



Strategi Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Profesionalisme di Kalangan Guru

Muhammad Yunus Almatior¹

¹ Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Universitas Islam Internasional Darullughah Wadda'wah, Jalan Raya Raci No. 51, Bangil, Pasuruan, Jawa Timur, Indonesia, 67153

*Penulis Korespondensi: yunusalmatior5@gmail.com

Abstract. *This study aims to describe and analyze the strategies employed by madrasah principals in fostering a culture of professionalism among teachers. Teacher professionalism serves as the primary pillar in enhancing the quality of education within madrasahs. A descriptive qualitative method was utilized for this research. The findings indicate that the principal's strategies include: (1) competency development through participation in Teacher Working Groups (KKG/MGMP), workshops, and seminars; (2) the implementation of consistent and clinical academic supervision; (3) providing motivation alongside fair reward and punishment systems; and (4) creating a conducive work environment based on religious values. The main obstacles identified are generally related to budget constraints and high administrative burdens for teachers. This study concludes that supportive and visionary leadership is crucial in determining the success of internalizing a professional culture within the madrasah environment.*

Keywords: *Madrasah Principal Strategies, Teacher Professionalism, Organizational Culture, Education Quality.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi yang digunakan kepala madrasah dalam membangun budaya profesionalisme di kalangan guru. Profesionalisme guru merupakan pilar utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah meliputi: (1) pengembangan kompetensi melalui partisipasi dalam forum Kelompok Kerja Guru (KKG) / MGMP, workshop, dan seminar; (2) penerapan supervisi akademik secara klinis dan berkelanjutan; (3) pemberian motivasi serta sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) yang adil; serta (4) penciptaan lingkungan kerja yang kondusif berbasis nilai-nilai religius. Kendala utama yang dihadapi umumnya terkait keterbatasan anggaran dan beban administratif guru yang tinggi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang suportif dan visioner sangat menentukan keberhasilan internalisasi budaya profesional di lingkungan madrasah.

Kata kunci: *Strategi Kepala Madrasah, Profesionalisme Guru, Budaya Organisasi, Mutu Pendidikan.*

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan yang bermutu di lingkungan madrasah merupakan manifestasi dari sinergi antara kepemimpinan yang kuat dan profesionalisme tenaga pendidik yang tinggi. Sebagai ujung tombak pembelajaran, guru memiliki kewajiban konstitusional sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 untuk terus meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosialnya. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa profesionalisme guru sering kali masih terbentur pada rendahnya

motivasi pengembangan diri, keterbatasan literasi digital, hingga beban administratif yang berlebihan. Hal ini diperparah dengan budaya organisasi di madrasah yang terkadang cenderung statis dan kurang kompetitif, sehingga inovasi dalam pembelajaran sulit untuk berkembang secara organik.

Dalam konteks inilah, peran kepala madrasah menjadi faktor determinan melalui penerapan strategi manajerial dan kepemimpinan yang visioner. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai motor penggerak yang mampu menginternalisasi nilai-nilai profesionalisme ke dalam perilaku sehari-hari guru. Melalui penguatan forum kolektif seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) atau MGMP serta pelaksanaan supervisi akademik yang berkelanjutan, kepala madrasah dapat membangun ekosistem kerja yang disiplin sekaligus apresiatif. Oleh karena itu, penelitian mengenai strategi kepala madrasah dalam membangun budaya profesionalisme ini sangat krusial dilakukan untuk membedah pola kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan standar mutu pendidikan di madrasah.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Konsep Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Strategi merupakan pola tindakan terpadu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut E. Mulyasa dalam Manajemen Berbasis Sekolah, kepala madrasah harus menjalankan fungsi sebagai EMASLIM (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator). Strategi yang efektif melibatkan pengambilan keputusan partisipatif dan penciptaan visi yang jelas guna menggerakkan seluruh sumber daya madrasah.

Kepemimpinan Berorientasi Perubahan: Menurut Asmuni (2021), manajemen kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam membangun profesionalisme guru berfokus pada peran sebagai motivator yang mampu menggerakkan kesadaran internal guru untuk terus belajar secara mandiri.

Integrasi Budaya Organisasi: Hidayat & Machali (2023) menekankan bahwa profesionalisme tidak berdiri sendiri, melainkan hasil dari interaksi antara kepemimpinan madrasah dengan budaya organisasi yang sehat, di mana nilai-nilai transparansi dan kolaborasi menjadi fondasi utamanya.

Transformasi Digital dalam Supervisi: Penelitian Rahman (2024) menyoroti perubahan paradigma dalam supervisi akademik. Di era transformasi digital, kepala madrasah harus menggunakan strategi supervisi berbasis teknologi untuk memantau dan membimbing kinerja guru secara lebih efisien dan akurat.

Studi Kepemimpinan Kualitatif: Sutisna & Ma'arif (2023) dalam studi kualitatifnya menyimpulkan bahwa pembangunan budaya profesionalisme memerlukan pendekatan personal dari kepala madrasah untuk memahami karakteristik unik setiap guru, sehingga strategi pengembangan yang diberikan bersifat tepat sasaran.

B. Hakikat Profesionalisme Guru

Profesionalisme bukan sekadar penguasaan materi, melainkan komitmen untuk terus belajar dan memperbaiki praktik mengajar. Berdasarkan standar Kemendikbudristek melalui Platform Merdeka Mengajar, profesionalisme guru mencakup empat kompetensi utama: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Budaya profesionalisme ditandai dengan adanya etos kerja tinggi, refleksi kritis terhadap hasil mengajar, serta kolaborasi antar rekan sejawat dalam forum ilmiah.

C. Pengembangan Budaya Organisasi di Madrasah

Budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan yang dipegang bersama oleh anggota organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Dalam konteks madrasah, Budaya Organisasi menurut Robbins diimplementasikan melalui ritual, tradisi, dan norma kerja. Strategi kepala madrasah dalam membangun budaya ini dilakukan melalui:

1. Keteladanan (Modeling): Kepala madrasah menjadi contoh disiplin dan integritas.
2. Penguatan Nilai: Mengintegrasikan nilai keislaman dengan etika kerja modern.
3. Lingkungan Kondusif: Menyediakan sarana yang mendukung guru untuk bereksperimen dengan metode pembelajaran baru.
4. Supervisi Akademik sebagai Instrumen Penjamin Mutu

Supervisi bukan bertujuan untuk mencari kesalahan, melainkan memberikan bantuan teknis. Melalui Supervisi Akademik yang efektif,

kepala madrasah dapat mendiagnosis kesulitan guru dan memberikan solusi nyata melalui coaching atau pelatihan terfokus, yang pada akhirnya memperkuat budaya profesionalisme di kelas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menggali secara mendalam strategi kepala madrasah dalam membangun budaya profesionalisme guru. Pemilihan metode ini bertujuan untuk memahami fenomena sosial berdasarkan perspektif subjek penelitian dalam lingkungan yang alami. Data dikumpulkan melalui teknik observasi partisipatif, wawancara mendalam (in-depth interview) bersama kepala madrasah dan guru, serta studi dokumentasi terkait program pengembangan SDM. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik guna memverifikasi konsistensi informasi yang diperoleh. Proses analisis data dilakukan secara induktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan sesuai dengan model analisis yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Melalui prosedur ini, diharapkan penelitian mampu memotret strategi manajerial dan kepemimpinan secara komprehensif serta akurat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menggali secara mendalam strategi kepala madrasah dalam membangun budaya profesionalisme guru. Pemilihan metode ini bertujuan untuk memahami fenomena sosial berdasarkan perspektif subjek penelitian dalam lingkungan yang alami. Data dikumpulkan melalui teknik observasi partisipatif, wawancara mendalam (in-depth interview) bersama kepala madrasah dan guru, serta studi dokumentasi terkait program pengembangan SDM. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik guna memverifikasi konsistensi informasi yang diperoleh. Proses analisis data dilakukan secara induktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan sesuai dengan model analisis yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Melalui prosedur ini, diharapkan penelitian mampu memotret strategi manajerial dan kepemimpinan secara komprehensif serta akurat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Strategi kepala madrasah dalam membangun budaya profesionalisme guru dilakukan melalui pendekatan integratif yang menggabungkan fungsi manajerial dan kepemimpinan visioner. Kesimpulan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan strategi tersebut ditentukan oleh: (1) optimalisasi pengembangan kompetensi melalui wadah kolaboratif seperti KKG/MGMP dan pelatihan berkelanjutan; (2) pelaksanaan supervisi akademik yang bersifat membimbing dan dialogis; serta (3) penciptaan iklim kerja yang kondusif dengan mengintegrasikan nilai-nilai religius sebagai basis etos kerja. Kepemimpinan yang memberikan keteladanan dan dukungan penuh terhadap inovasi guru terbukti mampu mentransformasi profesionalisme dari sekadar kewajiban administratif menjadi budaya kerja yang melekat secara organik di lingkungan madrasah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan kepada kepala madrasah untuk lebih memperkuat sistem penghargaan (reward) non-finansial guna menjaga motivasi internal guru. Bagi para guru, diharapkan untuk lebih proaktif dalam memanfaatkan platform digital pengembangan diri seperti Platform Merdeka Mengajar (PMM) guna meningkatkan literasi teknologi. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih dalam mengenai efektivitas kepemimpinan digital kepala madrasah dalam menghadapi tantangan pendidikan di era transformasi teknologi yang lebih kompleks.

DAFTAR REFERENSI

- Asmuni, A. (2021). Manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(3), 365-378.
- Hidayat, N., & Machali, I. (2023). The role of madrasah headmasters in fostering teacher professionalism and organizational culture. *Journal of Islamic Education Management*, 8(1), 45-62.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah*. Bumi Aksara. Tersedia di Google Books.
- Rahman, A. (2024). Strategi supervisi akademik kepala madrasah di era transformasi digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 120-135.
- Sutisna, N., & Ma'arif, M. A. (2023). Building professional culture: A qualitative study on madrasah leadership. *International Journal of Arabic-English Studies and Islamic Education*, 4(2), 88-104.