

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS DAN KINERJA GURU DI MI MA'ARIF BENDOSARI SAPURAN

Arif Dwinanto, Rifqi Muntaqo, Robingun Suyud El Syam
Universitas Sains Al-Qur'an
rifqimuntaqo@gmail.com, robysyem@unsiq.ac.id,

ABSTRACT

This research is to analyze the strategy of the madrasah principal in improving the professionalism and performance of teachers at MI Ma'arif Bendosari Sapuran.

This paper is the result of descriptive qualitative field research with data collection techniques: observation, interviews, and documentation, then analyzed descriptively. The research results show that the madrasah principal's strategy to improve teacher professionalism and performance at MI Ma'arif Bendosari Sapuran includes three steps: 1) Creating policies aimed at improving teacher professionalism and performance; 2) Placing teachers based on their background and expertise to ensure they are able to carry out their duties effectively and adapt easily; 3) Implementing punishment and rewards to encourage teachers to continue to improve discipline and maintain morale, because they are role models for their students. This strategy is implemented through the implementation of teacher training and development programs, placing

prospective teachers according to their educational background, expertise, and experience, and giving reprimands to teachers who lack discipline. This implementation is supported by an adequate Madrasah IT system and the familiarity of the madrasah community. This strategy has implications for the ability of teachers to apply the knowledge gained during training and improve student achievement. Achievements show that all madrasah members have a high sense of responsibility and concern, thus making MI Ma'arif Bendosari Sapuran a leading madrasah and able to compete with other madrasahs in Wonosobo Regency.

Keywords: *Strategy, Madrasah Principal, Professionality, Teacher Performance*

Pendahuluan

Kepala Madrasah merupakan kunci keberhasilan dalam penerapan strategi pendidikan. Keberhasilan strategi pendidikan di madrasah sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan dan kebijakan kepala madrasah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Kepala madrasah merupakan pejabat profesional dalam organisasi madrasah yang bertugas mengelola seluruh sumber daya organisasi dan bekerja sama dengan para pendidik dalam mendidik dan membina peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan profesionalisme kepala madrasah, pengembangan profesionalisme dan kinerja guru menjadi mudah karena sesuai dengan fungsinya, ia memahami kebutuhan institusi yang dipimpinnya, sehingga kompetensi guru dapat ditingkatkan. Profesionalisme dan kinerja guru juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dalam mutu pendidikan (Aminudin et al., 2022).

Isu krusial berikutnya adalah guru, karena mereka merupakan salah satu kunci keberhasilan setiap lembaga pendidikan. Guru, atau pendidik, adalah agen penjualan lembaga. Kualitas metode pengajaran mereka sangat memengaruhi citra lembaga. Oleh karena itu, guru-guru

ini harus di tumbuh kembangkan melalui proses pendidikan, pelatihan, dan kegiatan ekstrakurikuler untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja mereka (Iskhaq et al., 2022).

Berbagai upaya telah dilakukan Kepala Madrasah Ibtaiyah Ma'arif Bendosari untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru, misalnya meningkatkan kinerja guru atau tenaga kependidikan, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat peraga, sertifikasi guru, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana pendidikan madrasah.

Di sinilah pentingnya kedudukan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin yang harus mempunyai strategi yang baik atau langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru merupakan hal yang terus diupayakan untuk ditingkatkan. Maka dari itu, penulis tertarik meneliti lebih mendalam tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bendosari Sapuran.

Metodologi

Jenis penelitian ini dilakukan dengan kualitatif dengan metode deskriptif yang menurut Moleong (2022), bertujuan memperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna dari kenyataan dan fakta yang relevan terhadap data di lapangan, tidak akan melakukan manipulasi data, berjalan seperti apa adanya (Sukmadinata, 2017). Tempat penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bendosari Sapuran yang terletak desa Bendosari kecamatan Sapuran, di laksanakan mulai tanggal 22 – 30 Januari 2024. Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah, para guru, karyawan TU, dan pihak-pihak yang terkait yang dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

Guna memperoleh data yang sesuai dengan keperluan penelitian, digunakan metode triangulasi (menggabungkan) data untuk membuka peluang untuk menguji bagaimana peristiwa dialami oleh kelompok yang berbeda dari orang-orang, pada waktu yang berbeda, dan situasi yang berbeda pula (Danim, 2020). Metode-metode yang digunakan peneliti, yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi merupakan

suatu kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. dua diantaranya adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2022). Peneliti mengobservasikan kegiatan-kegiatan yang ada di MI Ma'arif Bendosari Sapuran diantaranya yaitu: mengamati proses pembelajaran siswa-siswi, kegiatan guru-guru, kegiatan kepala madrasah, dan sarana-prasarana madrasah. Wawancara ialah metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasar pada tujuan penyelidikan (Hadi, 2016). Penulis mewawancarai kepala madrasah, guru, karyawan TU dan siswa-siswi MI Ma'arif Bendosari Sapuran. Dokumentasi digunakan untuk mencari data melalui beberapa arsip dan dokumentasi, surat kabar, majalah, jurnal, buku, dan benda-benda tertulis lainnya yang relevan (Arikunto, 2020). Penulis mendokumentasikan hal-hal yang ada di MI Ma'arif Bendosari Sapuran meliputi gedung madrasah, ruang guru, ruang kelas, kantor administrasi, taman, UKS, Masjid.

Uji keabsahan data penulis menggunakan langkah dari Moleong (2022), yaitu: (1) kredibilitas (validasi internal), (2) transferabilitas (validasi eksternal), (3) dependabilitas (realibilitas), dan (4) konfirmabilitas (obyektifitas). Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai dengan Miles, Huberman dan Saldana (2020), yaitu menganalisis data dengan tiga langkah yaitu kondensasi data (data condensation), menyajikan data (data display), dan menarik kesimpulan atau verifikasi (conclusion drawing and verification).

Pembahasan

Strategi

Strategi berasal dari kata Yunani yang berarti ilmu perang atau panglima perang. Dalam Kamus Bahasa Indonesia Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, trik, cara (Pusat Bahasa, 2017). Sedangkan secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Fathurrohman & Sutikno, 2017). Dalam hal ini, maka seorang pemimpin harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi

yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menerapkan suatu pengembangan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dimilikinya. Salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan strategi, penggunaan berbagai macam strategi terletak pada seorang pemimpin untuk dapat memahami, memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai suatu tujuan (Fuadi et al., 2023).

Kepala Madrasah

Kepala madrasah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan madrasah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Adapun madrasah merupakan lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Dengan demikian, secara sederhana, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran (Nanda et al., 2024).

Kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan dan lain-lain. Maksud memimpin tersebut adalah leadership, yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan lebih optimal (Priansa, 2017). Husain Usman (2022) menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan manajer yang mengorganisasikan seluruh sumber daya sekolah dengan menggunakan prinsip *'teamwork'*, yaitu rasa kebersamaan (together), pandai merasakan (empathy), saling membantu (assist), saling penuh kedewasaan (maturity), saling mematuhi (willingness), saling teratur (organization), saling menghormati (respect), dan saling berbaik hati (kindness).

Tanggung jawab kepala madrasah merupakan beban yang harus dipikul dan melekat pada seorang kepala madrasah. Segala tindakan yang dilakukan oleh semua staf madrasah merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Memikul tanggung jawab adalah kewajiban seorang pemimpin dalam berbagai situasi dan kondisi. Pemimpin mempunyai tugas untuk memimpin dan mengendalikan hal-hal detail dan spesifik, juga

mengendalikan hubungan internal dalam kelompoknya, karena pada dasarnya dalam suatu kelompok selalu terjadi interaksi. Pemimpin mempunyai tugas untuk menjadi pengamat dan pengendali kelancaran hubungan-hubungan yang terjadi.

Tugas dan tanggung jawab kepemimpinan kepala madrasah dirumuskan, 1) Memahami misi dan tugas pokoknya, 2) Mengetahui jumlah bawahannya, 3) Mengetahui nama-nama bawahannya, 4) Memahami setiap tugas bawahannya, 5) memperhatikan kehadiran bawahannya, 6) Memperhatikan peralatan yang dipakai bawahannya, 7) Menilai bawahannya, 8) Memperhatikan karir bawahannya, 9) Memperhatikan kesejahteraan bawahannya, 10) Menciptakan suasana kekeluargaan, 11) Memberikan laporan kepada atasannya. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin disekolahnya dengan baik sehingga tercipta keharmonisan dan tujuan sekolah dapat tercapai (Dimiyati, 2016).

Profesionalitas

Kata profesi dan profesional, melahirkan istilah profesionalisme yang berarti mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional (Kodrat et al., 2013). Menurut Poerwadarminta (2016), profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Profesionalitas mengacu pada sikap, perilaku, dan kompetensi yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam menjalankan pekerjaan atau profesinya. Ini melibatkan komitmen, integritas, keahlian, dan kepatuhan pada kode etik yang berlaku, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien (Saefurrahman et al., 2025).

Elemen-elemen profesionalitas, meliputi: 1) Keahlian (Kompetensi). Memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik; 2) Integritas. Bertindak jujur, etis, dan bertanggung jawab dalam segala tindakan; 3) Komitmen. Berdedikasi pada pekerjaan dan tujuan organisasi, serta berusaha memberikan yang terbaik; 4) Disiplin. Menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja, termasuk tepat waktu, fokus, dan konsisten; 5)

Tanggung Jawab. Menerima dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab; 6) Etika Kerja. Mematuhi kode etik profesi dan norma-norma di tempat kerja; 7) Pengembangan Diri. Terus belajar dan mengembangkan diri untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja.

Pentingnya Profesionalitas merujuk pada beberapa asumsi: 1) Meningkatkan Kinerja. Profesionalitas berkontribusi pada peningkatan kualitas dan efisiensi kerja; 2) Membangun Reputasi. Sikap profesional membantu membangun reputasi baik individu dan organisasi; 3) Menciptakan Lingkungan Kerja Positif. Profesionalitas mendorong kerjasama, saling menghormati, dan komunikasi yang efektif; 4) Mencapai Tujuan. Profesionalitas adalah kunci untuk mencapai tujuan individu dan organisasi; 5) Meningkatkan Kepercayaan. Profesionalitas membangun kepercayaan dari atasan, rekan kerja, dan klien (Susilawati et al., 2023).

Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi wewenang, tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jika kinerja terkait dengan tenaga kependidikan (guru) atau kinerja guru, maka kinerja guru dapat dikatakan sebagai perilaku guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, sedangkan hasil yang dicapai menunjukkan efektifitas perilaku kerja guru yang bersangkutan. Hasil kerja guru pada gilirannya dipengaruhi oleh kinerja guru. Pada hakekatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu (Gemnafle & Batlolona, 2021).

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 5 (KemenPAN-RB, 2009), tugas utama Guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Selain

sebagai aktor utama kesuksesan pendidikan yang dicanangkan, ada beberapa fungsi dan tugas lain seorang guru. Hasil penelitian Dewi et al. (2024), menunjukkan bahwa faktor internal yang memengaruhi kinerja guru meliputi motivasi, tingkat kepuasan kerja, dan kualitas keterampilan profesional yang dimiliki oleh guru. Guru yang merasa dihargai, memiliki motivasi tinggi, dan merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Hasil Penelitian dan Diskusi

Strategi Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas dan Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bendosari Sapuran. Dapat digambarkan bahwa keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sebagian besar sangat dipengaruhi oleh pemimpin sekolah atau madrasah. Kepala madrasah diharuskan untuk mampu berperan aktif dalam mengendalikan, mengembangkan dan menjalankan madrasah yang dipimpinnya. Dalam mengendalikan, mengembangkan dan menjalankan madrasah tentu kepala madrasah harus mempunyai sekaligus menerapkan strategi yang tepat sehingga tercapainya visi dan misi madrasah.

Dalam dunia pendidikan, terdapat suatu lembaga yang menjadi penentu untuk membantu terlaksananya pendidikan yang biasa dikenal dengan sebutan Madrasah. Madrasah sebagai suatu lembaga atau organisasi, menjadi tempat untuk mengajar dan belajar serta sebagai tempat untuk menerima dan memberikan pelajaran. Terdapat individu atau sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama, yaitu kepala madrasah, guru dan tenaga fungsional yang lain. Dalam suatu lembaga pendidikan madrasah, kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus mempunyai peranan aktif dan senantiasa ikut campur dengan segala masalah yang berkaitan dengan kebutuhan staff, guru dan peserta didik di sekolah (D. Mulyasa, 2015).

Berbicara tentang kebutuhan madrasah, kepala MI Ma'arif Bendosari Sapuran sedang gencarnya terus melakukan perbaikan untuk Madrasahnyanya dengan membuat berbagai strategi. Fungsi kepala madrasah

sebagai manajer tentang peran dan tugas kepala madrasah yaitu harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh guru atau tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan menunjang kegiatan madrasah. Didalam upaya peningkatan profesionalitas dan kinerja guru di MI Ma'arif Bendosari Sapuran ini, kepala madrasah membuat beberapa strategi, diantaranya yaitu:

1. Membuat Kebijakan

Kemampuan manajerial kepala madrasah sangat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya mutu pendidikan di madrasah sangat dipengaruhi oleh keputusan atau kebijakan yang akan diterapkan dalam pelaksanaan berbagai program kerja di madrasah. Salah satu penyebab utama kurang memuaskannya mutu pendidikan yaitu lemahnya pengetahuan dalam segi manajemen pendidikan serta kebijakan atau keputusan kepala sekolah yang tidak tepat. Kebijakan yang dibuat kepala MI Ma'arif Bendosari Sapuran ini mengarah pada perbaikan serta pengembangan untuk guru.

2. Penempatan Guru

Kepala madrasah didorong untuk mempunyai kemampuan menguasai manajemen dan cara memimpin yang handal agar mampu mengelola madrasah dengan efektif dan efisien agar tujuan diadakannya program pendidikan tersebut dapat berjalan dengan maksimal. Setiap guru diberi tugas masing-masing sesuai dengankewenangan dan kemampuannya. Hal ini perlu adanya kejelasan tentang tugas yang akan diemban agar berjalan sebagaimana mestinya. Masalah yang kerap sekali terjadi di suatu lembaga pendidikan yaitu penempatan guru yang tidak sesuai dengan kewenangan dan kemampuan. Untuk itu permasalahan ini menjadikan guru tidak dapat bekerja dengan baik. Dengan sering terjadinya permasalahan tersebut di madrasah. Maka kepala Madrasah membuat sebuah strategi dengan menempatkan guru yang sesuai dengan latar belakang dan kemampuan atau skill yang dimiliki dari setiap masing-masing individu.

3. Adanya Punishment dan Reward

Punishment atau sanksi dalam bahasa kesaharian yaitu pemberian sanksi atau hukuman. Dalam pengertian terminologi adalah punishment adalah suatu perilaku yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan kepada seseorang yang menerima hukuman tersebut sebagai akibat dari kesalahan yang diperbuatnya. Sedangkan reward adalah imbalan, hadiah atau ganjaran. Dalam konsep manajemen reward adalah salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai. Pelanggaran yang biasa terjadi di MI Ma'arif Bendosari Sapuran ini biasanya kurangnya disiplin waktu seperti terlambat hadir di madrasah, sering ijin. Kepala Madrasah mengatakan pelanggaran ini sebenarnya sangat jarang terjadi di madrasah ini. Reward atau imbalan ini hanya diberikan kepada guru atau tenaga kependidikan setiap setelah siswa mengikuti ajang perlombaan dan menjadi juara guru.

Implementasi Strategi Kepala Madrasah

Seorang pemimpin madrasah dalam memimpin madrasah nya atau kelembagaan yang dipimpinnya harus dituntut memiliki kemampuan dalam menguasai kondisi dan situasi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga bisa menerapkan program perbaikan dan pengembangan dalam upaya menggerakkan sumber daya organisasi yang dipimpinnya. Hal tersebut merupakan faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja yaitu ketepatan penggunaan strategi.

Seperti yang telah dikemukakan Fathurrohman dan Sutikno (2017) bahwa penggunaan berbagai macam strategi tergantung dengan seorang pemimpin untuk dapat memahami berbagai strategi, dalam penerapannya seorang pemimpin dapat memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai suatu tujuan. Dari teori tersebut kepala MI Ma'arif Bendosari Sapuran menerapkan strategi yang telah dibuat, dalam implementasi tersebut yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu memberikan pengarahan, seperti proses mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya dengan cara kepatuhan dan kerja sama yang kompak sekaligus bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam tahap-tahap strategi, seperti pada kajian teori mengenai tahap-tahap strategi yaitu pertama, formulasi strategi atau menetapkan strategi, kedua implementasi strategi atau penerapan strategi, ketiga pengendalian strategi atau umpan balik mengenai kemajuan yang telah dicapai dengan mengidentifikasi faktor pendukung yang ada. Sedangkan implementasi strategi kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalitas dan kinerja Guru di MI Ma'arif Bendosari Sapuran yang peneliti temui sebagaimana telah dipaparkan di atas meliputi:

1. Membuat Kebijakan

Dalam penerapannya yaitu diantaranya melakukan pengarahan melalui briefing pagi sebelum pembelajaran. Kebijakan lain yaitu berupa mengadakan pendidikan dan pelatihan atau Diklat yang diselenggarakan oleh madrasah, maupun pemerintah. Program pelatihan yang dilakukan oleh madrasah ini adalah mengaji skitab kuning setiap hari kamis. Kegiatan ini merupakan salah satu kegiatan yang paling wajib diikuti oleh semua guru ataupun karyawan baik dari MI Ma'arif Bendosari Sapuran. Kegiatan ini merupakan kegiatan untuk menembah kompetensi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kebijakan selanjutnya yaitu kepala madrasah berusaha untuk terus memenuhi atau melengkapi sarana prasarana yang ada di Madrasah dan kebijakan yang terakhir yaitu kepala madrasah rutin mengadakan evaluasi setiap akhir bulan.

2. Penempatan Guru

Dalam penerapannya kepala madrasah mengutamakan calon guru dan bagi guru yang lain ditempatkan sesuai kualifikasi ijazah serta bidang yang telah digelutinya pada masa perkuliahan. Untuk tenaga guru di MI Ma'arif Bendosari Sapuran terutamanya bidang administrasi menempatkan staffnya sesuai dengan skill dan pengalaman yang dimiliki. Kepala MI Ma'arif Bendosari Sapuran juga mengatakan bahwa tidak adanya hambatan dalam melakukan penempatan pada tenaga pendidik dan kependidikan ini. Upaya yang dilakukan kepala MI Ma'arif Bendosari Sapuran dalam penempatan guru tersebut yaitu supaya guru menjalankan tugasnya dengan baik dan tidak memerlukan waktu yang lama dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

3. Adanya Punishment dan Reward

Adapun untuk penerapannya kepala madrasah memberikan punishment kepada guru yang melanggar kedisiplinan ini akan ditegur atau diingatkan terlebih dahulu. Jika masih melanggar maka akan disindir ketika rapat evaluasi bersama. Untuk reward sendiri biasanya kepala Madrasah memberikan kepada guru pada akhir tahun pembelajaran. Reward ini diberikan kepada tenaga guru yang menjalankan tugasnya dengan baik, disiplin dan bisa menjadi contoh yang baik bagi guru yang lainnya ataupun kepada peserta didik. Bentuk imbalan ini biasanya seperti memberikan uang pembinaan.

Dalam pelaksanaan strategi ini agar berjalan sesuai dengan keinginan terdapat beberapa faktor pendukung yaitu kelengkapan IT Madrasah dan kerja sama semua warga madrasah. Tidak lupa pula, dalam penerapan strategi ini kepala madrasah juga terus melaksanakan evaluasi dan monitoring yang bertujuan untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi dan perkiraan tentang seberapa jauh hambatan yang diatasi dan tujuan yang akan dicapai.

Implikasi Strategi Kepala Madrasah

Setelah Kepala MI Ma'arif Bendosari Sapuran menetapkan beberapa strategi untuk meningkatkan profesionalitas dan kinerja Guru dengan pengimpementasiannya, maka tahap yang terakhir yaitu pengendalian strategi atau umpan balik mengenai tujuan yang telah dicapai. Dalam implikasi atau dampak disini dilihat dari output dan outcomenya. Implikasi ini tentunya berkat kegigihan dan keprofesionalan dari kepala madrasah sehingga membawa dampak positif hal ini persis seperti dikemukakan E. Mulyasa (2018), meliputi:

1. Efektifitas proses pendidikan
2. Tumbuhnya kepemimpinan sekolah yang kuat
3. Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif
4. Budaya mutu
5. Teamwork yang kompak, cerdas dan dinamis
6. Kemandirian
7. Partisipasi warga sekolah dan masyarakat

8. Tranparansi manajemen
9. Kemauan untuk berubah
10. Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan
11. Tanggap terhadap kebutuhan
12. Akuntabilitas
13. Sustainabilitas

Dampak dari strategi kepala madrasah yang dijalankan dengan baik ini menghasilkan output dan outcome nya sudah sangat baik. Jika dilihat dari strategi dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Adanya kebijakan dari kepala Madrasah, maka perubahan yang bisa dilihat yaitu kualitas madrasah yang semakin membaik baik dari guru, tenaga kependidikan dan peserta didiknya yang semakin berakhlak mulia, jujur, bertanggungjawab, optimis disiplin dan berintegritas.
2. Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan menempatkan guru sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan bisa menjalankan tanggung jawabnya dengan maksimal karena tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan dari setiap tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Adanya punishment dan reward. Dengan adanya punishment dan reward yang diberikan oleh kepala madrasah ini perubahan nya seperti tenaga guru menjadi lebih disiplin dan menghargai setiap tanggung jawabnya. Sedangkan untuk reward itu sendiri memberikan motivasi dan semangat bagi guru untuk terus menjalankan setiap tanggung jawab dan kewajibannya dengan baik.

Untuk menghasilkan implikasi atau dampak yang baik ini, kepala madrasah juga melakukan upaya agar semua implikasi sesuai dengan harapan. Salah satunya yaitu menggerakkan seluruh warga madrasah untuk terus melakukan perbaikan dengan pemberian arahan kepada guru, staf karyawan dan siswa dan melakukan pendekatan kepada stakeholder, melakukan pendekatan kepada semua guru dan tenaga kependidikan atau karyawan dan juga kepada orang tua peserta didik agar mudah mencapai tujuan program madrasah.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru di MI Ma'arif Bendosari Sapuran, meliputi tiga langkah: 1) Pembuatan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru; 2) Penempatan guru berdasarkan latar belakang dan keahliannya guna memastikan guru mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan mudah beradaptasi; 3) Penerapan punishment dan reward untuk mendorong guru agar terus meningkatkan disiplin dan menjaga moral, karena mereka sebagai panutan bagi siswanya. Strategi tersebut diimplementasikan melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan guru, penempatan calon guru sesuai latar belakang pendidikan dan keahlian serta pengalamannya, serta pemberian teguran kepada guru yang kurang disiplin. Implementasi tersebut didukung oleh sistem TI Madrasah yang memadai dan keakraban warga madrasah. Strategi tersebut berimplikasi terhadap kemampuan guru menerapkan ilmu yang diperoleh selama pelatihan dan meningkatkan prestasi siswa. Capaian menunjukkan bahwa seluruh warga madrasah memiliki rasa tanggung jawab dan kepedulian yang tinggi, sehingga menjadikan MI Ma'arif Bendosari Sapuran menjadi madrasah unggulan dan mampu bersaing dengan madrasah lain di Kabupaten Wonosobo.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminudin, H., Iskhaq, M., & Syam, R. S. El. (2022). Asistensi Peningkatan Kualitas Lembaga Pendidikan Melalui Penilaian Kinerja Kepala Madrasah Di MA Takhassus Al-Qur'an Wonosobo. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 4(4), 01–11. <https://doi.org/10.57214/pengabmas.v4i4.146>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka cipta.
- Danim, S. (2020). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dewi, D. E. C., Tanjua, A. L., Puspasari, N., Nugraha, H., & Meylindo, D. (2024). Kinerja Guru dan Permasalahannya. *Sinar Dunia*, 3(4),

- 161–171. <https://doi.org/10.58192/sidu.v3i4.2729>
- Dimiyati, H. (2016). *Manajemen Proyek*. Bandung : Pustaka Setia.
- Fathurrohman, P., & Sutikno, M. S. (2017). *Strategi belajar mengajar : strategi mewujudkan pembelajaran bermakna melalui penanaman konsep umum dan konsep islami*. Bandung : Refika Aditama.
- Fuadi, S. I., El Syam, R. S., Sekarinasih, A., & Waseso, H. P. (2023). Supervision Model of Supervisors of Islamic Religious Education in Improving The Personal and Social Competence of PAI Teachers in Wadaslitang District. *EDU-RELIGIA : Jurnal Keagamaan Dan Pembelajarannya*, 6(1), 33–48. <https://doi.org/10.52166/edu-religia.v6i1.4176>
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (JPPGI)*, 1(1), 28–42. <https://doi.org/10.30598/jppgivol1issue1page28-42>
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Iskhaq, M., Aminudin, H., El Syam, R. S., & Machfudz, M. (2022). Pendampingan Re-Akreditasi SMP Takhassus Al-Qur'an Melalui Penilaian Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia Sejahtera*, 1(4), 09–23. <https://doi.org/10.59059/jpmis.v1i4.37>
- KemenPAN-RB. (2009). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: KemenPAN-RB.
- Kodrat, D., Dirmania, & Abidin, Z. (2013). *Sistem Input-Proses-Output Outcome Pendidikan. Bermutu: Fungsional, Produktif, Efektif, Efisien dan Akuntabel*. Bandung: Universitas Islam Nusantara.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). California: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, D. (2015). *Pendidikan bermutu dan berdaya saing*. Bandung:

- Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (13th ed.). Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Nanda, N. T., El Syam, R. S., & Farida, N. (2024). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara. *Student Research Journal*, 2(3), 120–139. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v2i3.1240>
- Poerwadarminta, W. (2016). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Priansa, D. J. (2017). *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional: Konsep Peran Strategis dan Pengembangannya*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pusat Bahasa. (2017). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Saefurrahman, Sukawi, Z., & El Syam, R. S. (2025). Kompetensi Managerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMK Al Ghozaly Wonosobo. *Hikmah : Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 210–229. <https://doi.org/10.61132/hikmah.v2i2.958>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Susilawati, E., Ridwan, A., & Madyan, M. (2023). Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Peningkatan Proses Pembelajaran. *Al-Miskawaih: Journal of Science Education*, 2(1), 17–32. <https://doi.org/10.56436/mijose.v2i1.204>
- Usman, H. (2022). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.