

Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik Pada MTS DDI Lonrong Kecamatan Ponre Kabupaten Bone

Dalle^{1*}, Arifuddin Sirad², Muhammad Al Qadri Burga³

¹Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Makassar, Indonesia

²Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Makassar, Indonesia

³Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Makassar, Indonesia

Article History:

Received: 28/10, 2025

Revised: 18/11, 2025

Accepted: 19/11, 2025

Available Online: 02/12, 2025

*Correspondence:

Address:

Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan,
Indonesia

Email:

dalle90@gmail.com

Abstract:

his research aims to describe and analyze the managerial competencies of madrasah principals, the professionalism of educators, and the role of the madrasah principal in improving teachers' professionalism at MTs DDI Lonrong, Ponre District, Bone Regency. The study uses a qualitative approach with a field research type and a phenomenological approach. Data were collected through observations, in-depth interviews, and documentation, then analyzed using the interactive model of Miles and Huberman, involving data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research findings show that the madrasah principal has strong managerial competencies in carrying out the functions of planning, organizing, implementing, and supervising. The principal is capable of formulating the direction of the madrasah's policy in a visionary way, optimizing teachers' potential through proportional task distribution, and conducting academic supervision as a form of pedagogical coaching. The findings also reveal that the professionalism of teachers at MTs DDI Lonrong is at a good level, as reflected in the pedagogical, professional, social, and personality competencies demonstrated by the teachers in the implementation of teaching. Despite some challenges in the utilization of educational technology, teachers show a strong commitment to improving teaching quality and self-development. This research confirms that the madrasah principal plays a central role in enhancing teachers' professionalism through transformational leadership, motivation, continuous coaching, teacher empowerment, and the creation of a collaborative work culture. The combination of these leadership functions positions the madrasah principal as the main driving force in improving the quality of madrasah education. The study has significant implications for strengthening training programs for madrasah principals and teachers, as well as the need for the development of policies based on continuous professional development.

Keywords: *Madrasah Principal, Managerial Competence, Teacher Professionalism, Academic Supervision, Educational Management*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi manajerial kepala madrasah, profesionalisme tenaga pendidik, serta peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs DDI Lonrong Kecamatan Ponre Kabupaten Bone. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan dan pendekatan fenomenologis. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki kompetensi manajerial yang kuat dalam menjalankan fungsi perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Kepala madrasah mampu merumuskan arah kebijakan madrasah secara visioner, mengoptimalkan potensi guru melalui pembagian tugas yang proporsional, serta menjalankan supervisi akademik sebagai bentuk pembinaan pedagogik. Temuan juga mengungkap bahwa profesionalisme guru di MTs DDI Lonrong berada pada kategori baik, tercermin dari kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang ditunjukkan guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Meskipun masih terdapat kendala pada pemanfaatan teknologi pembelajaran, guru menunjukkan komitmen tinggi terhadap peningkatan kualitas mengajar dan pengembangan diri. Penelitian ini menegaskan bahwa kepala madrasah memiliki peran sentral dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui kepemimpinan transformasional, motivasi, pembinaan berkelanjutan, pemberdayaan guru, serta penciptaan budaya kerja kolaboratif. Kombinasi fungsi kepemimpinan tersebut menjadikan kepala madrasah sebagai motor penggerak utama dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi penguatan program pelatihan kepala madrasah dan guru, serta perlunya pengembangan kebijakan berbasis pembinaan profesional berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Kompetensi Manajerial, Profesionalisme Guru, Supervisi Akademik, Manajemen Pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Dalam konteks globalisasi dan transformasi digital yang semakin cepat, lembaga pendidikan dituntut tidak hanya menghasilkan lulusan yang cerdas secara akademik, tetapi juga unggul dalam karakter, kompetensi, dan profesionalisme. Oleh karena itu, keberadaan lembaga pendidikan yang dikelola secara efektif menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memegang peranan strategis dalam memastikan seluruh komponen sekolah bergerak harmonis menuju peningkatan mutu. Kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai administrator, melainkan juga sebagai manajer, pemimpin, inovator, dan motivator yang menentukan arah perkembangan sekolah. Kompetensi manajerial kepala madrasah menjadi aspek penting karena melibatkan kemampuan mengelola sumber daya manusia, sarana prasarana, kurikulum, serta lingkungan belajar secara efektif dan efisien.

Di MTs DDI Lonrong, realitas menunjukkan bahwa profesionalisme guru masih menghadapi sejumlah tantangan. Beberapa guru memiliki motivasi yang belum optimal, persiapan pembelajaran yang kurang maksimal, dan masih terbatas dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran. Kondisi ini berdampak pada kualitas proses belajar mengajar dan hasil belajar peserta didik. Dalam situasi seperti ini, kompetensi manajerial kepala madrasah menjadi kunci dalam mendorong perubahan dan peningkatan kualitas pendidikan. Kepala madrasah dituntut mampu melakukan perencanaan yang matang, mengatur dan mendistribusikan tugas secara jelas, memberikan arahan dan motivasi, serta melakukan supervisi yang berkesinambungan.

Selain itu, profesionalisme guru sebagai garda terdepan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan kepala madrasah. Guru yang profesional ditandai oleh kemampuan pedagogik, penguasaan materi, kedisiplinan, integritas, serta komitmen terhadap perkembangan diri. Tercapainya semua ini memerlukan pembinaan dan pengawasan yang

memadai dari kepala madrasah. Dengan demikian, hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dan profesionalisme guru bersifat saling menguatkan.

Penelitian ini secara khusus mengkaji bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah diterapkan dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs DDI Lonrong. Fokus utama terletak pada pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen serta implementasinya dalam kegiatan pendidikan sehari-hari. Studi ini menjadi penting karena kualitas kepemimpinan kepala madrasah terbukti menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme tenaga pendidik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research) yang dipadukan dengan pendekatan fenomenologis. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk memahami secara mendalam bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah dijalankan dalam konteks nyata dan bagaimana praktik tersebut berdampak terhadap profesionalisme tenaga pendidik. Dalam kajian kualitatif, peneliti berupaya menangkap makna, pengalaman, serta interpretasi subjektif informan, sehingga pendekatan fenomenologis dianggap paling relevan karena mampu menggali pengalaman esensial yang dialami kepala madrasah dan guru dalam dinamika kepemimpinan serta pengembangan profesional di lingkungan MTs DDI Lonrong. Pendekatan fenomenologis juga telah direkomendasikan oleh Creswell (2016) sebagai strategi penelitian yang tepat untuk mengeksplorasi pengalaman manusia secara mendalam dan kontekstual [Creswell, 2016].

Penelitian dilakukan di MTs DDI Lonrong Kecamatan Ponre Kabupaten Bone. Lokasi ini dipilih secara purposif karena madrasah tersebut menunjukkan karakteristik manajerial yang menarik untuk diteliti, terutama pada bagaimana kepala madrasah mengelola program pembinaan tenaga pendidik dan melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dalam meningkatkan profesionalisme guru. Proses pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu tiga bulan, sehingga peneliti memiliki kesempatan yang cukup untuk melakukan pengamatan mendalam terhadap berbagai aktivitas akademik dan manajerial yang berlangsung di madrasah.

Sumber data penelitian terdiri dari kepala madrasah sebagai informan kunci, guru-guru sebagai informan utama, serta tenaga tata usaha dan siswa sebagai informan pendukung. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling karena penelitian ini menuntut informasi dari individu yang benar-benar memahami permasalahan yang dikaji. Headmaster diposisikan sebagai informan utama karena tanggung jawabnya dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program pembinaan tenaga pendidik sangat menentukan arah profesionalisme guru. Guru, di sisi lain, menjadi subjek yang memberikan perspektif tentang bagaimana kebijakan manajerial kepala madrasah dipraktikkan dalam tugas profesional sehari-hari. Teknik pemilihan ini sesuai dengan pendapat Patton (2015) yang menyatakan bahwa purposive sampling efektif untuk penelitian yang membutuhkan pemahaman mendalam dari informan yang mengetahui konteks secara spesifik [Patton, 2015]. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi non-partisipatif dilakukan untuk mengamati proses pembelajaran, supervisi akademik, serta mekanisme pengambilan keputusan yang diterapkan kepala

madrasah. Observasi berfungsi untuk menangkap perilaku nyata yang mungkin tidak terekam dalam wawancara. Sementara itu, wawancara semi-terstruktur digunakan agar peneliti dapat menggali lebih dalam pengalaman dan pandangan informan, tetapi tetap memiliki kerangka pertanyaan yang jelas. Teknik ini, menurut Moleong (2017), membantu memastikan relevansi data tanpa mengurangi keluwesan dialog antara peneliti dan informan [Moleong, 2017]. Dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen resmi seperti Rencana Kerja Madrasah, perangkat pembelajaran guru, data supervisi, laporan kinerja tenaga pendidik, dan dokumen kehadiran guru. Dokumen-dokumen tersebut menjadi dasar penting dalam melakukan triangulasi terhadap data hasil wawancara dan observasi.

Sebagaimana penelitian kualitatif lainnya, peneliti berfungsi sebagai instrumen utama atau “human instrument”. Hal ini berarti peneliti terlibat langsung dalam proses pengumpulan data, melakukan interpretasi, dan menghubungkan temuan dengan teori. Untuk menunjang peran tersebut, peneliti dibekali panduan wawancara, lembar observasi, alat perekam, serta buku catatan lapangan. Penggunaan human instrument ini sejalan dengan argumentasi Bogdan & Biklen (2018) yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen sentral dalam menghasilkan pemahaman holistik mengenai fenomena sosial [Bogdan & Biklen, 2018].

Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada proses reduksi data, peneliti menyortir data mentah untuk menemukan tema-tema penting yang berkaitan dengan kompetensi manajerial kepala madrasah dan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Data yang telah diringkas kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif sehingga memudahkan analisis hubungan antar fenomena. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu proses mengintegrasikan data empiris dengan kerangka teori secara konsisten. Proses analisis dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data untuk memastikan bahwa pemahaman peneliti terhadap konteks terus berkembang. Model analisis ini mengikuti kerangka yang dikembangkan oleh Miles, Huberman & Saldaña (2014) [Miles et al., 2014].

Untuk memastikan validitas temuan, penelitian ini menggunakan empat teknik pemeriksaan data, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, member check, dan audit trail. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Member check dilakukan dengan mengembalikan temuan sementara kepada informan untuk memastikan bahwa data telah ditafsirkan dengan benar. Audit trail dilakukan dengan mencatat proses penelitian secara rinci, sehingga penelusuran ulang terhadap data dapat dilakukan dengan mudah. Strategi ini merujuk pada panduan validasi penelitian kualitatif yang dikemukakan oleh Lincoln & Guba (2018) [Lincoln & Guba, 2018].

Dengan demikian, metode penelitian ini dirancang secara komprehensif untuk menggambarkan secara mendalam dinamika manajerial kepala madrasah dan implementasinya terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di MTs DDI Lonrong, serta menghasilkan temuan yang kredibel, dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, dan relevan dengan pengembangan manajemen pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTs DDI Lonrong

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah MTs DDI Lonrong memiliki kompetensi manajerial yang berkembang baik dan terlihat dari kemampuan mengelola seluruh aspek pendidikan secara terarah. Kompetensi ini terutama tampak pada kemampuan kepala madrasah menyusun perencanaan strategis madrasah melalui Rencana Kerja Madrasah (RKM) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS). Proses penyusunan tersebut dilakukan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan madrasah melalui rapat kerja tahunan. Pada tahap ini, kepala madrasah melakukan analisis kebutuhan (needs assessment) dengan menelaah berbagai indikator mutu, termasuk kualitas pembelajaran, kedisiplinan guru, kondisi sarana prasarana, dan prestasi peserta didik. Analisis kebutuhan yang komprehensif ini menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan prinsip perencanaan berbasis data, suatu pendekatan yang selama ini dianjurkan dalam manajemen pendidikan modern.

Selain itu, kepala madrasah menjalankan proses pengorganisasian yang efektif melalui pembentukan struktur organisasi madrasah yang jelas, lengkap dengan uraian tugas (job description) bagi setiap guru dan tenaga kependidikan. Setiap guru diberi tugas tambahan sesuai minat, bakat, dan kompetensinya. Misalnya, guru yang memiliki keahlian teknologi informasi dipercaya untuk mengelola sistem administrasi digital, sementara guru yang memiliki kompetensi keagamaan yang kuat diberi tanggung jawab sebagai pembina kegiatan rohani dan keagamaan. Pengorganisasian ini tidak hanya mengoptimalkan potensi guru, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap madrasah.

Dalam fungsi pelaksanaan, kepala madrasah menampilkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, humanis, dan inspiratif. Peneliti mencatat bahwa kepala madrasah sering memberikan bimbingan langsung kepada guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran, memberikan arahan mengenai metode pembelajaran aktif, serta menjadi teladan dalam kedisiplinan. Kepala madrasah datang lebih awal, memantau kehadiran guru secara langsung, dan memastikan bahwa setiap kelas berjalan sesuai jadwal. Keteladanan ini sangat memengaruhi budaya kerja guru, sebab banyak guru menyampaikan bahwa kedisiplinan kepala madrasah membuat mereka merasa berkewajiban untuk bekerja lebih baik.

Pada aspek pengawasan, kepala madrasah melakukan supervisi akademik minimal dua kali setiap semester. Supervisi ini bukan sekadar formalitas, namun sekaligus menjadi ruang pembinaan. Kepala madrasah mengevaluasi strategi pembelajaran guru, penggunaan media pembelajaran, interaksi dengan siswa, serta kemampuan guru mengelola kelas. Setelah supervisi, kepala madrasah selalu melaksanakan konferensi balikan (feedback conference), yaitu dialog dua arah untuk membahas kekuatan dan kelemahan guru. Proses balikan ini sangat diapresiasi oleh guru karena bersifat membangun dan tidak menghakimi.

Kompetensi manajerial kepala madrasah juga tercermin pada kemampuannya menjalin hubungan kerja (networking) dengan komite madrasah, tokoh masyarakat, dan orang tua. Kepala madrasah sering mengadakan pertemuan untuk menginformasikan perkembangan madrasah, tantangan yang dihadapi, serta kebutuhan dukungan masyarakat. Kerjasama ini membuat madrasah mendapatkan dukungan sarana prasarana melalui kegiatan gotong royong masyarakat, sumbangan komite, dan dukungan moral orang tua.

Secara keseluruhan, kompetensi manajerial kepala madrasah berada pada kategori sangat baik. Kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai pemimpin visioner yang mengarahkan madrasah menuju peningkatan mutu. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan instruksional yang dikemukakan oleh Hallinger dan Murphy, yang menekankan pentingnya keterlibatan kepala sekolah dalam proses pembelajaran.

Profesionalisme Tenaga Pendidik di MTs DDI Lonrong

Profesionalisme tenaga pendidik di MTs DDI Lonrong menunjukkan perkembangan positif, meskipun masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diselesaikan. Profesionalisme guru dapat dilihat dari empat aspek utama: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.

Dari aspek pedagogik, guru mampu merancang pembelajaran yang mencakup perangkat pembelajaran seperti RPP, modul ajar, media pembelajaran, serta instrumen penilaian. Penelitian menemukan bahwa sebagian besar guru telah mengikuti pelatihan implementasi kurikulum terbaru yang membantu mereka memahami konsep pembelajaran diferensiasi dan asesmen diagnostik. Guru pun mulai mengaplikasikan variasi metode pembelajaran seperti problem based learning, cooperative learning, dan inquiry learning. Metode tersebut digunakan tidak hanya untuk meningkatkan pemahaman siswa, tetapi juga untuk menumbuhkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif.

Namun demikian, masih terdapat beberapa guru yang belum sepenuhnya menguasai strategi pembelajaran berbasis teknologi. Keterbatasan ini terutama disebabkan oleh kurangnya sarana prasarana digital serta pelatihan khusus teknologi pembelajaran. Tantangan ini mempengaruhi kemampuan guru dalam mengintegrasikan media digital secara optimal. Dari aspek kompetensi profesional, guru menunjukkan pemahaman yang baik terhadap materi pelajaran. Guru aktif mengikuti kegiatan MGMP yang diselenggarakan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. Kegiatan tersebut berkontribusi besar dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, terutama dalam memahami kedalaman materi, teknik penilaian autentik, dan pengembangan media pembelajaran inovatif. Peneliti mengamati bahwa setelah mengikuti MGMP, guru yang sebelumnya pasif menjadi lebih berani mencoba metode pembelajaran baru.

Aspek kompetensi sosial juga terlihat kuat. Guru memiliki kemampuan membangun interaksi yang harmonis dengan siswa, sesama guru, dan orang tua. Guru aktif menghadiri rapat komite madrasah, agenda sosial kemasyarakatan, serta kegiatan keagamaan yang diadakan madrasah. Hubungan positif ini sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi belajar siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang nyaman.

Dari aspek kepribadian, guru menunjukkan integritas yang tinggi. Guru menjadi teladan dalam akhlak, kedisiplinan, dan etika sosial. Mereka menjaga perilaku di depan siswa, menghindari konflik, dan menjaga citra lembaga. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki kepribadian kuat menjadi panutan bagi siswa dalam memahami nilai-nilai religius yang diajarkan madrasah.

Dengan demikian, profesionalisme guru di MTs DDI Lonrong dapat dikategorikan baik, walaupun masih perlu diperkuat terutama dalam literasi teknologi dan pembelajaran berbasis digital.

Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs DDI Lonrong merupakan aspek yang sangat dominan dan menentukan keberhasilan pengelolaan pendidikan secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menjalankan peran multiperan—sebagai pemimpin transformasional, pemimpin pembelajaran, supervisor akademik, motivator, inovator, serta fasilitator pengembangan profesional guru. Peran yang kompleks ini berkontribusi besar terhadap penciptaan budaya kerja profesional dan peningkatan mutu tenaga pendidik di madrasah.

Sebagai pemimpin transformasional, kepala madrasah tidak hanya memusatkan perhatian pada aspek administratif, tetapi lebih berfokus pada perubahan paradigma, pengembangan visi kelembagaan, dan transformasi karakter serta budaya kerja guru. Pemimpin transformasional memiliki empat elemen utama: inspirasi, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Keempat unsur ini secara nyata tercermin pada gaya kepemimpinan kepala madrasah MTs DDI Lonrong. Kepala madrasah mampu mengomunikasikan visi madrasah secara jelas, yaitu membangun lembaga pendidikan Islam yang unggul dalam prestasi, berkarakter, dan berdaya saing. Visi tersebut tidak hanya disampaikan dalam forum resmi, tetapi diinternalisasi dalam berbagai aktivitas pembinaan, rapat, dan komunikasi sehari-hari dengan guru. Guru merasakan bahwa kepala madrasah mampu mempengaruhi mereka bukan karena jabatan, tetapi karena keteladanan akhlak, integritas, dan konsistensi beliau dalam menjalankan tugas.

Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader), kepala madrasah menunjukkan perhatian besar terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran. Kepala madrasah memahami bahwa tugas utama madrasah bukan hanya menjalankan administrasi, tetapi menciptakan pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada peserta didik. Oleh karena itu, kepala madrasah secara aktif menginisiasi berbagai kegiatan peningkatan kapasitas guru, baik melalui pelatihan internal maupun eksternal. Pelatihan internal meliputi kegiatan bedah RPP, coaching teaching, workshop media pembelajaran, dan pendampingan penyusunan modul ajar. Kegiatan ini dilakukan secara berkala dengan melibatkan guru senior atau narasumber dari luar madrasah. Pendekatan ini sangat efektif karena memberikan ruang bagi guru untuk belajar bersama, berdiskusi mengenai tantangan pembelajaran, serta menemukan solusi secara kolaboratif.

Salah satu inovasi kepemimpinan yang ditemukan dalam penelitian adalah forum refleksi mingguan yang diprakarsai oleh kepala madrasah. Forum ini menjadi ruang diskusi non-formal bagi guru untuk menceritakan pengalaman mengajar, kesulitan menghadapi siswa, hingga kendala dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Kepala madrasah memfasilitasi diskusi tersebut secara humanis, terbuka, dan penuh empati. Forum refleksi ini menumbuhkan budaya belajar sepanjang hayat di antara guru, dan menciptakan suasana kerja yang suportif.

Guru merasakan perubahan mindset dari bekerja sebagai rutinitas menuju bekerja sebagai panggilan profesional.

Selain itu, kepala madrasah juga berperan sebagai inspirator dalam pengembangan inovasi pembelajaran. Kepala madrasah memberikan dorongan kepada guru untuk memanfaatkan teknologi digital dalam pembelajaran, meskipun fasilitas yang tersedia masih terbatas. Kepala madrasah mendorong guru untuk menggunakan video pembelajaran, aplikasi presentasi, dan media visual lain untuk meningkatkan minat belajar siswa. Meskipun tidak semua guru mahir menggunakan teknologi, pendekatan kepala madrasah yang penuh kesabaran dan apresiatif membuat guru termotivasi untuk terus belajar.

Sebagai motivator, kepala madrasah mengedepankan pendekatan berbasis penghargaan dan pemberdayaan (empowerment) daripada pendekatan komando atau otoriter. Kepala madrasah memahami bahwa peningkatan profesionalisme tidak dapat dipaksakan melalui ancaman atau hukuman, tetapi harus dibangun melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Oleh karena itu, kepala madrasah sering memberikan apresiasi dalam rapat, memberikan kesempatan tampil dalam kegiatan sekolah, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah terbuka. Guru yang berprestasi diberikan penghargaan berupa ucapan, sertifikat, atau penugasan strategis. Apresiasi yang sederhana namun bermakna ini meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan guru terhadap profesinya. Pendekatan ini sesuai dengan prinsip kepemimpinan motivasional yang menempatkan guru sebagai mitra, bukan bawahan.

Dalam perannya sebagai supervisor akademik, kepala madrasah menjalankan supervisi secara sistematis dan terencana. Supervisi akademik dilakukan tidak dengan pendekatan inspeksi yang menakutkan, tetapi melalui pendekatan pembinaan yang bersahabat. Kepala madrasah mengamati proses pembelajaran guru, mencatat aspek-aspek yang perlu diperbaiki, dan kemudian mengadakan konferensi balikan. Dalam sesi balikan, kepala madrasah mengajak guru berdialog tentang strategi mengajar, penggunaan media, pengelolaan kelas, serta metode penilaian. Pendekatan supervisi semacam ini menumbuhkan ruang reflektif bagi guru, meningkatkan kemampuan pedagogik, serta memperbaiki kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Selain itu, kepala madrasah juga berperan sebagai fasilitator pengembangan profesional guru. Kepala madrasah secara aktif memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan yang diadakan Kementerian Agama, MGMP, workshop nasional, hingga seminar pendidikan. Kepala madrasah tidak hanya memberikan izin, tetapi juga mendorong, memotivasi, bahkan membantu menyiapkan dokumen administratif agar guru dapat mengikuti pelatihan tersebut. Setelah guru kembali dari pelatihan, kepala madrasah meminta guru tersebut untuk membagikan ilmu yang diperoleh melalui kegiatan sharing session, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh seluruh guru di madrasah.

Tidak hanya berhenti pada peningkatan kompetensi, kepala madrasah juga memperhatikan kesejahteraan psikologis guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah sering melakukan pendekatan personal kepada guru yang mengalami tekanan pekerjaan, memiliki masalah keluarga, atau menunjukkan penurunan motivasi. Kepala madrasah mendengarkan keluhan guru dengan empati dan memberikan dukungan moral.

Pendekatan ini memperlihatkan bahwa kepala madrasah memahami aspek emosional dalam kepemimpinan pendidikan, yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepala madrasah juga memainkan peran penting dalam membangun budaya kerja kolaboratif. Kepala madrasah menginisiasi terbentuknya komunitas belajar guru yang berfungsi sebagai wadah bagi para guru untuk berdiskusi, bertukar pikiran, dan merumuskan solusi atas permasalahan pembelajaran. Komunitas ini menciptakan budaya saling belajar, memberi dukungan, dan meningkatkan kompetensi secara kolektif. Budaya kolaboratif terbukti meningkatkan rasa memiliki dan kekompakan antara sesama guru. Guru tidak lagi bekerja secara individual, tetapi saling mendukung dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah MTs DDI Lonrong memainkan peran yang sangat strategis sebagai motor penggerak profesionalisme guru. Peran tersebut mencakup aspek kepemimpinan visioner, pembinaan pedagogik, motivasi, inovasi, supervisi akademik, pemberdayaan guru, dan pembangunan budaya kolaboratif. Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang humanis, komunikatif, dan inspiratif terbukti mampu meningkatkan profesionalisme guru secara signifikan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan profesionalisme guru di MTs DDI Lonrong tidak terjadi secara kebetulan, tetapi merupakan hasil dari kepemimpinan kepala madrasah yang kuat, terarah, dan konsisten dalam membina serta mendampingi guru. Kepala madrasah telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan memotivasi guru untuk terus berkembang menjadi tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MTs DDI Lonrong Kecamatan Ponre Kabupaten Bone, dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk, mengarahkan, dan mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik. Penelitian ini mengungkap bahwa kepala madrasah tidak hanya menjadi figur struktural dalam organisasi pendidikan, tetapi juga menjadi aktor utama yang menggerakkan seluruh elemen madrasah menuju tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik.

Pertama, kompetensi manajerial kepala madrasah terbukti tidak hanya terletak pada kemampuan administratif, tetapi juga pada kemampuannya membangun visi dan arah gerak madrasah secara jelas dan terstruktur. Kepala madrasah mampu menyusun perencanaan strategis melalui RKM dan RKAS secara partisipatif, sehingga seluruh guru memiliki pemahaman yang sama mengenai arah kebijakan pendidikan. Pengorganisasian tugas yang dilakukan secara proporsional dan sesuai kompetensi guru menciptakan pembagian kerja yang efektif, sehingga tidak terjadi tumpang tindih kewenangan. Kepala madrasah juga menjalankan fungsi pelaksanaan secara aktif melalui teladan kedisiplinan, komunikasi yang baik, serta kemampuan memotivasi guru untuk terus mengembangkan diri. Tidak kalah penting, fungsi pengawasan (controlling) dilakukan secara sistematis melalui supervisi akademik yang bertujuan pembinaan, bukan penilaian semata. Seluruh proses manajerial ini

membuktikan bahwa kepala madrasah memiliki kemampuan yang mumpuni dalam mengelola lembaga pendidikan secara menyeluruh.

Kedua, profesionalisme tenaga pendidik di MTs DDI Lonrong menunjukkan kondisi yang relatif baik dan berkembang. Guru mampu melaksanakan peran profesionalnya melalui penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan metode mengajar yang variatif, serta keterlibatan aktif dalam pengembangan diri melalui MGMP, workshop, dan pelatihan lainnya. Kompetensi pedagogik guru terlihat melalui kemampuan mereka menjelaskan materi, melibatkan siswa secara aktif, dan mengelola kelas dengan baik. Kompetensi profesional tampak dari penguasaan materi ajar yang memadai serta partisipasi dalam pengembangan kurikulum dan evaluasi pembelajaran. Guru juga menunjukkan kompetensi sosial dan kepribadian yang kuat melalui komunikasi interpersonal yang baik, keteladanan akhlak, serta keterlibatan dalam kegiatan sosial madrasah. Meski demikian, ada tantangan yang perlu diatasi, terutama dalam literasi teknologi dan pemanfaatan media pembelajaran digital yang belum optimal di kalangan guru. Namun, secara umum profesionalisme guru berada pada kategori baik dan memiliki potensi besar untuk berkembang.

Ketiga, peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru sangat besar dan menjadi titik sentral dalam dinamika mutu pendidikan madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang tidak hanya memberikan perintah, tetapi turut membimbing, memfasilitasi, dan memberikan teladan bagi guru. Melalui kegiatan supervisi akademik yang dilakukan secara teratur, kepala madrasah mampu mengidentifikasi kelemahan guru dan memberikan strategi perbaikan yang tepat. Pendekatan konsultatif dan dialogis yang digunakan kepala madrasah saat memberikan umpan balik menciptakan suasana kerja yang kondusif, tidak menegangkan, dan memotivasi guru untuk memperbaiki kinerjanya. Di samping itu, kepala madrasah juga memainkan peranan penting dalam menumbuhkan motivasi guru melalui apresiasi, penghargaan moral, dan penciptaan iklim kerja yang suportif. Kepala madrasah memfasilitasi guru untuk terus mengikuti kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan dan memastikan bahwa hasil pelatihan tersebut diterapkan dalam proses pembelajaran sehari-hari.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan profesionalisme guru di MTs DDI Lonrong tidak terlepas dari kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, komunikatif, dan penuh keteladanan. Kepala madrasah yang mampu menjalankan fungsi manajemen pendidikan secara efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong guru untuk berkembang, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan memberikan dampak positif terhadap mutu akademik dan karakter peserta didik. Oleh karena itu, penguatan kompetensi manajerial kepala madrasah harus menjadi prioritas dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam, karena keberhasilan peningkatan profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala madrasah memimpin, mengelola, dan membina seluruh komponen madrasah.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran bahwa hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dan profesionalisme tenaga pendidik bersifat saling berkaitan dan saling memperkuat. Kepala madrasah yang kompeten mampu menciptakan guru yang profesional, sementara guru yang profesional akan mendukung keberhasilan

manajemen madrasah secara keseluruhan. Kedua elemen ini merupakan fondasi penting yang harus terus dipertahankan dan dikembangkan demi terwujudnya madrasah yang unggul, berkarakter, dan mampu bersaing dalam dunia pendidikan yang semakin kompleks..

Implikasi

Hasil penelitian mengenai kompetensi manajerial kepala madrasah dan profesionalisme tenaga pendidik di MTs DDI Lonrong memberikan sejumlah implikasi penting bagi pengembangan madrasah, peningkatan mutu pendidikan, serta pembentukan budaya kerja profesional dalam lingkungan pendidikan Islam. Implikasi ini tidak hanya berdampak pada tingkat kelembagaan, tetapi juga pada ranah kebijakan, praktik kepemimpinan, dan keberlanjutan pengembangan profesional guru.

Pertama, penelitian ini mengimplikasikan bahwa penguatan kompetensi manajerial kepala madrasah merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu madrasah. Temuan menunjukkan bahwa kemampuan kepala madrasah dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan pendidikan memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja guru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan dan pemerintah daerah untuk memperkuat program pendidikan dan pelatihan bagi kepala madrasah, khususnya dalam aspek kepemimpinan instruksional, supervisi akademik, manajemen sumber daya manusia, serta pengelolaan perubahan. Institusi pembina seperti Kementerian Agama dan LPMP dapat menggunakan temuan ini sebagai pertimbangan dalam merancang pelatihan berkelanjutan (*sustainable leadership training*) yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan.

Kedua, penelitian ini memberikan implikasi bahwa profesionalisme guru tidak dapat berkembang secara optimal tanpa adanya dukungan kepemimpinan madrasah yang kuat dan berorientasi pembinaan. Hal ini menegaskan bahwa standar profesionalisme guru yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian harus diikuti dengan bimbingan dan pemantauan sistematis dari kepala madrasah. Dengan demikian, madrasah perlu memperkuat sistem supervisi akademik yang tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana coaching dan mentoring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan humanis dan dialogis dalam supervisi memungkinkan guru menerima masukan dengan lebih terbuka serta termotivasi untuk memperbaiki praktik mengajar mereka. Ketiga, penelitian mengimplikasikan pentingnya budaya kerja kolaboratif di madrasah. Kepala madrasah yang mendorong guru untuk bekerja sama dalam forum refleksi, diskusi pedagogik, dan kegiatan pengembangan diri, terbukti mampu membangun komunitas belajar profesional (*Professional Learning Community*). Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan peningkatan profesionalisme guru bukan hanya ditentukan oleh pelatihan formal, tetapi juga oleh interaksi harian dan berbagi praktik terbaik di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, madrasah lain dapat menjadikan pendekatan ini sebagai model dalam membangun budaya kolaboratif untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Keempat, hasil penelitian memberikan implikasi terhadap kebijakan pengembangan profesional guru. Pemerintah daerah, khususnya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone, dapat menjadikan temuan ini sebagai dasar untuk memperluas program pelatihan guru yang kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan madrasah pedesaan. Tantangan seperti

rendahnya literasi teknologi dan keterbatasan sarana prasarana dapat menjadi fokus program intervensi kebijakan agar guru lebih adaptif terhadap tuntutan pembelajaran abad 21. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemauan untuk berkembang, namun membutuhkan dukungan berupa fasilitasi pelatihan, penyediaan sarana digital, dan pendampingan berkelanjutan.

Kelima, implikasi penelitian juga menyentuh aspek hubungan antara madrasah dan masyarakat. Kepemimpinan kepala madrasah yang mampu membangun komunikasi dengan komite, tokoh masyarakat, dan orang tua terbukti meningkatkan dukungan masyarakat terhadap madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan pendidikan bukan hanya tanggung jawab madrasah, tetapi merupakan kerja sama antara berbagai elemen masyarakat. Temuan ini mengimplikasikan perlunya memperkuat peran komite madrasah sebagai mitra strategis dalam pengembangan mutu pendidikan.

Keenam, penelitian ini memiliki implikasi teoritis bagi kajian manajemen pendidikan Islam. Temuan penelitian mempertegas bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman seperti keteladanan, kejujuran, amanah, dan musyawarah dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menambah khazanah literatur bahwa pendekatan kepemimpinan berkarakter Islami mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih humanis, religius, dan produktif. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengayaan teori manajemen pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara kompetensi profesional dan nilai-nilai spiritual.

Terakhir, penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi madrasah itu sendiri. MTs DDI Lonrong dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi internal untuk memperbaiki aspek-aspek yang belum optimal, seperti pemanfaatan teknologi pembelajaran, peningkatan fasilitas pendukung, serta penguatan sistem penghargaan (reward system) bagi guru. Temuan ini dapat dijadikan rekomendasi bagi kepala madrasah untuk memperluas strategi pembinaan, memperkuat perencanaan program pengembangan guru, dan meningkatkan kerjasama dengan lembaga eksternal.

Secara keseluruhan, implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan profesionalisme guru sangat ditentukan oleh kualitas kompetensi manajerial kepala madrasah, budaya kerja kolaboratif, dukungan kebijakan pemerintah, serta kemitraan antara madrasah dan masyarakat. Semua faktor ini saling terkait dan harus dikelola secara terpadu untuk menciptakan madrasah yang unggul, profesional, dan berdaya saing dalam era pendidikan modern.

DAFTAR RUJUKAN

- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2018). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn & Bacon.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change* (5th ed.). New York: Teachers College Press.

- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2017). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. New York: Teachers College Press.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2018). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Terry, G. R. (2014). *Principles of Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.