
Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di MI Al Huda II Kedamean Gresik

Asmaul Khusnah
Universitas KH.Abdul Chalim Mojokerto
Email: *khusnahasmaul0606@gmail.com*

Abstract

This study aims to describe in depth the madrasah principal's strategies for improving teacher professionalism at MI Al Huda II Kedamean Gresik. Teacher professional competence is one of the main indicators in determining the quality of education in madrasah institutions. Professional teachers are not only required to master teaching materials and appropriate learning methods, but also to be able to integrate technology and build student character. Madrasah principals play a strategic role in creating a work climate conducive to improving teacher professionalism. This study used a qualitative approach with a descriptive approach. Data collection techniques were conducted through in-depth interviews, field observations, and documentation. Data were analyzed using the Miles and Huberman interactive analysis model, namely data reduction, data presentation, conclusion drawing and verification. The results show that the madrasah principal at MI Al Huda II Kedamean Gresik implemented six main strategies to improve teacher professionalism. First, strengthening through internal and external training and workshops. Second, implementing regular academic supervision as a form of supervision and coaching. Third, fostering a culture of learning within the madrasah environment through discussion forums and collaboration among teachers. Fourth, providing rewards and motivation to encourage performance. Fifth, the use of information technology in the learning process. And sixth, strengthening Islamic values and religious character as part of teachers' moral integrity. These strategies have proven effective in developing teachers who are not only academically competent but also possess dedication, a strong work ethic, and a spirit of continuous learning.

Keywords: *Strategy, Madrasah Principal, Professionalism, Teachers, MI Al Huda*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MI Al Huda II Kedamean Gresik. Kompetensi profesional guru merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan kualitas pendidikan di lembaga madrasah. Guru profesional tidak hanya dituntut menguasai materi ajar dan metode pembelajaran yang tepat, tetapi juga mampu mengintegrasikan teknologi serta membangun karakter peserta didik. Kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah MI Al Huda II Kedamean Gresik menerapkan enam strategi utama untuk meningkatkan profesionalisme guru. Pertama, penguatan melalui pelatihan dan workshop baik internal maupun eksternal. Kedua, pelaksanaan supervisi akademik secara berkala sebagai bentuk pengawasan sekaligus pembinaan. Ketiga, pembiasaan budaya belajar di lingkungan madrasah melalui forum diskusi dan kolaborasi antar guru. Keempat, pemberian penghargaan dan motivasi untuk mendorong kinerja. Kelima, pemanfaatan teknologi

informasi dalam proses pembelajaran. Dan keenam, penguatan nilai-nilai keislaman dan karakter religius sebagai bagian dari integritas moral guru. Strategi-strategi tersebut terbukti efektif dalam membangun guru yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki dedikasi, etos kerja tinggi, dan semangat pembelajaran berkelanjutan.

Kata Kunci: Strategi, Kepala Madrasah, Profesionalisme, Guru, MI Al Huda

Pendahuluan

Pendidikan hal pokok yang harus diperhatikan, dengan pendidikan manusia bisa mengasah dirinya menjadi manusia yang beradab dan berguna bagi orang banyak. Melalui pendidikan juga, suatu negara bisa meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang tentunya akan berdampak bagi kemajuan negara tersebut.¹ Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Melalui SDM yang handal, diharapkan akan lahirnya insan-insan yang memiliki kecerdasan dan skill dalam melanjutkan estafet pembangunan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia adalah melalui pendidikan yang terencana dan sistematis.² Kualitas pendidikan juga akan melahirkan modal intelektual dan modal teknologi yang sangat diperlukan untuk membangun masyarakat berbasis pengetahuan. Dalam kaitan ini, mutu pendidikan di Indonesia harus terus ditingkatkan agar bangsa Indonesia mampu bersaing dengan negara lain. Mutu pendidikan merupakan salah satu isu sentral pendidikan nasional selain isu-isu pemerataan, relevansi, dan efisiensi pengelolaan pendidikan. Perubahan UU No. 2 Tahun 1989 menjadi UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas diikuti dengan pemberlakuan kebijakan dalam penyelenggaraan pendidikan dasar yang bermutu. Kebijakan tersebut berfungsi untuk meringankan beban dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam mencapai pendidikan minimal dengan mengutamakan pendidikan yang bermutu. Peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu merupakan suatu keharusan untuk merespon tuntutan-tuntutan globalisasi yang ditandai dengan perdagangan bebas di awal abad ke-21.³

Upaya merealisasikan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu tersebut, telah ditetapkan visi pendidikan nasional tahun 2020, yaitu: “Terwujudnya bangsa, masyarakat, dan manusia Indonesia yang bermutu tinggi, maju, dan mandiri”. Visi ini tentu senada dengan visi pendidikan nasional, yaitu: “pendidikan yang mengutamakan kemandirian menuju keunggulan untuk meraih kemajuan dan kemakmuran yang berdasar pada Pancasila.” Mutu pendidikan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam dunia pendidikan itu sendiri. Hal ini dikarenakan baik atau buruknya siswa yang dilahirkan dalam suatu Lembaga Pendidikan bergantung pada kualitas mutu Pendidikan pada Lembaga Pendidikan tersebut. Oleh karena itu penting bagi suatu Lembaga Pendidikan untuk meningkatkan kemampuan sistem pendidikannya, baik itu dari segi pengelolaan maupun dari segi

¹ Kemendikbud, *Panduan Implementasi Kurikulum 2013 Revisi Dan Kurikulum Merdeka Belajar*. (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020).

² Upik Nurul Hidayah, “Interaksi Edukatif Antara Guru Dan Peserta Didik Dalam Kitab Ta’lim Al-Muta’allim Dan Implikasinya Di Era Disrupsi Upik,” *Http://Repository.Unissula.Ac.Id/27772/* (Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2022).

³ Salsabila and Sigit Priatmoko, “Pembentukan Karakter Religius Siswa Sekolah Dasar Melalui Implementasi Budaya Sekolah,” *ZAHRA: Research And Thought Elementary School Of Islam Journal* 4, no. 2 (2023): 98, <https://doi.org/https://doi.org/10.37812/zahra.v4i2.841>.

proses pendidikan itu sendiri, agar membentuk siswa siswi yang berkualitas.⁴

Dalam konteks paradigma desentralisasi dan otonomi pendidikan, sekolah mempunyai wewenang yang sangat besar untuk mengatur dan mengelola sekolahnya sendiri. Otonomi yang lebih besar dari institusi sekolah ini menuntut adanya kemauan dan kemampuan seluruh personel sekolah yang lebih berkualitas.⁵ Hal ini berkaitan erat dengan implementasi berbagai prinsip dan paradigma baru manajemen pendidikan, yang perlu diperhatikan seperti transparansi, akuntabilitas, fleksibilitas, efektivitas dan efisiensi, partisipasi seluruh warga dan stakeholders, penyederhanaan birokrasi, dan penyaluran aspirasi dengan sistem bottom up, serta penerapan manajemen terbuka (open management). Oleh sebab itu, kedudukan kepala sekolah sangat penting dan strategis dalam mengelola dan mencapai tujuan institusi sekolah yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan kepala sekolah sebagai pemimpin puncak (top leader) di sekolah mempunyai otoritas penuh untuk mengelola sekolah termasuk melakukan pengelolaan dan pengembangan profesionalisme guru.⁶

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru dan kepala sekolah. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumberdaya manusia.⁷ Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Ditangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, skill (keahlian), kematangan emosional dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik buruknya perilaku atau tata cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Oleh sebab itu sumber daya guru ini harus dikembangkan baik melalui pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat.⁸

Berkaitan dengan pentingnya guru dalam meningkatkan kualitas/mutu pendidikan, Tilaar mengatakan bahwa pendidik (guru) abad 21 harus memenuhi empat kriteria yaitu: (1) mempunyai kepribadian yang matang (mature and developing personality), (2) menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, (3) mempunyai keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan (4) mengembangkan profesinya secara kesinambungan. Dari pendapat Tilaar tersebut tugas pendidik sangat kompleks dan penuh dengan tantangan untuk diaplikasikan dalam profesinya, oleh sebab itu guru dituntut untuk terus mengembangkan profesionalitasnya. Seorang guru yang profesional menurut Muhaimin harus mempunyai karakteristik yakni: (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap continuous improvement (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan

⁴ Ahmad Arifai, "Pengembangan Kurikulum Pesantren, Madrasah Dan Sekolah," *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 3, no. 2 (2018): 13–20, <https://doi.org/10.48094/raudhah.v3i2.27>.

⁵ F A Lestari, "Upaya Guru PAI Dalam Membentuk Karakter Religius Siswa Kelas XI Melalui Kegiatan Keagamaan Harian Di SMKN 1 Jenangan Ponorogo" (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020).

⁶ Mutiara Syabila dan Miftahul Khair, "Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian," *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian* 3, no. 1 (2022): 1–7.

⁷ Sri Tuti Isnawati, "Penerapan Metode Take and Give Untuk Meningkatkan Kemampuan Kosakata Melalui Media Kartu," *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK) LAIN Palangka Raya* 2 (2022): 1728–41.

⁸ Novita Mona, "Sarana Dan Prasarana Yang Baik Menjadi Bagian Ujung Tombak Keberhasilan Lembaga," *Ilmiah Mahasiswa* 1 (2016): 2.

fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu/pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)” (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.⁹

Berdasarkan pendapat Muhaimin tersebut, peningkatan profesionalisme guru harus menjadi prioritas utama pemerintah dan instansi terkait demi terwujudnya guru yang profesional. Menjadi guru yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, hal ini membutuhkan dukungan dari pihak-pihak yang mempunyai peran penting dalam hal ini adalah kepala sekolah/sekolah, dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Ketercapaian dan terwujudnya guru yang profesional sangat bergantung pada kecakapan/kemampuan manajerial kepala sekolah. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat mencakup implementasi kegiatan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah dituntut menguasai sejumlah kompetensi atau kemampuan manajerial.¹⁰

Secara operasional kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggungjawab dalam merencanakan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumberdaya (resources) sekolah serta dapat mengevaluasinya. Kepala sekolah merupakan faktor pendorong untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah yang dipimpinnya menuju sekolah yang bermutu, bermutu dibidang pelayanan, dibidang pembelajaran, dibidang sarana prasarana, profesionalisme guru, dan dibidang prestasi akademik dan non akademik.¹¹ Berdasarkan kajian, dan hasil penelitian para ahli tentang kepala sekolah/sekolah dapat dikatakan bahwa kepala sekolah adalah kunci keberhasilan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah merupakan the key person (penanggungjawab utama atau faktor kunci) untuk membawa sekolah menjadi center of excellence, pusat keunggulan dalam mencetak dan mengembangkan sumberdaya manusia. Penelitian tentang kepala sekolah sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme guru adalah hasil kajian yang dilakukan oleh Kusnan, dari hasil kajian tersebut disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan faktor penting dan strategis dalam kerangka peningkatan kualitas guru dan kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Dengan kemampuan manajerial, baik kemampuan teknik, kemampuan hubungan kemanusiaan, maupun kemampuan konseptual yang memadai kepala sekolah mampu menggerakkan seluruh potensi sekolah termasuk dapat memacu peningkatan kualitas kinerja profesional para guru di sekolah.¹²

⁹ NOVRIITA SURYANI, “IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA BELAJAR DI SEKOLAH PENGGERAK SMAN 10 KOTA JAMBI” (PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS JAMBI, 2022).

¹⁰ Chatrina Sari Dewi, “ANALISIS PENERAPAN ETIKA DEONTOLOGI TERKAIT KETENAGAKERJAAN PADA PT TRISAKTI CIPTA NUSANTARA DI SURABAYA - JAWA TIMUR,” *Agora* 4, no. 2 (2016): 294–303.

¹¹ Wismento Junaidi, Andi Syahputra, Asmarika, Riska Syafitri, “Pola Komunikasi Guru Dengan Peserta Didik Dalam Pembinaan Akhlak Di SDIT Uwais Al Qarni Pekanbaru,” *Journal of Education Research* 4, no. 3 (2023): 1166.

¹² Novrian Satria Perdana, “Implementasi Peranan Ekosistem Pendidikan Dalam Penguatan Pendidikan Karakter Peserta Didik,” *Refleksi Edukatika: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 8, no. 2 (2018), <https://doi.org/10.24176/re.v8i2.2358>.

De Roche, pakar pendidikan mengungkapkan bahwa tidak ada sekolah yang baik tanpa kepala sekolah yang baik. Dengan keprofesionalan kepala sekolah, pengembangan profesionalisme guru mudah dilakukan karena sesuai dengan peran dan fungsinya, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru menurut Mulyasa adalah sebagai berikut: (1) menyusun penyetaraan bagi guru yang memiliki kualifikasi SMA/DIII agar mengikuti penyetaraan S1/Akta 1V, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya, (2) mengikutsertakan guru-guru dalam forum ilmiah seperti seminar, pendidikan dan latihan maupun lokakarya, (3) revitalisasi KKG (kelompok kerja guru), dan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), serta (4) meningkatkan kesejahteraan guru.¹³

Profesionalisme kepala sekolah dapat tercapai apabila sudah memenuhi syarat dan memiliki kompetensi tertentu yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 13 Tahun 2007. Ada lima kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah sesuai dengan Permendiknas No. 13 Tahun 2007 yakni: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Dengan terbitnya Permendiknas tersebut, pemerintah kedepan akan melakukan sertifikasi bagi calon kepala sekolah/sekolah di seluruh Indonesia. Adapun sertifikasi calon kepala sekolah meliputi: (1) penetapan formasi kepala sekolah, (2) rekrutmen calon kepala sekolah, (3) seleksi calon kepala sekolah, (4) pendidikan dan pelatihan 18 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah dan Sekolah calon kepala sekolah, (5) uji kompetensi calon kepala sekolah, dan (6) uji akseptabilitas calon kepala sekolah.¹⁴

Namun banyak faktor penghambat tercapainya profesionalisme kepala sekolah seperti proses pengangkatannya tidak transparan, kurang memenuhi persyaratan dan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan dalam Permendiknas No 13 tahun 2007, misalnya tidak mempunyai keahlian (kompetensi) manajerial dalam mengelola dan mengembangkan profesionalisme guru, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas mutu guru dan mutu pendidikan secara nasional.¹⁵

Dari paparan di atas bahwa salah satu indikasi sebuah sekolah bermutu adalah tersedianya guru yang profesional, tersedianya guru yang profesional tercapai apabila ada pihak-pihak yang selalu konsisten mengembangkannya dalam hal ini adalah kepala sekolah. Kepala sekolah selaku pemimpin dan manajer di sekolah dituntut profesional dalam mengemban tugas khususnya dalam mengelola dan meningkatkan profesionalisme guru. Semakin profesional seorang kepala sekolah maka semakin besar harapan meningkatnya profesional guru di sekolah. meneliti tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru menjadi penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di MI Al

¹³ Muh. Hizbul Muflihah, "Memaksimalkan Kembali Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan," *Edukasia Islamika* 3, no. 2 (2018): 249, <https://doi.org/10.28918/jei.v3i2.1691>.

¹⁴ Edi Susanto, "KONSEP INTERAKSI GURU PAI DAN PESERTA DIDIK DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN" 3, no. 1 (2021): 31–50.

¹⁵ Donald Samuel Slamet Santosa and Lilis Irawati, "Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri 2 Kaloran Kecamatan Kaloran Kabupaten Temanggung," *Jurnal Ecodunamika* 1, no. 2 (2018): 1–12, <https://doi.org/https://ejournal.uksw.edu/ecodunamika/article/view/1759>.

Huda II Turirejo Kedamean Gresik dengan judul “Staregi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di MI Al Huda II Turirejo Kedamean Gresik”

Hasil dan Pembahasan

A. Pengertian Strategi Kepala Sekolah

Strategi berasal dari Yunani yaitu ”strategos” yang berarti jenderal, oleh karena itu strategi secara harfiah berarti seni para jenderal. Dalam Bahasa Inggris strategi berarti siasat. Kata strategi dalam kamus Bahasa Indonesia mempunyai pengertian rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran. Secara sederhana pengertian strategi merupakan hasil buah pikiran seseorang terhadap analisis objek disebabkan adanya sesuatu yang ingin dicapai secara umum, kata strategi mengandung makna yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Pengertian strategi dalam pendidikan adalah suatu rencana tentang cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.¹⁶

Tujuan perencanaan strategi adalah merealisasikan satu atau lebih meliputi meningkatkan dan mengendalikan terhadap segala potensi yang tersedia, serta mengelolah dengan baik. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan dalam undang-undang dasar pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah. Dan penelitian-penelitian maupun pengamatan tidak formal diketahui memang kepala sekolah merupakan kunci bagi penembangan dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan sekolah adalah jika sekolah tersebut berfungsi dengan baik, terutama jika prestasi belajar murid-murid dapat mencapai maksimal.¹⁷

Bagaimanapun, kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak akan pernah kita jumpai sekolah yang baik dengan kepala sekolah yang buruk atau sebaliknya sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis dan menyiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di sekolah.¹⁸ Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal, pernyataan Kartini Kartono dalam buku Idochi Anwar menyebutkan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para pengikutnya kepada tujuan yang telah

¹⁶ Lisa Virdinarti Putra et al., “Supervisi Akademik Berbasis Monitoring Dan Evaluasi Bagi Pembinaan Pedagogik Guru,” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 1, no. 2 (2020): 45.

¹⁷ Binti Maunah, “Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembentukan Kepribadian Holistik Siswa,” *Jurnal Pendidikan Karakter*, no. 1 (2016): 90–101, <https://doi.org/10.21831/jpk.v0i1.8615>.

¹⁸ Saepul Rohim et al., “Implementasi Model-Model Pembelajaran Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMAN 2 Garut,” *Jurnal Masagi*, no. c (2024): 10, <https://doi.org/10.37968/masagi.v3i1.756>.

direncanakan.¹⁹ Dari penjelasan di atas, maka dapat dipahami bahwasanya posisi kepala sekolah akan menentukan arah suatu lembaga. Kepala sekolah merupakan pengatur dari program yang ada di sekolah. Karena nantinya diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

B. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah memegang peran yang sangat strategis dan kompleks dalam mengelola serta mengembangkan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk mampu menjalankan fungsi-fungsi dasar sebagai educator, manajer, administrator, dan supervisor—yang disingkat dengan EMAS—tetapi juga harus merespons dinamika perubahan zaman, tantangan global, dan kebutuhan masyarakat dengan mengembangkan peran tambahan sebagai leader, innovator, dan motivator. Sebagai educator, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap arah dan kualitas proses pendidikan di sekolah. Ia harus menjadi teladan dalam hal integritas, pengetahuan, serta penguatan nilai-nilai karakter kepada warga sekolah, baik guru, staf, maupun peserta didik. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.²⁰

Dalam perannya sebagai administrator, kepala sekolah menjalankan berbagai kegiatan administratif secara tertib dan akuntabel, seperti pengelolaan kurikulum, kepegawaian, sarana prasarana, dan keuangan sekolah. Lebih lanjut, kepala sekolah juga harus berfungsi sebagai supervisor yang membina dan meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui supervisi akademik maupun manajerial. Namun, dalam konteks pendidikan abad 21 yang sarat tantangan dan perubahan cepat, kepala sekolah tidak cukup hanya menjalankan fungsi EMAS. Ia juga harus tampil sebagai leader yang visioner, mampu membawa sekolah menuju pencapaian visi-misi yang lebih tinggi, serta menjadi figur yang dihormati dan diikuti.²¹

Sebagai innovator, kepala sekolah dituntut untuk kreatif dalam mencari solusi terhadap berbagai persoalan pendidikan, serta mampu menciptakan inovasi dalam pembelajaran, manajemen sekolah, maupun budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi dan perkembangan global. Inovasi ini menjadi penting agar sekolah tidak stagnan, tetapi terus berkembang seiring kebutuhan zaman. Sementara itu, sebagai motivator, kepala sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja guru, staf, dan siswa. Ia perlu memiliki kecakapan interpersonal yang tinggi dalam memberikan dorongan, inspirasi, dan penghargaan, sehingga seluruh warga sekolah memiliki energi positif dan komitmen tinggi terhadap kemajuan sekolah. Dengan demikian, transformasi peran kepala sekolah dari sekadar pelaksana administratif menuju figur yang holistik—yang mampu menjalankan fungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator—merupakan suatu keniscayaan dalam kerangka

¹⁹ Robiyah, "Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus Pada SMP Di Kota Bandar Lampung)," *UIN Raden Intan Lampung*, 2020, 18–88.

²⁰ Sari Lisdian Andarbeni, "Studi Tentang Kemampuan Interaksi Sosial Anak Kelompok a Dalam Kegiatan Metode Proyek Di Tk Plus Al-Falah Pungging Mojokerto," *Jurnal BK Unesa* 04, no. 01 (2013): 285–92.

²¹ Putra et al., "Supervisi Akademik Berbasis Monitoring Dan Evaluasi Bagi Pembinaan Pedagogik Guru."

manajemen pendidikan modern. Hanya dengan kepemimpinan yang utuh seperti inilah kepala sekolah dapat menggerakkan seluruh potensi sekolah menuju lembaga pendidikan yang berkualitas, kompetitif, dan relevan dengan tuntutan zaman.²²

C. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di MI Al Huda Ii Kedamean Gresik

Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam menentukan arah, kualitas, serta kemajuan institusi pendidikan. Di MI Al Huda II Kedamean Gresik, kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai motor penggerak yang secara aktif berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Profesionalisme guru menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan kurikulum di kelas. Dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru, kepala madrasah MI Al Huda II Kedamean menerapkan berbagai strategi yang sistematis dan berkesinambungan. Salah satu strategi utama yang dijalankan oleh kepala madrasah di MI Al Huda II Kedamean Gresik dalam meningkatkan kompetensi profesional guru adalah melalui penguatan kapasitas guru lewat pelatihan dan workshop, baik yang diselenggarakan secara internal di lingkungan madrasah maupun eksternal melalui kerja sama dengan lembaga luar. Strategi ini dilandasi oleh kesadaran bahwa guru profesional tidak hanya dituntut untuk mampu mengajar, tetapi juga harus terus-menerus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan kurikulum, teknologi, dan tuntutan zaman.

Kepala madrasah secara aktif mendorong dan memotivasi para guru untuk mengikuti berbagai program pengembangan keprofesian berkelanjutan, seperti seminar pendidikan, pelatihan penerapan Kurikulum Merdeka, workshop pembelajaran berbasis teknologi digital, serta diklat yang relevan dengan bidang studi dan peran mereka. Program-program ini dianggap penting untuk meningkatkan penguasaan guru terhadap materi ajar, strategi pembelajaran inovatif, serta kemampuan dalam melakukan evaluasi pembelajaran yang efektif dan akuntabel.²³ Selain mengikuti kegiatan eksternal, kepala madrasah juga berinisiatif menyelenggarakan pelatihan internal atau in-house training di lingkungan MI Al Huda II. Pelatihan ini biasanya bersifat kontekstual dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik para guru. Misalnya, pelatihan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) berbasis Kurikulum Merdeka, pengembangan media pembelajaran interaktif, strategi penanaman karakter dalam pembelajaran, serta pelatihan pengelolaan kelas yang efektif. Kegiatan ini dilaksanakan secara terjadwal dan melibatkan narasumber yang kompeten, baik dari kalangan internal yang memiliki pengalaman lebih, maupun dari luar seperti pengawas madrasah, dosen perguruan tinggi, praktisi pendidikan, atau tokoh-tokoh akademik yang ahli di bidangnya.²⁴

²² Rohim et al., "Implementasi Model-Model Pembelajaran Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMAN 2 Garut."

²³ Ami Latifah, "Strategi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Kearifan Lokal Dalam Membangun Karakter Islami Siswa," *An-Najah: Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Agama* 02, no. 05 (2023): 1–9.

²⁴ Hidayat Hidayat and Tri Sukitman, "Model Pembelajaran Pendidikan Karakter Di Mi Tarbiyatus Shiblyan Jadung Dungek Sumenep," *Autentik : Jurnal Pengembangan Pendidikan Dasar* 4, no. 1 (2020): 33–41, <https://doi.org/10.36379/autentik.v4i1.50>.

Melalui pendekatan ini, guru tidak hanya menjadi peserta yang pasif, tetapi juga diajak untuk aktif berdiskusi, menyampaikan pendapat, dan melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran mereka sehari-hari. Kepala madrasah juga membentuk tim penggerak pelatihan yang terdiri dari guru senior untuk menjadi mentor bagi guru lainnya, sehingga tercipta budaya saling belajar dan kolaborasi profesional yang kuat antar pendidik. Dengan adanya strategi ini, terjadi peningkatan signifikan dalam kompetensi pedagogik, profesional, dan teknologis guru-guru MI Al Huda II Kedamean. Mereka menjadi lebih percaya diri dalam mengajar, lebih adaptif terhadap perubahan, dan lebih inovatif dalam menyusun serta melaksanakan pembelajaran. Lebih jauh lagi, guru juga mampu mentransformasikan ilmu dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan ke dalam praktik pembelajaran yang bermakna dan menyenangkan bagi siswa. Secara keseluruhan, strategi penguatan melalui pelatihan dan workshop internal maupun eksternal telah menjadi motor penting dalam upaya kepala madrasah menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan profesional. Strategi ini bukan hanya berdampak pada peningkatan kualitas guru, tetapi juga menjadi bagian dari proses transformasi kelembagaan menuju madrasah yang unggul, adaptif, dan responsif terhadap tantangan zaman.²⁵

Strategi kedua yang diterapkan oleh kepala madrasah di MI Al Huda II Kedamean Gresik dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru adalah melalui pelaksanaan supervisi akademik secara berkala. Supervisi akademik merupakan bagian penting dalam manajemen pendidikan yang berfungsi sebagai proses pembinaan, pendampingan, dan pengawasan terhadap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Dalam hal ini, kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai atasan administratif, tetapi juga sebagai pembina profesional yang berperan aktif dalam mengembangkan kualitas pengajaran di madrasah. Pelaksanaan supervisi dilakukan secara terstruktur, terjadwal, dan sistematis, mencakup supervisi langsung maupun tidak langsung. Supervisi langsung dilakukan dengan cara mengobservasi secara langsung proses pembelajaran di dalam kelas. Kepala madrasah hadir sebagai pengamat untuk melihat bagaimana guru mengelola kelas, menyampaikan materi, menggunakan media pembelajaran, serta menciptakan interaksi yang efektif antara guru dan siswa. Sementara itu, supervisi tidak langsung dilakukan melalui penelaahan dokumen perangkat pembelajaran, evaluasi hasil kerja siswa, serta refleksi pembelajaran yang disusun oleh guru. Yang membedakan strategi supervisi di MI Al Huda II adalah pendekatan yang digunakan oleh kepala madrasah yang bersifat dialogis, edukatif, dan suportif.²⁶

Supervisi tidak dimaknai sebagai bentuk kontrol yang menekan, melainkan sebagai sarana refleksi dan penguatan profesionalisme guru. Setelah kegiatan supervisi berlangsung, kepala madrasah memberikan umpan balik (feedback) secara konstruktif dan personal kepada setiap guru. Feedback ini mencakup penguatan terhadap aspek-aspek yang sudah baik, serta saran perbaikan pada aspek yang masih perlu ditingkatkan, seperti penguasaan materi ajar, variasi metode mengajar, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, dan strategi penilaian yang lebih efektif. Dalam proses ini, guru didorong untuk melakukan refleksi diri dan menyusun rencana perbaikan. Kepala madrasah

²⁵ Angga Damayanto, Wening Prabawati, and Muhammad Nurrohman Jauhari, "Kasus Bullying Pada Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Inklusi," *Jurnal ORTOPEDEGOGLA* 6, no. 2 (2020): 104, <https://doi.org/10.17977/um031v6i22020p104-107>.

²⁶ Elih Yuliah, "Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam," *Jurnal At-Tadbir* 31, no. 2 (2021): 120–38.

juga membuka ruang konsultasi bagi guru yang mengalami kendala atau membutuhkan bantuan dalam mengembangkan strategi pembelajarannya. Bahkan, dalam beberapa kasus, kepala madrasah juga memfasilitasi coaching atau mentoring dengan guru senior sebagai pendamping, sehingga tercipta proses pembinaan yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan.²⁷

Supervisi akademik juga digunakan sebagai alat evaluasi mutu pembelajaran secara menyeluruh di madrasah. Melalui hasil supervisi, kepala madrasah dapat memetakan kekuatan dan kelemahan guru, serta merancang program peningkatan kapasitas guru secara lebih tepat sasaran. Misalnya, jika ditemukan bahwa sebagian guru masih kesulitan dalam menerapkan Kurikulum Merdeka, maka pelatihan atau pendampingan khusus akan dirancang sebagai tindak lanjut dari hasil supervisi. Dengan strategi supervisi akademik yang dilakukan secara konsisten dan bermakna ini, MI Al Huda II Kedamean telah berhasil menciptakan budaya kerja yang profesional dan kolaboratif. Guru-guru merasa didampingi, dihargai, dan terus terdorong untuk berkembang. Dampaknya tidak hanya terlihat pada peningkatan kompetensi guru, tetapi juga pada kualitas pembelajaran yang lebih baik, interaksi yang lebih hidup di kelas, serta meningkatnya hasil belajar siswa. Dengan demikian, supervisi akademik tidak hanya menjadi alat kontrol manajerial, tetapi juga merupakan instrumen strategis dalam upaya kepala madrasah untuk menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Strategi ini menjadi bukti bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia secara maksimal melalui pendekatan pembinaan yang profesional dan humanis.²⁸

Strategi ketiga yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru di MI Al Huda II Kedamean Gresik adalah dengan membangun dan membiasakan budaya belajar di lingkungan madrasah. Strategi ini berakar pada kesadaran bahwa guru yang profesional adalah guru yang tidak pernah berhenti belajar. Dengan kata lain, kepala madrasah mendorong tumbuhnya semangat belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) di kalangan pendidik, agar mereka senantiasa berkembang dan mampu menjawab tantangan zaman yang terus berubah. Budaya belajar yang dibangun oleh kepala madrasah tidak hanya dalam bentuk formal seperti pelatihan, tetapi juga melalui pembiasaan interaksi intelektual dan profesional antar sesama guru dalam keseharian. Kepala madrasah menciptakan lingkungan yang kondusif secara akademik dan emosional, sehingga para guru merasa nyaman untuk berbagi pengetahuan, berdiskusi tentang strategi pembelajaran, saling bertukar pengalaman mengajar, bahkan menyampaikan tantangan yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran.²⁹

Salah satu bentuk nyata dari strategi ini adalah penyelenggaraan forum-forum profesional seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) internal. Forum ini menjadi wadah bagi guru-guru dari mata pelajaran sejenis untuk bersama-sama menyusun perencanaan pembelajaran, menyelaraskan metode dan teknik evaluasi, serta mendiskusikan materi ajar secara lebih mendalam. Dalam MGMP internal ini, terjadi kolaborasi aktif antar guru yang tidak hanya meningkatkan kompetensi masing-masing, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas profesional. Selain itu, rapat evaluasi pembelajaran secara berkala juga menjadi sarana penting dalam strategi

²⁷ Program Studi et al., "Pentingnya Etika Dalam Pendidikan," *Ta'dib* 17, No 2 (2014): hlm, 189-198.

²⁸ Isnawati, "Penerapan Metode Take and Give Untuk Meningkatkan Kemampuan Kosakata Melalui Media Kartu."

²⁹ Grisma Yuli Arta, "Asesmen Dalam Pendidikan: Konsep, Pendekatan, Prinsip, Jenis, Dan Fungsi," *Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya* 3, no. 3 (2024): 170–90.

pembiasaan budaya belajar. Dalam rapat ini, guru diberikan ruang untuk merefleksikan hasil pembelajaran, mengidentifikasi tantangan, dan merancang perbaikan ke depan. Kepala madrasah memfasilitasi suasana yang terbuka dan egaliter, sehingga guru tidak merasa takut untuk menyampaikan pendapat atau mengemukakan ide-ide baru.³⁰

Strategi ini juga diwujudkan melalui pembentukan kelompok kerja guru atau komunitas belajar, yang berfokus pada tema-tema tertentu seperti pengembangan media pembelajaran, pemanfaatan teknologi dalam kelas, pembelajaran berdiferensiasi, atau integrasi nilai-nilai karakter dalam materi ajar. Kelompok ini menjadi tempat guru belajar secara kolektif dan terus menerus dalam suasana yang informal, tetapi produktif. Yang menarik, kepala madrasah tidak hanya mendorong guru untuk aktif dalam forum internal, tetapi juga membuka akses dan dukungan agar mereka terlibat dalam komunitas pendidikan yang lebih luas, seperti KKG (Kelompok Kerja Guru), MGMP tingkat kabupaten, serta platform daring yang menyediakan pelatihan atau diskusi online. Dengan strategi ini, terciptalah lingkungan madrasah yang hidup secara intelektual, di mana proses belajar tidak hanya terjadi di ruang kelas oleh siswa, tetapi juga di ruang guru, ruang rapat, dan setiap interaksi antar pendidik. Guru-guru menjadi lebih terbuka terhadap pembaruan, tidak merasa berjalan sendiri dalam menghadapi dinamika pendidikan, serta memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Budaya belajar yang dibangun secara berkelanjutan ini menjadikan MI Al Huda II Kedamean Gresik sebagai lembaga yang tidak hanya kuat secara kelembagaan, tetapi juga adaptif, inovatif, dan progresif dalam mengelola sumber daya manusia. Kepala madrasah, dalam hal ini, telah berhasil menanamkan nilai-nilai penting dalam dunia pendidikan: bahwa menjadi pendidik sejati adalah terus belajar, terus tumbuh, dan terus memberi makna.³¹

Strategi keempat yang diterapkan oleh kepala madrasah di MI Al Huda II Kedamean Gresik dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru adalah melalui pemberian penghargaan dan motivasi secara berkelanjutan. Strategi ini didasarkan pada prinsip bahwa setiap upaya, dedikasi, dan pencapaian guru patut diapresiasi sebagai bentuk pengakuan atas kontribusinya dalam memajukan kualitas pendidikan di madrasah. Kepala madrasah menyadari bahwa guru yang merasa dihargai akan memiliki semangat dan komitmen kerja yang lebih tinggi, serta terdorong untuk terus mengembangkan potensi dan profesionalismenya. Pemberian penghargaan ini dilakukan dalam berbagai bentuk. Salah satunya adalah apresiasi verbal, yaitu ungkapan terima kasih, pujian, atau pengakuan langsung dari kepala madrasah dalam forum resmi maupun informal. Meski sederhana, apresiasi verbal terbukti mampu memberikan dampak psikologis yang positif bagi guru, terutama dalam meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Guru yang diapresiasi merasa dilihat, dihargai, dan dianggap penting dalam ekosistem madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan penghargaan dalam bentuk piagam atau sertifikat kepada guru-guru yang menunjukkan kinerja unggul. Misalnya, guru dengan inovasi pembelajaran terbaik, guru yang berhasil membawa siswanya meraih prestasi dalam kompetisi akademik atau keagamaan, atau guru yang aktif dalam pengembangan kurikulum dan program madrasah. Piagam ini diberikan dalam acara tertentu, seperti

³⁰ Muflihun, "Memaksimalkan Kembali Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan."

³¹ Hendrik Legi, Lustani Samosir, and Lusi Lasma Tambunan, "Manajemen Konflik Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Era Digital Hendrik," *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, no. 3 (2023): 196–203.

apel pagi, peringatan hari besar, atau rapat kerja tahunan, sehingga menjadi momen motivatif dan inspiratif bagi seluruh civitas madrasah.³²

Lebih dari itu, kepala madrasah juga berupaya memberikan insentif dalam bentuk finansial atau fasilitas pendukung, sesuai dengan kemampuan madrasah. Insentif ini diberikan sebagai bentuk penghargaan konkret atas kerja keras guru. Misalnya, tunjangan tambahan bagi guru pembina ekstrakurikuler yang siswanya berhasil meraih juara, atau fasilitas peningkatan kapasitas seperti pembiayaan pelatihan, akses sumber belajar digital, hingga subsidi perlengkapan mengajar. Meskipun tidak selalu besar secara materi, insentif ini memiliki nilai strategis dalam membangun loyalitas dan motivasi kerja guru. Strategi pemberian penghargaan dan motivasi ini juga dilakukan dengan menumbuhkan budaya kompetitif yang sehat di lingkungan madrasah. Kepala madrasah mendorong guru untuk saling berlomba dalam kebaikan (*fastabiqul khairat*), bukan dalam rivalitas yang merusak. Melalui sistem penilaian kinerja guru yang transparan, kepala madrasah menciptakan atmosfer profesional yang mendorong guru untuk terus belajar, berinovasi, dan meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Tidak hanya itu, kepala madrasah juga secara aktif melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberi ruang untuk menyampaikan aspirasi, dan memberikan kepercayaan dalam mengelola program-program strategis. Hal ini menjadi bentuk motivasi yang kuat, karena guru merasa memiliki peran penting dan tanggung jawab dalam memajukan madrasah. Dengan strategi ini, guru-guru di MI Al Huda II Kedamean tidak hanya bekerja berdasarkan rutinitas semata, tetapi terdorong oleh semangat, kebanggaan, dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Mereka merasa bahwa upaya mereka tidak sia-sia, dan madrasah hadir sebagai tempat yang menghargai dedikasi dan prestasi. Pada akhirnya, strategi pemberian penghargaan dan motivasi ini menjadi salah satu kunci keberhasilan kepala madrasah dalam membangun tim guru yang profesional, berdedikasi tinggi, dan siap menghadapi tantangan pendidikan di era modern.³³

Strategi kelima yang menjadi fokus perhatian kepala madrasah di MI Al Huda II Kedamean Gresik dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru adalah pemanfaatan teknologi informasi dan digitalisasi pembelajaran. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan perubahan paradigma pendidikan abad ke-21, keterampilan digital menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur profesionalisme seorang guru. Oleh karena itu, kepala madrasah menaruh perhatian besar terhadap kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran, baik sebagai alat bantu maupun sebagai sarana inovasi pembelajaran. Dalam praktiknya, kepala madrasah secara aktif memfasilitasi dan mendorong guru untuk menguasai berbagai aplikasi dan platform digital yang relevan dengan dunia pendidikan modern. Beberapa di antaranya adalah Google Classroom sebagai platform manajemen kelas daring, Zoom sebagai sarana video conference untuk pembelajaran jarak jauh, Canva sebagai alat desain visual yang mempermudah penyusunan materi ajar yang menarik, serta berbagai platform e-learning seperti Quizizz, Kahoot!, dan Wordwall yang mendukung proses pembelajaran interaktif dan menyenangkan.³⁴

³² MAHSUN MAHSUN, "Upaya Meningkatkan Keterampilan Menulis Dengan Teknik Rcg (Reka Cerita Gambar) Pada Siswa Kelas Vi Sdn Buse Kecamatan Praya, Kabupaten Lombok Tengah Tahun Pelajaran 2017/2018," *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 3, no. 1 (2019): 32–46, <https://doi.org/10.58258/jisip.v3i1.631>.

³³ Utami Maulinda, "Pengembangan Modul Ajar Berbasis Kurikulum Merdeka," *Tarbiyah* 5, no. 2 (2022): 130–38.

³⁴ Nurjanah Mustafa Ilahude, Asmun Wantu, and Roni Lukum, "Faktor Penghambat Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran PPKn Di SMA Negeri 1 Popayato Kabupaten Pohuwato," *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 2 (2023): 2294–2303.

Untuk mewujudkan hal tersebut, kepala madrasah menyelenggarakan pelatihan dan workshop digital secara berkala, baik melalui in-house training maupun kerja sama dengan lembaga luar. Pelatihan ini dirancang sesuai kebutuhan guru, mulai dari tingkat dasar bagi guru yang masih awam terhadap teknologi, hingga pelatihan lanjutan untuk guru yang ingin mengembangkan media pembelajaran berbasis teknologi secara lebih mendalam. Pelatihan tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga pedagogis—yaitu bagaimana mengintegrasikan teknologi ke dalam desain pembelajaran yang bermakna dan tetap berorientasi pada pencapaian kompetensi siswa. Selain pelatihan, kepala madrasah juga memastikan tersedianya sarana dan infrastruktur teknologi yang memadai di lingkungan madrasah. Hal ini mencakup penyediaan jaringan internet yang stabil, proyektor di setiap ruang kelas, perangkat komputer atau laptop, serta perangkat pendukung lainnya. Kepala madrasah juga mendorong penggunaan Learning Management System (LMS) yang memungkinkan guru untuk menyusun materi, memberikan tugas, melakukan penilaian, serta memantau perkembangan belajar siswa secara digital.³⁵

Lebih dari sekadar alat bantu, pemanfaatan teknologi di MI Al Huda II diarahkan pada transformasi cara berpikir dan mengajar para guru. Guru didorong untuk tidak hanya menjadi pengguna teknologi, tetapi juga inovator yang mampu menciptakan konten pembelajaran digital sendiri, seperti video pembelajaran, modul interaktif, atau kuis digital yang menyenangkan. Dalam hal ini, kepala madrasah memainkan peran sebagai fasilitator perubahan, motivator digitalisasi, sekaligus pendamping dalam proses adaptasi guru terhadap kemajuan teknologi. Selain untuk kepentingan pembelajaran di kelas, teknologi informasi juga dimanfaatkan untuk komunikasi dan koordinasi antar guru, kepala madrasah, dan orang tua siswa. Platform seperti WhatsApp Group, Google Meet, dan Telegram digunakan sebagai media koordinasi kegiatan madrasah, diskusi akademik, maupun konsultasi antar guru. Hal ini menjadikan budaya digital tidak hanya berhenti di ruang kelas, tetapi meluas ke seluruh ekosistem pendidikan di MI Al Huda II Kedamean.³⁶

Dampak dari strategi ini sangat terasa. Guru menjadi lebih percaya diri dan kreatif dalam menyusun perangkat ajar. Mereka juga mampu menjawab tantangan zaman dengan pembelajaran yang lebih menarik, fleksibel, dan relevan dengan kebutuhan generasi digital-native. Siswa pun menjadi lebih antusias karena pendekatan belajar lebih variatif dan tidak membosankan. Secara keseluruhan, strategi pemanfaatan teknologi informasi ini memperkuat transformasi pendidikan yang sedang dijalankan di madrasah, serta memastikan bahwa MI Al Huda II Kedamean tidak tertinggal dalam arus kemajuan pendidikan digital. Dengan strategi ini, kepala madrasah tidak hanya membangun kapasitas teknologis guru, tetapi juga membentuk mindset pembaruan yang berkelanjutan, sehingga guru mampu terus berkembang dan beradaptasi di era disrupsi. Maka, pemanfaatan teknologi bukan sekadar pelengkap, tetapi telah menjadi pilar penting dalam strategi peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru secara menyeluruh.³⁷

³⁵ Bambang Hermanto, "Perekayasaan Sistem Pendidikan Nasional Untuk Mencerdaskan Kehidupan Bangsa," *Foundasia* 11, no. 2 (2020): 52–59, <https://doi.org/10.21831/foundasia.v11i2.26933>.

³⁶ Abdul Aziz and Supratman Zakir, "Indonesian Research Journal on Education : Jurnal Ilmu Pendidikan," *On Education Indonesian Research Journal on Education* 2, no. 3 (2022): 1030–37.

³⁷ Silvia Anggraini, Joko Siswanto, and Sukamto, "Analisis Dampak Pemberian Reward And Punishment Bagi Siswa SD Negeri Kaliwiru Semarang," *Jurnal Mimbar PGSD Undiksha* 7, no. 3 (2019): 221–29.

Strategi keenam yang diterapkan oleh kepala madrasah di MI Al Huda II Kedamean Gresik dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru adalah melalui penguatan nilai-nilai keislaman dan karakter religius. Strategi ini menekankan bahwa profesionalisme seorang guru tidak cukup diukur hanya dari aspek pedagogik dan akademik semata, tetapi juga harus mencakup dimensi integritas moral, spiritualitas, dan keteladanan pribadi. Dalam konteks madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai figur panutan yang mencerminkan nilai-nilai Islam dalam perilaku dan sikap sehari-hari. Kepala madrasah memandang bahwa peningkatan kompetensi profesional harus berjalan seiring dengan pembinaan karakter dan kepribadian islami. Oleh karena itu, ia berupaya membangun suasana kerja yang sarat dengan nuansa spiritual dan religius, yang dapat dirasakan oleh seluruh warga madrasah, terutama para guru. Lingkungan kerja yang demikian diyakini mampu menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi, memperkuat rasa tanggung jawab moral, serta menciptakan iklim yang harmonis dan penuh keberkahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan.³⁸

Berbagai kegiatan keagamaan dijadikan sebagai media strategis dalam pembinaan nilai-nilai keislaman guru. Salah satu kegiatan yang paling rutin dan mendapat perhatian khusus adalah shalat dhuha berjamaah, yang dilaksanakan sebelum memulai aktivitas belajar mengajar. Kegiatan ini bukan hanya sekadar ibadah ritual, tetapi juga menjadi bentuk penguatan spiritual dan penyatuan hati antar sesama pendidik. Melalui shalat dhuha, guru diajak untuk memulai hari dengan penuh kesadaran ruhani dan harapan keberkahan dalam menjalankan amanah sebagai pendidik. Selain itu, kegiatan tadarus Al-Qur'an juga menjadi bagian dari budaya madrasah yang dibina secara konsisten. Guru-guru membaca Al-Qur'an secara bergiliran atau bersama-sama dalam waktu yang telah ditentukan, baik sebelum mengajar maupun saat jeda pelajaran. Tadarus ini bertujuan untuk menghidupkan suasana madrasah dengan lantunan ayat suci, sekaligus sebagai sarana peningkatan keimanan dan ketakwaan. Membaca dan merenungi Al-Qur'an menjadi bagian dari pembinaan hati dan pemahaman nilai-nilai dasar Islam yang menjadi fondasi utama dalam mendidik.³⁹

Kepala madrasah juga menyelenggarakan kajian keislaman rutin, yang diisi oleh tokoh agama, ustaz, atau guru internal yang kompeten. Kajian ini membahas berbagai tema seperti akhlak, pendidikan karakter, motivasi kerja dalam Islam, serta isu-isu kontemporer yang relevan dengan dunia pendidikan. Kegiatan ini bertujuan untuk menambah wawasan keagamaan guru, memperkuat kesadaran spiritual, dan membangun sikap hidup yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dalam praktik profesional sehari-hari. Melalui strategi ini, terbentuklah kultur kerja yang religius, di mana guru tidak hanya berorientasi pada capaian kognitif peserta didik, tetapi juga pada pembentukan akhlak dan karakter. Guru didorong untuk menjadi teladan dalam kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, kesabaran, dan kepedulian sosial, baik di dalam maupun di luar kelas. Kepala madrasah meyakini bahwa guru yang berkarakter religius akan mampu membentuk siswa yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat secara spiritual dan berakhlak mulia. Strategi penguatan nilai-nilai keislaman ini juga berkontribusi besar dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis dan penuh rasa

³⁸ Tia Fajartriani and Wawan Karsiwan, "Manajemen Pengadaan Sarana Prasarana Sekolah," *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 1 (2021): 162–68, <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i1.907>.

³⁹ Luh Made, Dwi Wedyanthi, and Kadek Dwi Pebriyanti, "Analisis Sikap Siswa Kelas XI MP (Manajemen Perkantoran) Terhadap Pembelajaran Bahasa Inggris Sebagai Bahasa Asing Di SMKN 1 Bangli," *PUSTAKA: Jurnal Bahasa Dan Pendidikan* 4, no. 1 (2024): 29–30, <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/pustaka.v4i1.1033>.

saling menghargai, karena setiap aktivitas dilandasi dengan nilai-nilai ibadah dan kebaikan. Dalam jangka panjang, strategi ini telah menjadikan MI Al Huda II Kedamean sebagai madrasah yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga dikenal sebagai lembaga yang menghasilkan pendidik dan peserta didik yang memiliki jati diri Islami yang kuat. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, kepala madrasah di MI Al Huda II Kedamean Gresik telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam membangun SDM guru yang unggul, kompeten, dan profesional. Upaya ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan keberhasilan peserta didik, serta turut mendukung tercapainya visi dan misi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dalam mutu dan karakter.⁴⁰

Kesimpulan

Penelitian tentang *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di MI Al Huda II Kedamean Gresik* menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sangat vital dalam mendorong peningkatan kualitas guru secara menyeluruh. Kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang mampu menciptakan berbagai terobosan strategis untuk membangun profesionalisme guru. Ada enam strategi utama yang diterapkan secara konsisten dan berkesinambungan. Pertama, strategi penguatan melalui pelatihan dan workshop, baik internal maupun eksternal, untuk membekali guru dengan pengetahuan dan keterampilan baru yang sesuai dengan perkembangan kurikulum dan teknologi. Kedua, strategi supervisi akademik secara berkala yang tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai bentuk pembinaan dan refleksi bagi guru. Ketiga, strategi pembiasaan budaya belajar di lingkungan madrasah, melalui forum-forum profesional seperti MGMP internal dan kelompok kerja guru, yang menumbuhkan semangat belajar sepanjang hayat. Keempat, strategi pemberian penghargaan dan motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja guru serta menciptakan suasana kompetisi sehat dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kelima, strategi pemanfaatan teknologi informasi dan digitalisasi pembelajaran yang membekali guru agar adaptif dan inovatif di era digital. Keenam, strategi penguatan nilai-nilai keislaman dan karakter religius sebagai fondasi spiritual dan moral bagi guru, sehingga mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Secara keseluruhan, strategi-strategi tersebut membentuk ekosistem pendidikan yang kondusif untuk pengembangan profesionalisme guru. Kepala madrasah di MI Al Huda II Kedamean Gresik telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inspiratif, dan religius, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan karakter peserta didik.

Daftar Pustaka

- Andarbeni, Sari Lisdian. "Studi Tentang Kemampuan Interaksi Sosial Anak Kelompok a Dalam Kegiatan Metode Proyek Di Tk Plus Al-Falah Pungging Mojokerto." *Jurnal BK Unesa* 04, no. 01 (2013): 285–92.
- Anggraini, Silvia, Joko Siswanto, and Sukamto. "Analisis Dampak Pemberian Reward And Punishment Bagi Siswa SD Negeri Kaliwiru Semarang." *Jurnal Mimbar PGSD Undiksha* 7, no. 3 (2019): 221–29.
- Arifai, Ahmad. "Pengembangan Kurikulum Pesantren, Madrasah Dan Sekolah." *Raudhah Proud To Be*

⁴⁰ Latifah, "Strategi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Kearifan Lokal Dalam Membangun Karakter Islami Siswa."

- Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 3, no. 2 (2018): 13–20. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v3i2.27>.
- Arta, Grisma Yuli. “Asesmen Dalam Pendidikan: Konsep, Pendekatan, Prinsip, Jenis, Dan Fungsi.” *Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya* 3, no. 3 (2024): 170–90.
- Aziz, Abdul, and Supratman Zakir. “Indonesian Research Journal on Education : Jurnal Ilmu Pendidikan.” *On Education Indonesian Research Journal on Education* 2, no. 3 (2022): 1030–37.
- Damayanto, Angga, Wening Prabawati, and Muhammad Nurrohman Jauhari. “Kasus Bullying Pada Anak Berkebutuhan Khusus Di Sekolah Inklusi.” *Jurnal ORTOPEDEAGOGIA* 6, no. 2 (2020): 104. <https://doi.org/10.17977/um031v6i22020p104-107>.
- Dewi, Chatrina Sari. “ANALISIS PENERAPAN ETIKA DEONTOLOGI TERKAIT KETENAGAKERJAAN PADA PT TRISAKTI CIPTA NUSANTARA DI SURABAYA - JAWA TIMUR.” *Agora* 4, no. 2 (2016): 294–303.
- Fajartriani, Tia, and Wawan Karsiwan. “Manajemen Pengadaan Sarana Prasarana Sekolah.” *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 1 (2021): 162–68. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i1.907>.
- Hermanto, Bambang. “Perekayasaan Sistem Pendidikan Nasional Untuk Mencerdaskan Kehidupan Bangsa.” *Foundasia* 11, no. 2 (2020): 52–59. <https://doi.org/10.21831/foundasia.v11i2.26933>.
- Hidayah, Upik Nurul. “Interaksi Edukatif Antara Guru Dan Peserta Didik Dalam Kitab Ta’lim Al-Muta’allim Dan Implikasinya Di Era Disrupsi Upik.” <Http://Repository.Unisula.Ac.Id/27772/>. Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2022.
- Hidayat, Hidayat, and Tri Sukitman. “Model Pembelajaran Pendidikan Karakter Di Mi Tarbiyatus Shibyan Jadung Dungek Sumenep.” *Autentik : Jurnal Pengembangan Pendidikan Dasar* 4, no. 1 (2020): 33–41. <https://doi.org/10.36379/autentik.v4i1.50>.
- Ilahude, Nurjanah Mustafa, Asmun Wantu, and Roni Lukum. “Faktor Penghambat Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran PPKn Di SMA Negeri 1 Popayato Kabupaten Pohuwato.” *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 2 (2023): 2294–2303.
- Isnawati, Sri Tuti. “Penerapan Metode Take and Give Untuk Meningkatkan Kemampuan Kosakata Melalui Media Kartu.” *Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK) LAIN Palangka Raya* 2 (2022): 1728–41.
- Junaidi, Andi Syahputra, Asmarika, Riska Syafitri, Wismanto. “Pola Komunikasi Guru Dengan Peserta Didik Dalam Pembinaan Akhlak Di SDIT Uwais Al Qarni Pekanbaru.” *Journal of Education Research* 4, no. 3 (2023): 1166.
- Kemendikbud. *Panduan Implementasi Kurikulum 2013 Revisi Dan Kurikulum Merdeka Belajar*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020.
- Latifah, Ami. “Strategi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Kearifan Lokal Dalam Membangun Karakter Islami Siswa.” *An-Najah: Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Agama* 02, no. 05 (2023): 1–9.
- Legi, Hendrik, Lustani Samosir, and Lusi Lasma Tambunan. “Manajemen Konflik Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Di Era Digital Hendrik.” *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2, no. 3 (2023): 196–203.
- Lestari, F A. “Upaya Guru PAI Dalam Membentuk Karakter Religius Siswa Kelas XI Melalui Kegiatan Keagamaan Harian Di SMKN 1 Jenangan Ponorogo.” Institut Agama Islam Negeri

- Ponorogo, 2020.
- Made, Luh, Dwi Wedyanthi, and Kadek Dwi Pebriyanti. "Analisis Sikap Siswa Kelas XI MP (Manajemen Perkantoran) Terhadap Pembelajaran Bahasa Inggris Sebagai Bahasa Asing Di SMKN 1 Bangli." *PUSTAKA:Jurnal Bahasa Dan Pendidikan* 4, no. 1 (2024): 29–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/pustaka.v4i1.1033>.
- MAHSUN, MAHSUN. "Upaya Meningkatkan Keterampilan Menulis Dengan Teknik Rcg (Reka Cerita Gambar) Pada Siswa Kelas Vi Sdn Buse Kecamatan Praya, Kabupaten Lombok Tengah Tahun Pelajaran 2017/2018." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 3, no. 1 (2019): 32–46. <https://doi.org/10.58258/jisip.v3i1.631>.
- Maulinda, Utami. "Pengembangan Modul Ajar Berbasis Kurikulum Merdeka." *Tarbawi* 5, no. 2 (2022): 130–38.
- Maunah, Binti. "Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembentukan Kepribadian Holistik Siswa." *Jurnal Pendidikan Karakter*, no. 1 (2016): 90–101. <https://doi.org/10.21831/jpk.v0i1.8615>.
- Muflihini, Muh. Hizbul. "Memaksimalkan Kembali Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan." *Edukasia Islamika* 3, no. 2 (2018): 249. <https://doi.org/10.28918/jei.v3i2.1691>.
- Novita Mona. "Sarana Dan Prasarana Yang Baik Menjadi Bagian Ujung Tombak Keberhasilan Lembaga." *Ilmiah Mahasiswa* 1 (2016): 2.
- Perdana, Novrian Satria. "Implementasi Peranan Ekosistem Pendidikan Dalam Penguatan Pendidikan Karakter Peserta Didik." *Refleksi Edukatika: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 8, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.24176/re.v8i2.2358>.
- Putra, Lisa Virdinarti, Anni Malihatul Hawa, & Hanita, and Bella Safitri. "Supervisi Akademik Berbasis Monitoring Dan Evaluasi Bagi Pembinaan Pedagogik Guru." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 1, no. 2 (2020): 45.
- Robiyah. "Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus Pada SMP Di Kota Bandar Lampung)." *UIN Raden Intan Lampung*, 2020, 18–88.
- Rohim, Saepul, Ismal Ardiawan, Nana Herdiana, and Abdul Holik. "Implementasi Model-Model Pembelajaran Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMAN 2 Garut." *Jurnal Masagi*, no. c (2024): 10. <https://doi.org/10.37968/masagi.v3i1.756>.
- Salsabila, and Sigit Priatmoko. "Pembentukan Karakter Religius Siswa Sekolah Dasar Melalui Implementasi Budaya Sekolah." *ZAHRA: Research And Thought Elementary School Of Islam Journal* 4, no. 2 (2023): 98. <https://doi.org/https://doi.org/10.37812/zahra.v4i2.841>.
- Santosa, Donald Samuel Slamet, and Lilis Irawati. "Kompetensi Pedagogik Guru SMP Negeri 2 Kaloran Kecamatan Kaloran Kabupaten Temanggung." *Jurnal Ecodunamika* 1, no. 2 (2018): 1–12. <https://doi.org/https://ejournal.uksw.edu/ecodunamika/article/view/1759>.
- Studi, Program, Bimbingan Konseling, Lima Kaum, and Sumatera Barat. "Pentingnya Etika Dalam Pendidikan." *Ta'dib* 17, No 2 (2014): hlm, 189-198.
- SURYANI, NOVRITA. "IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA BELAJAR DI SEKOLAH PENGGERAK SMAN 10 KOTA JAMBI." PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS JAMBI, 2022.

- Susanto, Edi. “KONSEP INTERAKSI GURU PAI DAN PESERTA DIDIK DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN” 3, no. 1 (2021): 31–50.
- Syabila, Mutiara, and Miftahul Khair. “Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian.” *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian* 3, no. 1 (2022): 1–7.
- Yuliah, Elih. “Optimalisasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam.” *Jurnal At-Tadbir* 31, no. 2 (2021): 120–38.