

## Strategi Kepala Sekolah dalam Manajemen Sumber Daya Guru untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah

Muhammad Surul<sup>1</sup>, Abdul Goffar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Agama Islam At Taqwa Bondowoso

Email: surulnq23@gmail.com, abdulgoffar81@gmail.com

### Abstract

The principal of a madrasah plays a strategic role in determining the direction and quality of learning at Madrasah Ibtidaiyah (Islamic elementary schools). Educational quality is not merely determined by infrastructure, but primarily by the quality of teachers as the driving force of learning. This study aims to analyze the strategies used by madrasah principals in managing teacher resources to enhance learning quality. Employing a descriptive qualitative approach, data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation at several MI institutions in Bondowoso Regency. The findings reveal that principals implemented several managerial strategies, including professional development planning, participatory academic supervision, collaborative culture strengthening, and performance-based reward systems. These strategies improved teachers' motivation, pedagogical competence, and instructional innovation. The study emphasizes that visionary and humanistic leadership is key to building a sustainable culture of quality learning in MI settings.

**Keywords:** madrasah principal strategy, teacher resource management, learning quality, Islamic elementary school.

### Abstrak.

Kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menentukan arah mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah (MI). Mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana, tetapi terutama oleh kualitas guru sebagai penggerak utama kegiatan belajar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala madrasah dalam manajemen sumber daya guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran di MI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi di beberapa MI di Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan berbagai strategi manajerial, antara lain perencanaan pengembangan profesional guru, pelaksanaan supervisi akademik partisipatif, penguatan budaya kolaboratif, dan pemberian penghargaan atas kinerja guru. Strategi tersebut terbukti meningkatkan motivasi, kompetensi pedagogik, dan inovasi guru dalam melaksanakan pembelajaran. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang visioner dan humanis menjadi faktor kunci dalam membangun budaya mutu pembelajaran yang berkelanjutan di lingkungan MI.

**Kata kunci:** strategi kepala madrasah, manajemen sumber daya guru, kualitas pembelajaran, madrasah ibtidaiyah.

## PENDAHULUAN

Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan lembaga pendidikan dasar Islam yang memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk karakter dan kemampuan akademik peserta didik. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, tuntutan terhadap mutu pembelajaran di MI semakin meningkat. Kepala madrasah tidak hanya dituntut untuk mengelola aspek administratif, tetapi juga harus mampu memimpin dan mengembangkan potensi guru secara profesional (Solehah, Hakim, & Nurul Wathoni, 2024). Peran kepala madrasah yang efektif sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pembelajaran, karena guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas hasil belajar siswa (Firdaus et al., 2024).

Dalam praktiknya, berbagai madrasah di daerah seperti Bondowoso menghadapi tantangan manajemen sumber daya manusia, seperti keterbatasan kompetensi guru dalam mengintegrasikan teknologi pembelajaran, kurangnya inovasi dalam metode mengajar, dan lemahnya sistem evaluasi kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya guru yang belum optimal dapat berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran (Suryati, Giatman, & Rahmadhani, 2023). Di sisi lain, madrasah memiliki potensi besar untuk berkembang apabila kepala madrasah mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengelola guru dengan strategi yang efektif dan kontekstual.

Perubahan kebijakan pendidikan nasional yang mengedepankan *Merdeka Belajar* menuntut kepala madrasah agar mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang kolaboratif dan adaptif. Kepala madrasah dituntut menjadi pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang tidak hanya mengatur, tetapi juga menginspirasi guru untuk terus berinovasi (Khairunnisa, Putri, & Ahmad, 2022). Oleh karena itu, kajian tentang strategi kepala madrasah dalam manajemen sumber daya guru menjadi sangat penting untuk memastikan keberlanjutan peningkatan mutu pembelajaran di MI.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam strategi kepala madrasah dalam mengelola sumber daya guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dengan fokus pada praktik manajemen di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam serta kontribusi praktis bagi kepala madrasah dan pemangku kebijakan pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena bertujuan memahami fenomena secara kontekstual dan mendalam. Pendekatan ini dianggap tepat untuk menggali strategi kepala madrasah dalam manajemen sumber daya guru yang kompleks dan dinamis (Creswell & Creswell, 2023).

Penelitian dilakukan di tiga Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Bondowoso yang memiliki karakteristik berbeda—satu madrasah negeri dan dua madrasah swasta. Subjek penelitian terdiri atas kepala madrasah, tiga guru senior, dan satu staf tata usaha dari masing-masing lembaga.

Data dikumpulkan melalui:

1. Observasi langsung, untuk melihat pola kepemimpinan dan interaksi kepala madrasah dengan guru.
2. Wawancara mendalam, menggunakan panduan semi-terstruktur untuk mendapatkan informasi detail mengenai strategi, hambatan, dan hasil pengelolaan sumber daya guru.
3. Studi dokumentasi, terhadap rencana kerja madrasah, laporan supervisi, dan catatan evaluasi kinerja guru.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi (Miles, Huberman, & Saldaña, 2019). Validitas data dijamin dengan triangulasi sumber dan metode. Proses analisis dilakukan secara induktif dengan menarik makna dari pola perilaku dan kebijakan yang diterapkan oleh kepala madrasah.

Pendekatan ini dipilih karena memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai strategi kepala madrasah dalam mengelola potensi guru, baik dari sisi kebijakan, pelaksanaan, maupun dampaknya terhadap mutu pembelajaran.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data, ditemukan lima strategi utama yang dilakukan kepala sekolah dalam manajemen sumber daya guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, yaitu:

### **1. Perencanaan Pengembangan Profesional Guru**

Kepala madrasah secara sistematis menyusun rencana pengembangan profesional guru melalui program pelatihan berbasis kebutuhan. Misalnya, di MI Al-Istiqomah, kepala madrasah mengadakan pelatihan *blended learning* bekerja sama dengan Kemenag setempat. Program ini membantu guru meningkatkan kemampuan digital sekaligus memperbaiki perencanaan pembelajaran.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Manullang dan Wakas (2023) yang menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan sebagai bagian dari strategi manajemen guru.

### **2. Supervisi Akademik Partisipatif**

Supervisi akademik dilakukan dengan pendekatan partisipatif. Kepala madrasah tidak hanya menilai, tetapi juga berdialog dan memberi umpan balik konstruktif. Dalam wawancara, salah satu guru menyebut bahwa pendekatan ini membuat mereka “tidak merasa diawasi, tapi dibimbing.” Pendekatan ini mendorong guru lebih terbuka dalam menerima evaluasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran mereka (Solehah et al., 2024).

### **3. Penguatan Budaya Kolaboratif**

Budaya kolaboratif dibangun melalui forum *lesson study* antar-guru dan kelompok kerja madrasah (KKM). Kepala madrasah berperan aktif sebagai fasilitator yang menumbuhkan komunikasi dan kerja tim. Kolaborasi ini

membantu guru saling berbagi praktik baik dalam pengajaran dan mengembangkan perangkat ajar secara bersama.

#### 4. Sistem Penghargaan dan Evaluasi Kinerja

Kepala madrasah menerapkan sistem penghargaan yang berbasis kinerja. Guru yang memiliki inovasi pembelajaran atau prestasi tertentu mendapat apresiasi berupa sertifikat, kesempatan diklat, atau rekomendasi kenaikan pangkat. Sistem ini terbukti meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan kompetisi positif di lingkungan MI (Firdaus et al., 2024).

#### 5. Dampak Strategi terhadap Kualitas Pembelajaran

Data dokumentasi menunjukkan peningkatan signifikan pada indikator kualitas pembelajaran, seperti peningkatan nilai rata-rata hasil belajar siswa dan partisipasi guru dalam pelatihan profesional. Misalnya, di MI Darul Hikmah, tingkat kehadiran guru dalam kegiatan pengembangan meningkat dari 70% menjadi 95% dalam satu tahun terakhir.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi-strategi tersebut berdampak signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja guru, inovasi pembelajaran, dan capaian akademik siswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah yang menerapkan strategi manajemen sumber daya guru secara terencana dan humanis mampu menciptakan ekosistem pembelajaran yang lebih produktif. Pendekatan ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah bukan hanya administratif, tetapi transformatif—menggerakkan perubahan melalui motivasi, kolaborasi, dan keteladanan (Suryati et al., 2023).

Pendekatan supervisi partisipatif terbukti efektif meningkatkan profesionalisme guru, karena guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan (Solehah et al., 2024). Selain itu, budaya kolaboratif di lingkungan MI menciptakan ruang refleksi bagi guru untuk berbagi pengalaman dan menemukan solusi terhadap permasalahan pembelajaran (Firdaus et al., 2024).

Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep *instructional leadership* yang menekankan pentingnya kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran yang menginspirasi dan mengarahkan guru menuju inovasi (Khairunnisa et al., 2022). Pemberian penghargaan terhadap prestasi guru juga sejalan dengan teori motivasi kerja Herzberg yang menegaskan bahwa pengakuan dan kesempatan berkembang menjadi faktor pendorong utama kinerja.

Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan bahwa madrasah yang ingin meningkatkan mutu pembelajaran perlu menempatkan manajemen guru sebagai prioritas utama. Dukungan kebijakan dari Kementerian Agama, terutama dalam pelatihan digitalisasi dan supervisi akademik berbasis coaching, menjadi faktor penting bagi keberlanjutan program pengembangan guru di MI.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Strategi kepala madrasah dalam manajemen sumber daya guru di Madrasah Ibtidaiyah meliputi perencanaan pengembangan profesional, supervisi akademik partisipatif, penguatan budaya kolaboratif, dan sistem penghargaan berbasis kinerja. Strategi ini berkontribusi nyata terhadap peningkatan motivasi, kompetensi, dan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di MI.

Kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, komunikatif, dan kolaboratif menjadi kunci keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan di tingkat dasar Islam.

Disarankan agar kepala sekolah terus mengembangkan strategi manajemen yang adaptif terhadap perubahan kebijakan dan perkembangan teknologi pendidikan. Pemerintah dan lembaga pendidikan juga perlu memberikan dukungan berupa pelatihan kepemimpinan, fasilitas pengembangan guru, dan kebijakan penghargaan berbasis kinerja agar strategi kepala sekolah dapat berjalan optimal.



## DAFTAR REFERENSI

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Firdaus, S., Aini, N., Aulia, N., & Sudirman, S. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di SMA Negeri 3 Praya. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 2168–2173. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2345>
- Khairunnisa, Putri, A., & Ahmad, M. (2022). Principal management in increasing the quality of education in the Society 5.0 era. *Indonesian Journal of Educational Research and Review*, 5(3), 438–448. <https://doi.org/10.23887/ijerr.v5i3.56423>
- Manullang, J., & Wakas, J. E. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD GMIM IV Tomohon. *JMPK: Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen*, 3(1), 15–27. <https://doi.org/10.46301/jmpk.v3i1.1330>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Solehah, M., Hakim, L., & Nurul Wathoni, L. M. (2024). Strategi kepala sekolah mengelola sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Tadbîr Muwahhid*, 8(2), 171–184. <https://doi.org/10.21111/tm.v8i2.13594>
- Suryati, L., Giatman, H. M., & Rahmadhani, S. (2023). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi guru menghadapi era revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(3), 632–642. <https://doi.org/10.23887/jipp.v6i3.56703>