

STRATEGI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH

Mashdaria Huwaina

huwaina12345@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Lampung

Abstrak

Peningkatan mutu pendidikan di tingkat Madrasah Ibtidaiyah sangat bergantung pada efektivitas strategi manajerial kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia dan sistem pengawasan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajerial Kepala MI Nurussalam Gontor dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pendekatan yang aplikatif dan inovatif.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah dan teknik dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajerial yang diterapkan meliputi perencanaan strategis berbasis analisis 5W+1H, pengorganisasian tugas ganda (*multi-tasking*) bagi pendidik, serta kebijakan kesejahteraan progresif melalui bantuan biaya studi lanjut sebesar 50%. Selain itu, ditemukan inovasi sistem pengawasan harian melalui mekanisme "Kritik Ajar" dan digitalisasi absensi guna menjamin disiplin. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa integrasi antara manajemen modern yang transparan dengan nilai-nilai kedisiplinan pesantren mampu menciptakan ekosistem mutu yang berkelanjutan. Model manajemen ini dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam mengoptimalkan peran strategis kepala madrasah.

Kata Kunci: Strategi Manajerial, Mutu Pendidikan, Kepala Madrasah, Kritik Ajar, Kesejahteraan Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan tingkat dasar, khususnya Madrasah Ibtidaiyah (MI), memegang peranan krusial sebagai fondasi pembentukan karakter dan kompetensi akademik peserta didik dalam sistem pendidikan nasional. Di tengah arus globalisasi dan kompetisi antar lembaga pendidikan yang semakin ketat, mutu pendidikan menjadi determinan utama keberlanjutan sebuah institusi. Secara ideal, sebuah madrasah harus dikelola dengan prinsip manajemen modern yang sistematis untuk menghasilkan lulusan yang kompetitif dan berakhlak karimah. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak madrasah setingkat dasar masih menghadapi kendala klasik seperti manajemen yang bersifat konvensional,

rendahnya inovasi dalam supervisi akademik, serta keterbatasan strategi dalam meningkatkan loyalitas dan profesionalisme tenaga pendidik.

Kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas ini menuntut penguatan fungsi manajerial kepala madrasah. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin instruksional, tetapi juga sebagai manajer yang bertanggung jawab penuh atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya pendidikan.¹ Penuntasan masalah mutu di madrasah sering kali terhambat oleh pola kepemimpinan yang kurang adaptif terhadap kebutuhan zaman. Padahal, manajemen yang efektif mampu mengubah keterbatasan sarana prasarana menjadi keunggulan kompetitif melalui optimalisasi sumber daya manusia dan pola komunikasi yang transparan.²

Beberapa penelitian sebelumnya telah memberikan landasan penting mengenai urgensi manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan di tingkat Madrasah Ibtidaiyah. Sultoni dalam studinya mengenai *Total Quality Management* (TQM) menegaskan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dan upaya perbaikan berkelanjutan untuk menjaga kepercayaan masyarakat.³ Sejalan dengan itu, Luthfi menyoroti peran kepemimpinan transformasional sebagai motor penggerak motivasi tenaga pendidik untuk bekerja melampaui standar kinerja minimal melalui inovasi dan pengaruh ideal dari seorang kepala madrasah.⁴ Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan mutu dimulai dari sistem manajemen yang partisipatif dan kepemimpinan yang inspiratif.

Aspek kompetensi manajerial secara lebih spesifik dibahas oleh Mulyono, yang menyatakan bahwa kemampuan kepala madrasah dalam merencanakan, mengorganisasikan, dan mengawasi tugas guru merupakan kunci utama dalam menghadapi dinamika kurikulum nasional.⁵ Di sisi lain, Hasbi memberikan perspektif unik mengenai manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam berbasis pesantren. Ia mencatat bahwa penggabungan antara nilai ketaatan tradisional dengan sistem manajemen modern dapat menciptakan budaya disiplin yang kuat, meskipun praktik teknisnya sering kali belum terdokumentasi secara luas dalam literatur ilmiah.⁶

¹ Muhammad Arifin, 2021, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 6(2), hlm. 12-14.

² Siti Maryam, 2023, Strategi Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Mutu di Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), hlm. 89.

³ Ahmad Sultoni, 2022, Manajemen Mutu Terpadu dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah, *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(1), hlm. 45-50.

⁴ Fikri Fauzi Luthfi, 2025, Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, *Khazanah Akademia*, 9(2), hlm. 72-78.

⁵ Mulyono, 2024 Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Kurikulum Merdeka, *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(1), hlm. 12-18.

⁶ Ridwan Hasbi, Inovasi Manajemen SDM di Institusi Pendidikan Islam Berbasis Pesantren, *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(3), hlm. 210-215.

Penelitian ini hadir untuk mengisi celah (research gap) dari kajian-kajian tersebut melalui sintesis antara teori manajemen modern dengan praktik unik di MI Nurussalam Gontor. Berbeda dengan penelitian Sultoni atau Mulyono yang cenderung berfokus pada pemenuhan standar administratif nasional secara makro, penelitian ini mengungkap strategi manajerial yang lebih teknis dan aplikatif. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengungkapan instrumen 5W+1H sebagai basis perumusan visi yang presisi, kebijakan kesejahteraan progresif berupa bantuan biaya kuliah 50% bagi guru, serta inovasi pengawasan harian melalui sistem “Kritik Ajar”. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat teori manajemen yang ada, tetapi juga memberikan model nyata bagaimana institusi pendidikan Islam dapat mengintegrasikan nilai kesejahteraan dan pengawasan ketat untuk menjamin mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam dan manfaat praktis bagi kepala madrasah lainnya dalam merumuskan strategi peningkatan mutu yang inovatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk mengeksplorasi strategi manajerial kepala madrasah secara mendalam. Lokus penelitian berada di MI Nurussalam Gontor dengan subjek penelitian utama (informan kunci) adalah Kepala Madrasah.

Prosedur penelitian dilaksanakan dalam tiga tahap: (1) Tahap persiapan, meliputi penyusunan instrumen wawancara yang mencakup sepuluh dimensi manajerial; (2) Tahap pelaksanaan, yaitu wawancara mendalam yang dilakukan pada 13 Januari 2025; dan (3) Tahap penyelesaian, berupa transkripsi dan analisis data. Instrumen penelitian berupa panduan wawancara semi-terstruktur yang divalidasi melalui kecukupan referensi terkait standar kompetensi manajerial kepala sekolah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk menggali data primer terkait visi-misi, pengelolaan SDM, dan sistem pengawasan. Selain itu, digunakan teknik dokumentasi untuk melengkapi data mengenai program kolaboratif dan kebijakan tertulis madrasah. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif kualitatif yang meliputi reduksi data (pemilahan data relevan), penyajian data dalam bentuk naratif dan tabel deskriptif, serta penarikan kesimpulan berdasarkan temuan di lapangan. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber untuk memastikan keabsahan informasi yang diperoleh dari informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menemukan bahwa strategi manajerial yang diterapkan oleh Kepala Madrasah MI Nurussalam Gontor mencakup empat fungsi manajemen utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Strategi manajerial yang diterapkan di MI Nurussalam Gontor terdiri atas beberapa dimensi utama yang terintegrasi secara sistematis guna mencapai mutu

pendidikan yang optimal. Pada aspek perencanaan, kepala madrasah merumuskan visi dan misi dengan menggunakan analisis instrumen 5W+1H untuk memastikan arah kebijakan yang terarah dan tepat sasaran. Rumusan tersebut selanjutnya diinternalisasikan kepada seluruh warga madrasah melalui arahan rutin serta pendampingan intensif dalam tahap implementasi. Dalam aspek pengorganisasian, madrasah menerapkan sistem distribusi tugas yang komprehensif, di mana pendidik memiliki tanggung jawab ganda, yakni tidak hanya berfokus pada proses belajar mengajar, tetapi juga mengelola administrasi, peran operator sekolah, serta pelaksanaan bimbingan konseling (BK).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia serta kesejahteraan pendidik merupakan pilar penting dalam pengelolaan madrasah. Upaya ini direalisasikan melalui mekanisme transfer pengetahuan antar guru, partisipasi dalam seminar di tingkat eksternal, serta dukungan finansial yang substansial berupa bantuan biaya pendidikan lanjut sebesar 50%. Di samping itu, aspek kesejahteraan diperkuat melalui pemberian tunjangan hari raya (THR), santunan bagi guru yang menikah atau sedang hamil, serta penyediaan sarana perkantoran yang menunjang kenyamanan dalam bekerja.

Pada aspek komunikasi dan manajemen konflik, madrasah menerapkan prinsip *open management* yang diwujudkan melalui pemanfaatan grup WhatsApp sebagai saluran informasi yang cepat serta forum musyawarah untuk mendorong pengambilan keputusan secara partisipatif. Sementara itu, dimensi pengawasan diperkuat melalui digitalisasi absensi menggunakan teknologi finger print guna memastikan disiplin kehadiran, di samping penerapan sistem “Kritik Ajar” yang berfungsi sebagai mekanisme evaluasi harian langsung untuk memantau kinerja guru di dalam kelas.

Temuan substansial dari strategi tersebut diringkas dalam tabel deskriptif di bawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Strategi Manajerial Kepala MI Nurussalam Gontor

Dimensi Strategi	Temuan Substansial (Ringkasan Strategi)
Perencanaan (Planning)	Perumusan visi-misi berbasis analisis tujuan institusi dan instrumen 5W+1H. Sosialisasi visi dilakukan melalui pengarahan rutin dan pengawalan implementasi.
Pengorganisasian (Organizing)	Pembagian tugas ganda di mana guru tidak hanya mengajar tetapi juga mengelola sektor administrasi, operator, dan BK.
Pengembangan SDM & Kesejahteraan	Dukungan profesional melalui delegasi ilmu antar guru, seminar eksternal (Kemenag), dan bantuan biaya kuliah 50%. Kesejahteraan didukung melalui THR, santunan keluarga, dan fasilitas kantor.
Komunikasi & Konflik	Penerapan <i>open management</i> melalui grup WhatsApp dan pertemuan rutin. Penyelesaian konflik menggunakan pendekatan musyawarah dan “kepala dingin”.

Pengawasan (Controlling)	Digitalisasi absensi (finger print) untuk kedisiplinan. Pengawasan mutu pengajaran dilakukan melalui sistem supervisi harian "Kritik Ajar".
-------------------------------------	---

Pembahasan

1. Efektivitas Perencanaan Strategis Berbasis Visi dan Misi

Strategi manajerial yang diterapkan di MI Nurussalam Gontor diawali dengan perencanaan yang matang melalui internalisasi visi dan misi. Penggunaan instrumen 5W+1H oleh Kepala Madrasah bukan sekadar alat teknis, melainkan bentuk pemetaan strategis agar seluruh kebijakan sekolah memiliki orientasi yang jelas. Hal ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa visi merupakan kompas organisasi yang harus dipahami oleh seluruh pemangku kepentingan untuk mencapai efektivitas layanan.⁷ Penelitian terdahulu menegaskan bahwa kemampuan kepala madrasah dalam merumuskan visi yang adaptif di era transisi kurikulum menjadi kunci penggerak seluruh komponen madrasah.⁸

Proses sosialisasi visi yang dilakukan melalui pertemuan mingguan dan pengawalan langsung di MI Nurussalam Gontor mencerminkan gaya kepemimpinan yang partisipatif. Dalam konteks ini, visi tidak hanya berhenti sebagai dokumen administratif, tetapi menjadi budaya organisasi yang dihidupi oleh seluruh warga madrasah.⁹

2. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja Multi-tasking

Temuan mengenai pembagian tugas ganda bagi guru (mengajar sekaligus mengelola administrasi/BK) di MI Nurussalam Gontor menunjukkan penerapan manajemen fungsional untuk mengatasi keterbatasan staf. Meskipun beban kerja menjadi lebih kompleks, strategi ini diimbangi dengan delegasi ilmu dan pelatihan sebaya. Secara teoritis, kompetensi manajerial kepala madrasah memang harus mampu mengoptimalkan kinerja guru melalui pembagian tugas yang jelas (pengorganisasian) dan pengembangan kapasitas yang berkelanjutan.¹⁰

Keunikan strategi di lokus penelitian ini adalah adanya kebijakan bantuan biaya kuliah sebesar 50% bagi guru. Kebijakan ini merupakan bentuk investasi jangka panjang dalam peningkatan mutu pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan, baik secara finansial maupun dukungan akademik, berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja dan loyalitas guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.¹¹ Guru yang merasa diperhatikan

⁷ M. Juliantoro, 2017, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Al-Hikmah*, 5(2), hlm. 28.

⁸ Muhammad Ali Syaifudin, 2024, Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di Era Kurikulum Merdeka, *Unisan Journal*, 3(10), hlm. 70.

⁹ Irwan Yon Hadi, 2024, Peran Kepala Sekolah dalam Perencanaan Manajemen Mutu Pendidikan, *Arzusin*, 4(6), hlm. 1092.

¹⁰ Mulyono, *Op. Cit.*, hlm. 12.

¹¹ Riska Oktafiana, Fathiyani, dan Musdalifah, Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan, *Jurnal Mappesona*, Vol. 3, No. 3 (2020), hlm. 5.

kesejahteraannya cenderung lebih fokus dan profesional tanpa terbebani kebutuhan mencari pekerjaan sampingan.¹²

3. Inovasi Supervisi Akademik melalui “Kritik Ajar” dan Disiplin Digital

Salah satu temuan paling substansial dalam strategi manajerial ini adalah penerapan sistem pengawasan harian yang disebut “Kritik Ajar”. Sistem ini melampaui sekadar pengawasan administratif, karena melibatkan pemantauan langsung terhadap proses pedagogik di kelas setiap hari. Dalam literatur manajemen, supervisi akademik bukan hanya formalitas, melainkan bentuk pendampingan untuk memastikan standar mutu tetap terjaga.¹³

Selain itu, penggunaan teknologi finger print untuk kedisiplinan guru di MI Nurussalam Gontor memperkuat sistem akuntabilitas internal. Digitalisasi absensi terbukti menjadi instrumen efektif dalam membangun budaya disiplin tenaga pendidik, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi manajemen waktu di sekolah.¹⁴ Hal ini mempertegas bahwa kombinasi antara pengawasan teknologi dan evaluasi pedagogik (rapat mingguan) merupakan strategi manajerial yang komprehensif dalam menjamin mutu pembelajaran.

4. Manajemen Konflik dan Komunikasi Terbuka (Open Management)

Kepala Madrasah MI Nurussalam Gontor menerapkan prinsip open management dan penyelesaian konflik dengan “kepala dingin” melalui musyawarah. Penggunaan media digital seperti grup WhatsApp sebagai kanal komunikasi dengan orang tua menunjukkan responsivitas madrasah terhadap dinamika masyarakat. Strategi komunikasi yang inklusif dan kolaboratif antara madrasah, orang tua, dan komunitas eksternal (seperti program Dokter Cilik) sangat penting dalam membangun kepercayaan publik (public trust). Kepemimpinan yang mengutamakan musyawarah dan keterlibatan stakeholder terbukti efektif dalam meminimalisir resistensi terhadap kebijakan baru sekolah.¹⁵

SIMPULAN

Strategi manajerial Kepala MI Nurussalam Gontor membuktikan bahwa peningkatan mutu pendidikan di madrasah tidak hanya bertumpu pada pemenuhan standar administratif secara formal, tetapi pada keberanian melakukan inovasi kebijakan yang menyentuh aspek fundamental pendidik. Sebagaimana diharapkan pada bagian pendahuluan, penelitian ini berhasil mengungkap bahwa sinkronisasi antara perencanaan yang presisi melalui analisis 5W+1H dan pengawasan harian yang intensif melalui sistem "Kritik Ajar" menjadi kunci dalam menjaga konsistensi kualitas pembelajaran. Makna substansial dari temuan ini adalah bahwa mutu pendidikan berkorelasi positif dengan tingkat kesejahteraan dan dukungan

¹² Mai Afinda Sari, dkk., Dampak Kesejahteraan Guru Terhadap Motivasi dan Kinerja Mengajar, *Future Academia*, Vol. 2, No. 4 (2025), hlm. 685.

¹³ Muhammad Ali Syaifudin, *Loc. Cit.*

¹⁴ Mulyono, *Loc. Cit.*

¹⁵ Fikri Fauzi Lutfhi, Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, *Khazanah Akademia*, Vol. 9, No. 2 (2025), hlm. 75.

pengembangan akademik guru, yang dalam lokus ini diwujudkan melalui kebijakan bantuan biaya kuliah 50%.

Penelitian ini memberikan kompatibilitas antara teori manajemen fungsional dengan praktik unik di institusi berbasis pesantren yang mengutamakan nilai pengabdian namun tetap responsif terhadap teknologi digital. Prospek pengembangan ke depan menunjukkan bahwa model "Kritik Ajar" memiliki potensi besar untuk dikembangkan menjadi sistem penjaminan mutu internal berbasis aplikasi digital yang lebih terintegrasi. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji dampak jangka panjang dari kebijakan bantuan pendidikan lanjut tersebut terhadap efikasi diri guru dan prestasi akademik siswa secara kuantitatif, guna memperluas generalisasi hasil penelitian ini di lingkup pendidikan Islam yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 6(2).
- Hadi, I. Y. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Perencanaan Manajemen Mutu Pendidikan. *Arzusun*, 4(6), 1092.
- Hasbi, R. (2021). Inovasi Manajemen SDM di Institusi Pendidikan Islam Berbasis Pesantren. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(3).
- Juliantoro, M. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 5(2).
- Luthfi, F. F. (2025). Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Khazanah Akademia*, 9(2).
- Maryam, S. (2023). Strategi Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Mutu di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1).
- Mulyono. (2024). Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Kurikulum Merdeka. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(1).
- Oktafiana, R., Fathiyani, F., & Musdalifah, M. (2020). Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Mappesona*, 3(3).
- Sari, M. A., dkk. (2025). Dampak Kesejahteraan Guru Terhadap Motivasi dan Kinerja Mengajar. *Future Academia*, 2(4).
- Sultoni, A. (2022). Manajemen Mutu Terpadu dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(1).

Syaifudin, M. A. (2024). Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di Era Kurikulum Merdeka. *Unisan Journal*, 3(10).