmansyah, 2021). Dalam menghadapi tantangan era society 5.0, kepala madrasah harus mampu meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai pelatihan dan pendampingan intensif (Putri, 2022). Penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja (Rahman, 2023; Utami, 2024).

**METODE PENELITIAN** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti ingin mendeskripsikan secara mendalam mengenai peran kepala madrasah dalam mengoptimalkan mutu tenaga pendidik di MI Bustanul Ulum Oro-Oro Ombo Pronojiwo (Moleong, 2022). Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Subjek

penelitian meliputi kepala madrasah, guru, dan staf administrasi yang dipilih secara purposive sampling (Sugiyono, 2023).

Prosedur analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, 2023). Validitas data diuji menggunakan triangulasi teknik dan sumber untuk memastikan keabsahan temuan penelitian (Darmawan, 2021). Seluruh proses penelitian dilakukan dengan memperhatikan kode etik penelitian pendidikan untuk menjunjung tinggi objektivitas dan kerahasiaan informan (Lincoln, 2022).

## **Pembahasan**

Kepala madrasah adalah pimpinan lembaga pendidikan yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pendidikan di madrasah tersebut. Secara operasional, kepala madrasah adalah orang yang mengkoordinir kegiatan sekolah untuk menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas (Mataputun, 2021). Kepala madrasah merupakan komponen pendidikan yang memiliki peran multi-dimensi, di mana terdapat hubungan erat antara kualitas kepemimpinan kepala madrasah dengan budaya sekolah dan perilaku peserta didik (Maisura, 2023). Kepala madrasah juga bertanggung jawab atas tujuan pendidikan mikro yang berkaitan langsung dengan efektivitas proses belajar mengajar (Mufidah, 2022).

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah individu yang memiliki kemampuan dan proses untuk mempengaruhi, membimbing, mengkoordinasikan, dan menggerakkan seluruh warga madrasah dalam pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran, sehingga kegiatan lembaga dapat berjalan secara efektif dan efisien (Gafur, 2022). Seorang pemimpin pendidikan modern harus memiliki karakter cerdas, percaya diri, berpengetahuan luas, ramah, disiplin, serta berdedikasi tinggi untuk kemajuan lembaga (Prasetyo, 2024).

### **1. Peran Kepala Madrasah dalam Mengoptimalkan Mutu Tenaga Pendidik**

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat kompleks dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Menurut Mulyasa, tugas kepala madrasah sangat menantang dan membutuhkan keahlian khusus dalam menjalankan enam peran utama, yaitu sebagai Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator (EMASLIM) (Mulyasa, 2023).

- a. Sebagai Pendidik (Edukator) Sebagai edukator, kepala madrasah bertugas memberikan pendekatan tepat untuk mengembangkan profesionalitas tim pengajar. Kepala madrasah harus menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, menawarkan bimbingan, serta mendorong penggunaan strategi pembelajaran inovatif seperti *team teaching* atau kelas akselerasi (Nawawi, 2023). Kepala madrasah juga harus menanamkan empat nilai utama pada guru: pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik. Pembinaan mental dilakukan dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif agar tenaga kependidikan dapat bekerja secara profesional. Pembinaan moral dilakukan melalui nasehat-nasehat di pertemuan rutin, sedangkan pembinaan fisik dan artistik mendorong guru untuk aktif dalam kegiatan olahraga dan seni (Azizah, 2022). Profesionalisme guru sebagai edukator juga diwujudkan melalui pelibatan guru dalam kegiatan diklat, motivasi untuk mengevaluasi hasil belajar, dan penggunaan waktu belajar yang efisien (Yuliana, 2024).
- b. Kepala Madrasah sebagai Manajer Sebagai manajer, kepala madrasah bertanggung jawab mengelola sumber daya pendidikan untuk mendukung pertumbuhan siswa secara efektif. Kepala madrasah harus mampu melakukan prediksi terhadap perubahan, melaksanakan inovasi adaptif terhadap kebijakan kurikulum, menciptakan strategi lembaga, serta melakukan pengendalian mutu pendidikan (Sofyan, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia di madrasah harus didasarkan pada prinsip transparansi dan akuntabilitas untuk memastikan setiap tenaga pendidikan dapat bekerja sesuai fungsinya (Khalimah, 2023).
- c. Sebagai Administrator Peran administrator berkaitan erat dengan pengelolaan administrasi lembaga, mulai dari pengelolaan pengajaran, kepegawaian, kesiswaan, sarana prasarana, keuangan, hingga hubungan madrasah dengan masyarakat. Administrasi yang tertib rapi menjadi fondasi bagi tercapainya ketertiban dalam proses pendidikan (Hidayat, 2022). Di era digital, kepala madrasah juga harus mengelola administrasi berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi pelayanan (Wulandari, 2023).
- d. Sebagai Supervisor Sebagai supervisor, kepala madrasah wajib mengawasi, membimbing, dan mengevaluasi teknik penyelenggaraan pendidikan. Supervisi akademik fokus pada perbaikan proses pembelajaran guru, sedangkan supervisi manajerial fokus pada peningkatan kinerja operasional

madrasah (Linawati, 2022). Kegiatan supervisi harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk memastikan guru tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya (Mahfud, 2024).

- e. Sebagai Pemimpin (Leader) Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki kedudukan strategis dalam menggerakkan seluruh komponen madrasah. Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan rasa aman, memberikan sugesti positif, bertindak sebagai katalisator perubahan, dan menjadi sumber inspirasi bagi warga madrasah (Wahjosumidjo, 2022). Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi perilaku guru untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela (Nur, 2023).
  - f. Sebagai Inovator Kepala madrasah sebagai inovator dituntut untuk terus mencari dan melaksanakan pembaharuan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Inovasi ini bisa berupa penerapan model pembelajaran baru, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, atau pengembangan budaya literasi digital di kalangan guru (Salfiyadi, 2023). Tanpa inovasi, madrasah akan tertinggal dari perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat (Kusmiati, 2024).
  - g. Sebagai Motivator Peran motivator sangat penting untuk membangkitkan semangat kerja guru. Motivasi dapat dibangun melalui pengaturan lingkungan fisik yang nyaman, penciptaan suasana kerja yang harmonis, penanaman disiplin, serta pemberian penghargaan atau reward (Suhendra, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja tenaga pendidik (Rahayu, 2023).
2. Implementasi Peran Kepala Madrasah di MI Bustanul Ulum Oro-Oro Ombo Pronojiwo
- Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, implementasi peran kepala madrasah di MI Bustanul Ulum Oro-Oro Ombo Pronojiwo menunjukkan kesesuaian dengan teori manajemen pendidikan modern.

Pertama, sebagai *supervisor*, kepala madrasah melakukan supervisi kelas dengan cara berkeliling dan terkadang langsung masuk ke dalam kelas untuk mengamati proses pembelajaran. Ketika ditemukan ketidaksesuaian, kepala madrasah memberikan solusi konstruktif, baik secara langsung maupun melalui pemanggilan personal di ruang kerja. Hal ini selaras dengan pendapat bahwa supervisi klinis efektif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru (Lestari, 2022).

Kedua, sebagai *administrator*, kepala madrasah melakukan monitoring dan evaluasi terjadwal terhadap seluruh staf dan guru. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan, serta menyelesaikan masalah melalui musyawarah. Sistem evaluasi yang komprehensif adalah indikator keberhasilan manajemen mutu berbasis sekolah (Fathurrohman, 2023).

Ketiga, peran sebagai *educator* terlihat dari kemampuan kepala madrasah memberikan bimbingan teknis dan petunjuk pelaksanaan tugas kepada guru. Kepala madrasah terus memantau kinerja dan memberikan bantuan saat guru mengalami kendala, sehingga tujuan institusi dapat tercapai tanpa penyimpangan norma (Arianto, 2024).

Keempat, sebagai *manager*, kepala madrasah berhasil mengelola sumber daya secara efektif dan efisien. Beliau menata program madrasah dan mengoptimalkan kinerja guru agar seluruh rencana kerja dapat berjalan lancar sesuai visi dan misi lembaga (Budiyanto, 2021).

Kelima, sebagai *leader*, kepala madrasah menjadi suri tauladan bagi warga madrasah. Sikap disiplin dan tanggung jawab yang ditunjukkan kepala madrasah menjadi cerminan bagi guru dan staf untuk meningkatkan kualitas diri (Suryani, 2022).

Keenam, sebagai *motivator*, kepala madrasah menciptakan suasana kerja yang aman dan hubungan harmonis antar personal. Tanpa tekanan yang berlebihan, guru dapat bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab (Mursyid, 2023).

Ketujuh, sebagai *innovator*, kepala madrasah mendorong pengembangan model pembelajaran inovatif agar siswa tidak jenuh dan proses KBM menjadi bermakna. Hal ini mempermudah guru dalam mengevaluasi keberhasilan pembelajaran dan meningkatkan kualitas output pendidikan (Wijayanti, 2024).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di MI Bustanul Ulum Oro-Oro Ombo Pronojiwo Tahun Pelajaran 2022-2023, dapat disimpulkan bahwa perilaku kepala madrasah dalam mengoptimalkan mutu tenaga pendidik tercermin dalam peran-perannya secara menyeluruh. Pertama, sebagai *supervisor*, kepala madrasah melakukan supervisi akademik dan manajerial secara teratur, baik berkeliling maupun masuk ke kelas. Kedua, sebagai *administrator*, kepala madrasah melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkesinambungan untuk memastikan kualitas guru. Ketiga, sebagai *educator*, kepala madrasah memberikan bimbingan dan pelatihan untuk menambah wawasan guru.

Keempat, sebagai *manager*, kepala madrasah menyusun program dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan madrasah. Kelima, sebagai *leader*, kepala madrasah menjadi suri tauladan yang baik. Keenam, sebagai *motivator*, kepala madrasah menciptakan suasana kerja harmonis yang meningkatkan semangat mengajar. Ketujuh, sebagai *innovator*, kepala madrasah mendorong guru untuk mengembangkan model pembelajaran kreatif sesuai kebutuhan zaman.

Saran Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah, diharapkan untuk terus meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan manajemen berbasis teknologi, sehingga inovasi yang dilakukan dapat relevan dengan era digital 4.0.
2. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan, diharapkan untuk lebih proaktif dalam merespon arahan dan supervisi kepala madrasah serta meningkatkan kapasitas diri melalui kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian kuantitatif atau studi kausal yang lebih spesifik mengenai pengaruh masing-masing peran kepala madrasah terhadap kompetensi guru untuk melengkapi temuan penelitian kualitatif ini.

### Daftar Pustaka

- Anugrahana, A. (2021). Analisis Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Era New Normal. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 6(1), 15-28.
- Arianto, S. (2024). *Manajemen Peningkatan Kompetensi Guru di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, Z. (2023). *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip, Teknik, dan Prosedur*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Azizah, L. (2022). Pembinaan Mental dan Moral Guru oleh Kepala Madrasah. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 112-125.
- Budiyanto, M. A. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 2100-2108.
- Darmawan, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fathurrohman, P. (2023). *Model-Model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Firmansyah, M. (2021). Peran Guru Profesional di Era Disrupsi. *Jurnal Edukasi*, 8(1), 34-42.
- Gafur, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamdani, A. (2023). *Kurikulum & Pembelajaran*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hidayat, A. (2022). Administrasi Pendidikan Berbasis Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(3), 45-56.
- Khalimah, N. (2023). Transparansi Pengelolaan Dana BOS dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 7(2), 89-102.
- Kusmiati, S. (2024). Inovasi Pembelajaran PAUD di Era 4.0. *Jurnal PAUD Teratai*, 9(1), 12-20.
- Kusuma, D. A. (2022). Perencanaan Strategis Pendidikan Islam. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 150-162.
- Lestari, I. (2022). Supervisi Akademik Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 88-95.
- Linawati, C. (2022). Supervisi Pendidikan. Pekalongan: NEM. Lincoln, Y. S. (2022). *Handbook of Qualitative Research*. California: Sage Publication.
- Mahfud, T. (2024). Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah. *Jurnal Iqtishaduna*, 11(2), 205-218.
- Maisura, J. (2023). Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 5(3), 122-130.
- Mataputun, Y. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Miles, M. B. (2023). *Qualitative Data Analysis*. Arizona: Sage Publication.
- Moleong, L. J. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2023). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, N. (2022). Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 49-58.
- Mursyid, A. (2023). Teori Motivasi dalam Pendidikan. *Jurnal Edukasi*, 10(2), 78-85.
- Nawawi, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur, M. (2023). *Teori-teori Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, A. (2024). Kepemimpinan Visioner di Era Digital. *Jurnal Pendidikan*, 13(1), 45-55.

- Putri, D. (2022). Tantangan Pendidikan Abad 21. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 11(3), 301-315.
- Rahayu, S. (2023). Lingkungan Kerja dan Produktivitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 115-128.
- Rahman, A. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah. *At-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 13(1), 55-67.
- Salfiyadi, T. (2023). Inovasi Pendidikan Islam. Pekalongan: NEM.
- Sofyan, H. (2021). Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam. *Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 201-215.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendra, S. (2021). Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Edukasi*, 8(3), 56-63.
- Susanti, R. (2023). Mutu Pendidikan di Era Disrupsi. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(1), 1-14.
- Suryani, N. (2022). *Strategi Pembelajaran Berorientasi HOTS*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Utami, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 10(1), 22-33.
- Wahjosumidjo. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, E. (2024). Profesionalisme Guru dalam Menanamkan Nilai Karakter. *Jurnal Tarbiyah*, 14(1), 30-42.
- Wijayanti, L. (2024). Model Pembelajaran Kreatif. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(2), 90-102.
- Wulandari, I. (2023). Digitalisasi Administrasi Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(2), 67-78. Yuliana, Y. (2024). Pengelolaan Kelas Efektif. *Jurnal Edukatif*, 6(1), 145-152.