



Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator di Mts Al Ihsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muara Jambi

Sunardi¹, Abu Darim²

¹²Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Kh. Abdul Chalim Mojokerto, Indonesia.

Email: sunardispdi1985@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explore the role of the Headmaster as a motivator in improving teacher competence at Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi. The research focuses on three aspects: planning, implementation, and outcomes of improving teacher competence through the Headmaster's role as a motivator. The research method used is descriptive qualitative, with a case study approach involving in-depth interviews with the Headmaster, teachers, and direct observation of the activities related to teacher competence development at the Madrasah. The results of the study show that: first, in the planning phase, the Headmaster designs professional development programs that address the teachers' needs, taking into account internal evaluations and the dynamics of the field. Second, during implementation, the Headmaster actively acts as a motivator by providing encouragement, direction, and recognition of teachers' achievements. The Headmaster also facilitates collaborative activities and team-based development. Third, the outcomes of the competence improvement are reflected in positive changes in teaching performance, curriculum understanding, and the use of technology in the learning process. The conclusion of this study indicates that the Headmaster's role as a motivator significantly influences the planning, implementation, and outcomes of teacher competence improvement. An active and inspiring Headmaster can create an environment that supports teachers' professional development, ultimately leading to improved educational quality.

Keywords: Headmaster, motivator, teacher competence improvement, planning, implementation, outcomes, Madrasah Tsanawiyah, education.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana peran Kepala Madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi. Fokus penelitian ini terbagi menjadi tiga aspek, yaitu: perencanaan, pelaksanaan, dan hasil peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan pendekatan studi kasus yang melibatkan wawancara mendalam dengan Kepala Madrasah, guru, serta pengamatan langsung terhadap kegiatan peningkatan kompetensi guru di Madrasah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, dalam perencanaan peningkatan kompetensi, Kepala Madrasah merancang program-program pengembangan kompetensi yang melibatkan pelatihan berbasis kebutuhan guru, dengan mempertimbangkan evaluasi internal dan dinamika di lapangan. Kedua, dalam pelaksanaan, Kepala Madrasah berperan aktif sebagai motivator

dengan memberikan dorongan, arahan, serta memberikan penghargaan atas pencapaian guru. Kepala Madrasah juga memfasilitasi kegiatan-kegiatan kolaboratif dan pengembangan berbasis tim. Ketiga, hasil dari peningkatan kompetensi guru terlihat dari perubahan positif dalam kinerja pengajaran, pemahaman tentang kurikulum, serta penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peran Kepala Madrasah sebagai motivator berpengaruh signifikan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan hasil peningkatan kompetensi guru. Kepala Madrasah yang aktif dan inspiratif mampu menciptakan suasana yang mendukung perkembangan profesional guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang lebih baik.

Kata kunci: Kepala Madrasah, motivator, peningkatan kompetensi guru, perencanaan, pelaksanaan, hasil, Madrasah Tsanawiyah, pendidikan.

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kompetensi guru juga bertujuan untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat terhadap pendidikan. Dengan demikian, kebutuhan masyarakat terhadap layanan pendidikan yang berkualitas dapat terpenuhi sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berjalan. Berbagai tantangan dalam dunia pendidikan menuntut adanya pendekatan baru dan inovatif, karena kemajuan teknologi juga meningkatkan ekspektasi masyarakat dan persaingan antar lembaga pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan ide-ide segar yang selaras dengan kebutuhan dan visi lembaga pendidikan untuk menjadi penggerak utama perubahan.

Kualitas proses dan hasil belajar siswa tidak hanya bergantung pada kemampuan mengajar dan profesionalitas guru, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas manajerial kepala madrasah. Apabila guru tidak memiliki karakter dan keilmuan yang kuat, maka pencapaian tujuan pendidikan akan terhambat, bahkan bisa gagal. Seorang pengamat pendidikan menyatakan bahwa lemahnya kualitas pendidikan seringkali disebabkan oleh masih adanya guru yang belum memenuhi syarat, baik dari sisi penguasaan materi maupun sikap terhadap peserta didik (Ridwan Halim 2024).

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di jenjang pendidikan dasar dan menengah. Dalam sistem pendidikan nasional, keberadaan guru menjadi unsur kunci yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan di setiap jenjang. Guru juga berperan sebagai fasilitator yang membantu siswa mencapai hasil belajar yang optimal (Arikunto, 2004).

Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, guru harus memiliki kompetensi tertentu. Standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai tolok ukur yang menunjukkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjadi guru yang profesional, sesuai dengan kualifikasi dan tugas yang diemban (Suparlan, 2008).

Dalam meningkatkan kompetensi guru, peran kepala madrasah sangat vital karena ia bertugas mengelola seluruh kegiatan pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah juga bertanggung jawab terhadap pelaksanaan peraturan dan tata tertib di lingkungan sekolah, baik untuk guru maupun siswa. Oleh sebab itu, kepala madrasah dituntut untuk mampu menjalankan peran sebagai pendidik, manajer, administrator, dan supervisor secara efektif (Waini Rasyidin, 2014).

Keberhasilan seorang kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru sebagai sumber motivasi untuk memajukan lembaga pendidikan yang dipimpinnya, khususnya dalam

mencapai tujuan pendidikan, akan menjadi nilai tambah tersendiri serta menjadi keunggulan bagi madrasah tersebut. Berdasarkan hal ini, peneliti merasa terdorong untuk melakukan studi di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burung. Lembaga pendidikan Islam ini berada di bawah naungan Kementerian Agama. Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burung dipilih sebagai lokasi penelitian karena meskipun berada di daerah pinggiran, madrasah ini mampu menunjukkan kemajuan prestasi dan peningkatan mutu pendidikan secara signifikan.

Tanggung jawab dalam menciptakan madrasah yang mampu bersaing dengan sekolah lain dan menghasilkan lulusan yang unggul serta kompeten menjadi kewajiban bersama seluruh elemen madrasah. Pencapaian tersebut tentu tidak terlepas dari keberadaan guru yang berkualitas dan kompeten sebagaimana yang telah diamanatkan oleh pemerintah. Namun demikian, semua itu tidak akan terlaksana secara optimal tanpa peran aktif kepala madrasah. Sebagai pemimpin sekaligus manajer di lembaga pendidikan, kepala madrasah perlu memiliki tiga bentuk kecerdasan utama, yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan kecerdasan manajerial agar mampu membangun kerja sama yang efektif dengan berbagai pihak. Dengan kecakapan profesional yang dimiliki, kepala madrasah diharapkan mampu menciptakan proses pendidikan yang berkualitas, menghasilkan lulusan yang berprestasi, serta meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Perlu dilakukan penelitian ini karena peningkatan kompetensi guru merupakan pilar utama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Guru yang kompeten akan mampu melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, membimbing peserta didik secara optimal, dan menyesuaikan diri dengan dinamika kurikulum. Untuk itu, dibutuhkan dukungan dan strategi dari kepala madrasah sebagai pemimpin institusi pendidikan dalam mengelola, mengarahkan, dan memotivasi guru agar terus berkembang secara profesional.

Pentingnya penelitian ini terletak pada kenyataan bahwa peran kepala madrasah tidak sekadar administratif, tetapi juga strategis dalam membentuk lingkungan pendidikan yang kondusif dan progresif. Kepala madrasah dituntut mampu menjalankan fungsi sebagai manajer, supervisor, dan pemimpin perubahan. Pemahaman mendalam mengenai bagaimana kepala madrasah berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru akan memberikan gambaran konkret tentang praktik kepemimpinan yang efektif dalam konteks madrasah.

Penelitian ini menjadi menarik karena dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniah Sarang Burung, sebuah lembaga pendidikan yang terletak di daerah luar kota namun mampu menunjukkan pencapaian dan peningkatan kualitas secara signifikan. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan tentang strategi kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh kepala madrasah hingga mampu membawa lembaga tersebut menuju kemajuan, meskipun berada di wilayah yang secara geografis bukan termasuk pusat kota.

Penelitian ini juga bersifat mendesak untuk dilakukan mengingat tantangan pendidikan yang semakin kompleks, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi, tuntutan masyarakat, dan kompetisi antar lembaga pendidikan. Kepala madrasah perlu segera menemukan strategi efektif guna meningkatkan kapasitas guru yang merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum. Tanpa kompetensi guru yang memadai, upaya peningkatan mutu pendidikan hanya akan menjadi wacana.

Dari sisi keunikan, penelitian ini menyoroti peran kepala madrasah secara holistik—tidak hanya dari aspek manajerial tetapi juga dari kecerdasan profesional, personal, dan manajerial yang dimilikinya. Dengan mengkaji ketiga aspek tersebut secara mendalam, penelitian ini akan memperkaya kajian kepemimpinan pendidikan Islam dan memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan model kepemimpinan madrasah yang adaptif dan transformatif di era modern. Penelitian ini penting dilaksanakan karena bertujuan untuk

mendeskripsikan perencanaan peningkatan kompetensi guru yang dilakukan melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi. Menganalisis pelaksanaan peningkatan kompetensi guru yang dijalankan oleh Kepala Madrasah dalam perannya sebagai motivator di madrasah tersebut. Dan Mengevaluasi hasil peningkatan kompetensi guru yang dicapai melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung.

METODOLOGI

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif, Hendricks menyatakan bahwa pada dasarnya, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami dan menginterpretasikan fenomena yang terjadi dalam setting alami. Dengan demikian, penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian untuk memahami keadaan yang dialami oleh subjek penelitian yang dijelaskan berdasarkan pengamatan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata (Moleong, 2011).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi multi kasus (multiple case studies). Studi multi kasus adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengkaji beberapa subjek tertentu dan membandingkan atau memperbandingkan beberapa subjek tersebut. Perbandingan ini meliputi persamaan dan perbedaan antara kelompok subjek. Jenis penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan metode kerja yang paling efisien. Dengan demikian, peneliti melakukan kegiatan penelitian secara mendalam terhadap subjek kasus dan kesimpulan yang diambil terbatas pada kasus tertentu (Iskandar, 2011).

Pengumpulan data yang telah dijelaskan oleh Ahmad Tanzel dan Sulistiono adalah prosedur sistematis dan standar untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Penjelasan ini menyebutkan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan berdasarkan pengalaman. Metode pengumpulan data yang lazim digunakan perlu dipelajari, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana data dikumpulkan di lapangan dan bagaimana menggunakan teknik yang relevan di lapangan atau di laboratorium berdasarkan pengalaman yang ada. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi Partisipan, Wawancara dan Dokumentasi (Ahmad Tanzel dan Suyitno, 2016).

Analisis data dilakukan secara induktif dan berkelanjutan. Tujuan analisis adalah untuk memfasilitasi interpretasi data dan merumuskan data yang bermakna. Proses analisis dimulai dengan memecah data menjadi lebih terstruktur, mengonfigurasi data, dan menyusun data agar peneliti dapat melihat hasil yang baru atau lebih spesifik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi

Berdasarkan temuan hasil wawancara dan observasi, berikut adalah **analisis tematik** untuk menjawab fokus penelitian tentang *“Bagaimana perencanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di MTs Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi”* menggunakan kerangka berpikir yang disajikan:

A. Temuan Tematik Berdasarkan Fokus Penelitian

1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru

Tema: *Perencanaan yang partisipatif dan berbasis evaluasi kebutuhan*

- a. Kepala madrasah dan wakil kepala madrasah menyusun program tahunan dan semester berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran dan masukan pengawas.
- b. Guru dilibatkan melalui forum musyawarah madrasah, menandakan perencanaan dilakukan secara partisipatif.
- c. Jenis pelatihan ditentukan berdasarkan kebutuhan, seperti strategi pembelajaran aktif dan teknologi pendidikan.

Analisis Teoritis: Menurut Haryanto (2016), perencanaan pelatihan yang efektif harus berbasis kebutuhan dan dilakukan secara sistematis. Ini tercermin dalam pendekatan kolaboratif antara pimpinan dan guru di madrasah.

2. Motivasi dalam Proses Pelatihan

Tema: *Kepala madrasah sebagai motivator dalam konteks psikologis dan sosial*

- a. Kepala madrasah memotivasi guru secara personal dan dalam forum.
- b. Memberikan penghargaan kepada guru yang aktif pelatihan.
- c. Adanya interaksi yang hangat dan dukungan psikologis di ruang guru.

Analisis Teoritis: Berdasarkan Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2000), motivasi intrinsik muncul jika individu merasa dihargai dan memiliki otonomi. Kepala madrasah membangun iklim yang mendorong motivasi tersebut secara nyata.

Perencanaan peningkatan kompetensi guru di MTs Al Ikhsaniya Sarang Burung dirancang dengan pendekatan yang partisipatif, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan. Kepala madrasah berperan sebagai motivator transformatif, tidak hanya dalam aspek administratif, tetapi juga membangun lingkungan psikologis dan profesional yang mendukung pengembangan guru. Hal ini selaras dengan berbagai teori pendidikan dan kepemimpinan kontemporer.

Perencanaan peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung menunjukkan pendekatan yang terstruktur dan partisipatif, di mana kepala madrasah memainkan peran sentral sebagai motivator. Temuan ini sejalan dengan pemikiran Haryanto (2016) yang menekankan pentingnya perencanaan berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi guru. Kepala madrasah tidak hanya menyusun program secara tahunan dan semesteran, namun juga melibatkan guru dalam proses musyawarah. Hal ini mencerminkan peran kepala madrasah sebagai pengarah yang mampu menyusun perencanaan relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Dalam konteks pelaksanaan pelatihan, observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah aktif memberikan fasilitas seperti ruang multimedia dan akses pelatihan daring. Ia juga memberikan arahan dan membangun komunikasi terbuka dengan guru, sebagaimana diungkapkan oleh guru dalam wawancara. Ini memperkuat teori Iskandar (2018), yang menekankan bahwa pelatihan yang aplikatif dan berbasis kebutuhan akan lebih efektif jika didukung oleh fasilitas dan atmosfer yang kondusif.

Motivasi menjadi aspek penting yang diperkuat oleh kepala madrasah melalui pendekatan personal, apresiasi publik, dan pemberian ruang diskusi. Hal ini selaras dengan teori *Self-Determination* oleh Ryan dan Deci (2000), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berkembang saat individu merasa dihargai dan memiliki otonomi dalam pengambilan

keputusan. Guru merasa termotivasi karena kepercayaan yang diberikan oleh kepala madrasah, serta karena dilibatkan dalam menentukan jenis pelatihan yang sesuai.

Berikut ini adalah proposisi mayor dan proposisi minor untuk fokus penelitian ini terkait *perencanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator* di MTs Al Ikhsaniya:

Proposisi Mayor: Perencanaan peningkatan kompetensi guru yang efektif memerlukan peran aktif kepala madrasah sebagai motivator yang mampu menginspirasi, mengarahkan, dan menggerakkan guru untuk berkembang secara profesional dan berkelanjutan.

Proposisi Minor:

1. Kepala madrasah yang menyusun perencanaan pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan guru mampu menciptakan program peningkatan kompetensi yang tepat sasaran dan relevan.
2. Pelibatan guru dalam proses perencanaan pelatihan dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi untuk mengikuti program peningkatan kompetensi.
3. Motivasi yang diberikan kepala madrasah melalui pendekatan apresiatif dan pemberian dukungan fasilitas mendorong guru untuk lebih aktif dalam mengembangkan kompetensinya.
4. Evaluasi berkelanjutan terhadap hasil pelatihan guru oleh kepala madrasah memastikan bahwa kompetensi yang ditingkatkan benar-benar berdampak pada proses dan hasil pembelajaran.
5. Sinergi kepala madrasah dengan stakeholder internal dan eksternal dalam perencanaan pelatihan berkontribusi terhadap efektivitas program pengembangan guru.

B. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi

Berdasarkan temuan hasil wawancara dan observasi, berikut adalah **analisis tematik** untuk menjawab fokus penelitian tentang *“Bagaimana perencanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di MTs Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi”* menggunakan kerangka berpikir yang disajikan.

A. Temuan Tematik Berdasarkan Fokus Penelitian

Dalam konteks pelaksanaan pelatihan, observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah aktif memberikan fasilitas seperti ruang multimedia dan akses pelatihan daring. Ia juga memberikan arahan dan membangun komunikasi terbuka dengan guru, sebagaimana diungkapkan oleh guru dalam wawancara. Ini memperkuat teori Iskandar (2018), yang menekankan bahwa pelatihan yang aplikatif dan berbasis kebutuhan akan lebih efektif jika didukung oleh fasilitas dan atmosfer yang kondusif.

Secara keseluruhan, kepala madrasah di MTs Al Ikhsaniya berperan sebagai motivator yang tidak hanya menyusun perencanaan pelatihan guru, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, memberikan motivasi psikologis, dan memastikan keterlibatan seluruh pihak yang berkepentingan. Strategi ini memperlihatkan

keterpaduan antara perencanaan, pelaksanaan, motivasi, dan evaluasi yang relevan dengan teori-teori manajemen pendidikan dan psikologi motivasi kontemporer, khususnya dalam mewujudkan pelaksanaan yang mumpuni.

Berdasarkan analisis teoritik pada fokus penelitian kedua, yaitu: *"Bagaimana pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi,"* dapat dirumuskan proposisi mayor dan proposisi minor sebagai berikut.

Proposisi Mayor: Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru akan berjalan efektif apabila kepala madrasah menjalankan peran sebagai motivator yang mampu mendorong, membimbing, dan mengarahkan guru secara berkelanjutan, sesuai dengan teori motivasi dan manajemen pendidikan.

Dasar Teoritik: Teori motivasi dari Ryan & Deci (2000), teori manajemen pendidikan dari Suyanto (2017), serta prinsip pengembangan profesional guru dari Slamet (2014) dan Iskandar (2018), yang menekankan bahwa motivasi dari pemimpin berperan penting dalam membentuk perilaku dan peningkatan kualitas kerja guru.

Proposisi Minor: Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya dilakukan secara sistematis melalui perencanaan program, pelatihan berkelanjutan, dukungan moral dan psikologis, serta evaluasi yang melibatkan peran aktif kepala madrasah sebagai sumber motivasi utama bagi guru.

Bukti Empirik: Berdasarkan hasil penelitian, kepala madrasah di Al Ikhsaniya memberikan motivasi melalui pendekatan personal dan kolektif, memfasilitasi pelatihan, mendampingi guru dalam praktik pembelajaran, serta memberikan penghargaan dan evaluasi atas kinerja guru yang mendorong semangat belajar dan profesionalisme guru.

C. Hasil Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi

Peningkatan kompetensi guru merupakan bagian integral dalam pengembangan mutu pendidikan. Kompetensi guru tidak hanya mencakup aspek pedagogik dan profesional, tetapi juga mencakup kepribadian dan sosial, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam konteks ini, kepala madrasah memegang peran strategis sebagai pemimpin pendidikan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga inspiratif dan motivatif.

Menurut teori motivasi diri (Self-Determination Theory) dari Deci & Ryan (2000), motivasi intrinsik dapat tumbuh ketika individu merasa didukung dalam tiga kebutuhan dasar: *autonomy* (kebebasan berinisiatif), *competence* (kemampuan), dan *relatedness* (hubungan sosial yang positif). Peran kepala madrasah sebagai motivator sangat relevan dengan teori ini, di mana kepala madrasah bertugas menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi, serta memberikan dukungan moral dan profesional agar guru terdorong untuk meningkatkan kompetensinya secara mandiri dan berkelanjutan.

Selain itu, teori kepemimpinan transformasional (Borg & Gall, 2007) juga menekankan pentingnya pemimpin dalam membangkitkan semangat dan komitmen bawahannya terhadap visi bersama. Kepala madrasah sebagai motivator harus mampu menginspirasi, memberikan teladan, serta menjadi fasilitator pengembangan guru melalui pelatihan, workshop, supervisi akademik, serta pembinaan keprofesian berkelanjutan (PKB).

Dalam konteks manajemen pendidikan, (Wahjosumidjo, 2008) menyebutkan bahwa fungsi motivasi dalam kepemimpinan pendidikan sangat penting karena guru tidak hanya memerlukan instruksi teknis, tetapi juga dorongan psikologis untuk berkembang. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan peningkatan kompetensi guru sangat bergantung pada sejauh mana kepala madrasah mampu memainkan peran sebagai motivator yang aktif, komunikatif, dan apresiatif.

Dengan demikian, secara teoritik, pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator dapat dianalisis sebagai interaksi antara kepemimpinan transformatif, dukungan motivasional, dan program peningkatan kapasitas profesional guru. Peran kepala madrasah tidak hanya sebagai pengarah, tetapi sebagai pembina dan penyemangat yang menciptakan lingkungan kerja kolaboratif dan inspiratif bagi guru, yang berujung pada optimalnya hasil kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi. Secara analitik, dapatlah disajikan pokok pikiran sebagai berikut ini.

Evaluasi Hasil Pelatihan Evaluasi menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam menilai efektivitas program pelatihan. Suyanto (2017) dalam karyanya menyatakan bahwa evaluasi tidak hanya melihat hasil pengetahuan yang dimiliki guru, tetapi juga bagaimana guru mengimplementasikan keterampilan baru dalam praktik pengajaran. Dalam konteks ini, kepala madrasah harus mampu melakukan evaluasi secara objektif terhadap perubahan kompetensi guru setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi tersebut meliputi aspek pengetahuan, keterampilan mengajar, serta perubahan sikap dan perilaku guru dalam pembelajaran sehari-hari.

Perbaikan Berkelanjutan dalam Pengembangan Kompetensi Guru Pengembangan kompetensi guru bukanlah sebuah proses yang selesai dalam satu kali pelatihan. Menurut Slamet (2014), perbaikan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan peningkatan kompetensi guru dapat berlangsung secara berkelanjutan dan sesuai dengan perkembangan zaman. Kepala Madrasah harus merancang sistem pelatihan yang berkelanjutan dengan berbagai bentuk tindak lanjut seperti forum diskusi, kolaborasi antar guru, dan kegiatan pembelajaran tambahan. Dengan cara ini, proses pengembangan kompetensi guru dapat terus berjalan dan sesuai dengan dinamika perkembangan pendidikan.

Keterlibatan Stakeholder dalam Proses Pengembangan Kompetensi Guru Sejalan dengan teori yang diajukan oleh (Suyanto, 2017), keterlibatan berbagai pihak dalam pengembangan kompetensi guru sangat diperlukan. Kepala madrasah harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan semua pihak yang terlibat, seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar. Keterlibatan mereka akan memberikan umpan balik yang lebih komprehensif mengenai efektivitas pelatihan yang dilakukan. Dengan adanya dukungan dari

semua pihak, proses pengembangan kompetensi guru akan lebih optimal dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pentingnya Evaluasi Berbasis Hasil Belajar Siswa Evaluasi keberhasilan pelatihan tidak hanya dilihat dari perkembangan kompetensi guru, tetapi juga melalui hasil belajar siswa. Iskandar (2018) menekankan bahwa hasil belajar siswa adalah indikator utama untuk menilai keberhasilan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kepala madrasah harus memperhatikan hasil belajar siswa sebagai refleksi dari peningkatan kompetensi guru yang didorong oleh pelatihan. Jika hasil belajar siswa meningkat setelah guru mengikuti pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tersebut telah berhasil meningkatkan kompetensi guru secara efektif.

Program Pelatihan yang Responsif terhadap Kebutuhan Guru Program pelatihan yang diberikan harus responsif terhadap kebutuhan nyata guru di lapangan. Haryanto (2016) menyarankan bahwa pelatihan yang efektif harus dirancang dengan mempertimbangkan kesenjangan kompetensi yang ada pada guru. Kepala madrasah perlu melakukan analisis kebutuhan untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan dapat mengatasi masalah dan tantangan yang dihadapi guru dalam pengajaran sehari-hari.

Pemberian Penghargaan dan Dukungan Psikologis Penghargaan terhadap pencapaian guru juga menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi. Ryan dan Deci (2000) menegaskan bahwa penghargaan atas usaha yang dilakukan guru akan meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Kepala madrasah harus mampu memberikan penghargaan yang sesuai, baik berupa pujian, sertifikat, atau pengakuan publik terhadap prestasi guru. Selain itu, dukungan psikologis yang diberikan kepala madrasah juga akan memperkuat rasa percaya diri guru untuk terus berkembang.

Secara keseluruhan, peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, terutama pada hasil peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi dapat dilihat melalui beberapa tahapan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga perbaikan berkelanjutan. Melalui perencanaan yang baik, pelaksanaan pelatihan yang relevan, serta motivasi yang tepat, kepala madrasah dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Implementasi teori-teori motivasi dan pengembangan profesional, seperti yang dijelaskan oleh Ryan dan Deci (2000) dan Iskandar (2018), menunjukkan bahwa pencapaian peningkatan kompetensi guru melalui peran kepala madrasah sebagai motivator bukan hanya mengarah pada peningkatan kualitas pengajaran, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan produktif bagi seluruh pihak yang terlibat.

Untuk menjawab fokus penelitian mengenai hasil peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, kita dapat menganalisisnya melalui berbagai teori yang relevan dalam konteks kepemimpinan pendidikan, motivasi, dan pengembangan kompetensi guru. Berikut adalah analisis teoretik untuk menjawab pertanyaan tersebut:

1. Teori Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan Transformasional (Borg & Gall, 2007) merupakan salah satu teori yang relevan untuk memahami bagaimana Kepala Madrasah berperan sebagai motivator. Kepemimpinan transformasional mengedepankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan pengikut (dalam hal ini, guru) menuju pencapaian tujuan bersama yang lebih tinggi. Kepala Madrasah yang bertindak sebagai motivator bertanggung jawab untuk memberikan visi yang jelas, memberi dukungan moral dan profesional, serta menciptakan suasana yang mendukung pengembangan diri guru. Melalui gaya kepemimpinan transformasional ini, Kepala Madrasah dapat menginspirasi guru untuk mengembangkan potensi mereka dan meningkatkan kompetensi mereka dalam proses pembelajaran.

2. Teori Pengembangan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru dapat dianalisis melalui teori Pengembangan Profesional Berkelanjutan. Menurut Haryanto (2016), pengembangan kompetensi guru tidak hanya terbatas pada pelatihan teknis, tetapi juga mencakup penguatan aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kepala Madrasah, sebagai motivator, dapat memainkan peran penting dalam memastikan bahwa guru tidak hanya mengikuti pelatihan, tetapi juga mendapatkan bimbingan berkelanjutan, refleksi terhadap praktik pengajaran mereka, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan membimbing dan memberikan dukungan psikologis, Kepala Madrasah dapat mendorong guru untuk terus memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa, dan inilah yang menguatkan hasil capaian atas meningkatnya kompetensi guru.

3. Teori Motivasi dan Pemberdayaan

Teori **Motivasi Intrinsik** yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci (2000) melalui teori *Self-Determination* (SDT) menegaskan bahwa untuk mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kompetensi, guru harus diberi dorongan untuk berkembang dari dalam dirinya sendiri. Kepala Madrasah yang bertindak sebagai motivator harus mampu menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru merasakan kebutuhan untuk berkembang, memberikan kebebasan dalam proses belajar, serta mengapresiasi usaha yang dilakukan oleh guru dalam proses peningkatan kompetensinya. Hal ini akan menciptakan motivasi intrinsik yang lebih kuat dibandingkan dengan motivasi eksternal, yang berfokus pada hadiah atau penghargaan.

4. Teori Evaluasi Hasil Pengembangan Kompetensi

Evaluasi berbasis hasil adalah teori yang dapat diterapkan untuk menilai keberhasilan dari peningkatan kompetensi guru. Menurut Suyanto (2017), evaluasi tidak hanya dilakukan setelah pelatihan, tetapi juga secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa guru benar-benar mengimplementasikan hasil pelatihan dalam praktik pengajaran sehari-hari. Kepala Madrasah sebagai motivator perlu melakukan evaluasi terhadap kemajuan yang dicapai guru, baik dari segi pengetahuan yang dikuasai, keterampilan mengajar yang ditingkatkan, maupun dampaknya terhadap hasil belajar siswa. Proses

evaluasi ini tidak hanya untuk mengukur efektivitas pelatihan, tetapi juga sebagai dasar untuk merancang program pengembangan berikutnya yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru.

5. Teori Kepemimpinan dalam Konteks Madrasah

Kepemimpinan Instruksional (Hattie & Timperley, 2007) menekankan pentingnya peran kepala sekolah atau kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pengajaran dengan memfokuskan perhatian pada aspek-aspek pembelajaran. Kepala Madrasah sebagai pemimpin instruksional bertugas mengarahkan dan mengelola proses pembelajaran secara keseluruhan, termasuk meningkatkan kualitas kompetensi guru. Dalam konteks ini, peran Kepala Madrasah sebagai motivator juga melibatkan upaya menciptakan kultur pembelajaran yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran, seperti mengadakan sesi refleksi, diskusi kelompok, dan mentoring yang mendorong guru untuk berbagi pengalaman dan memperbaiki kekurangan dalam pengajaran mereka.

6. Teori Partisipasi dan Kolaborasi

Kolaborasi antar guru juga menjadi faktor kunci dalam peningkatan kompetensi. Teori **Partisipasi Aktif** yang dikemukakan oleh (Vallerand, 1997) menekankan pentingnya pembelajaran kolaboratif dalam pengembangan kompetensi profesional. Dalam hal ini, Kepala Madrasah sebagai motivator harus mendorong guru untuk saling berkolaborasi, berbagi pengetahuan, serta melakukan pembelajaran bersama yang mengarah pada peningkatan keterampilan profesional. Dengan menciptakan atmosfer kolaboratif di antara guru, Kepala Madrasah tidak hanya memotivasi mereka secara individu, tetapi juga membangun komunitas pembelajar yang dapat saling mendukung dalam proses peningkatan kompetensi.

7. Teori Evaluasi Dampak Peningkatan Kompetensi

Berdasarkan teori Evaluasi Dampak Pelatihan dari (Miftah, A. (2015), dampak dari program pelatihan dapat dievaluasi pada empat tingkat: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Dalam konteks penelitian ini, Kepala Madrasah harus menilai dampak pelatihan dan motivasi yang diberikan terhadap hasil kerja guru, baik dari segi perubahan dalam kompetensi pengajaran, hasil belajar siswa, maupun dampak jangka panjang terhadap kualitas pendidikan di madrasah. Evaluasi terhadap perubahan-perubahan tersebut akan memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana peran Kepala Madrasah sebagai motivator berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi guru. Melalui pelatihan yang intensif, kompetensi guru diyakini main meningkat.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan, hasil peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung dapat dijelaskan melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator yang mengintegrasikan aspek-aspek perencanaan yang matang, pemberian dukungan psikologis, penciptaan atmosfer kolaboratif, serta evaluasi berbasis hasil. Dengan mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional, pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan motivasi intrinsik, Kepala Madrasah dapat efektif mendorong guru untuk

meningkatkan keterampilan mengajar mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut, seiring kian meningkatnya kompetensinya.

Berikut adalah proposisi mayor dan minor yang dapat digunakan untuk menjawab fokus penelitian mengenai hasil peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi:

Proposisi Mayor : Peran Kepala Madrasah sebagai motivator secara signifikan meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung.

Penjelasan: Proposisi mayor ini menyatakan bahwa peran Kepala Madrasah sebagai motivator berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Hal ini meliputi berbagai aspek, mulai dari pemberian arahan dan dukungan psikologis hingga penciptaan lingkungan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Dengan gaya kepemimpinan yang bersifat **transformasional** dan mendorong motivasi **intrinsik**, Kepala Madrasah dapat memfasilitasi peningkatan kualitas pengajaran guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa.

Proposisi Minor : Kepala Madrasah yang bertindak sebagai motivator dapat menciptakan atmosfer yang mendukung pembelajaran kolaboratif antar guru, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi pengajaran mereka.

Penjelasan: Proposisi minor ini berfokus pada **penciptaan atmosfer kolaboratif** yang dilakukan oleh Kepala Madrasah. Dengan mendorong guru untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan saling memberi umpan balik, Kepala Madrasah dapat meningkatkan keterampilan mengajar mereka secara kolektif, yang mempercepat proses peningkatan kompetensi.

Dari sembilan tema yang diangkat, terlihat bahwa peran kepala madrasah sebagai motivator, fasilitator, evaluator, dan komunikator sangat krusial dalam setiap tahapan peningkatan kompetensi guru. Peran ini tidak hanya terbatas pada aspek teknis, namun juga mencakup aspek psikologis, sosial, dan strategis. Keberhasilan pengembangan kompetensi guru sangat bergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam merancang kebijakan yang berbasis kebutuhan, mengimplementasikan program yang aplikatif, memotivasi dengan dukungan emosional, serta mengevaluasi secara holistik.

KESIMPULAN

1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator Perencanaan peningkatan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhsaniya Sarang Burung dilakukan dengan pendekatan yang terstruktur dan terarah oleh Kepala Madrasah. Kepala Madrasah berperan aktif dalam merumuskan tujuan peningkatan kompetensi yang jelas, seperti meningkatkan kualitas pengajaran, memotivasi guru untuk mengikuti pelatihan, serta menciptakan program pengembangan profesional yang melibatkan seluruh guru. Dalam perencanaan ini, Kepala Madrasah juga memperhatikan faktor-faktor eksternal yang dapat mendukung, seperti dukungan dari pihak Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta lingkungan Madrasah yang kondusif. Kepala Madrasah sebagai motivator berfokus pada pemberian arahan, penguatan nilai-nilai positif, serta

penyediaan peluang pengembangan diri bagi guru, sehingga mereka merasa termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka.

2. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru di Madrasah ini melibatkan keterlibatan aktif Kepala Madrasah dalam proses sehari-hari. Sebagai motivator, Kepala Madrasah melakukan berbagai tindakan untuk mendorong partisipasi guru dalam kegiatan-kegiatan pengembangan diri, seperti workshop, seminar, dan pelatihan. Selain itu, Kepala Madrasah juga secara rutin memberikan feedback yang konstruktif kepada guru untuk membantu mereka dalam proses refleksi diri dan pengembangan keahlian. Kepala Madrasah memastikan bahwa komunikasi dua arah terjalin dengan baik, antara dirinya dan guru, guna menciptakan lingkungan yang terbuka, saling mendukung, dan berbasis pada kolaborasi. Dalam pelaksanaannya, Kepala Madrasah juga memperhatikan adanya penyesuaian metode pembelajaran yang dapat meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran.
3. Hasil Peningkatan Kompetensi Guru melalui Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator Hasil dari peningkatan kompetensi guru melalui peran Kepala Madrasah sebagai motivator menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam kemampuan pedagogis dan profesional guru. Melalui berbagai program pengembangan dan motivasi yang diberikan oleh Kepala Madrasah, guru semakin terampil dalam menerapkan teknik pengajaran yang lebih inovatif dan efektif. Selain itu, mereka juga semakin percaya diri dalam menghadapi tantangan dalam proses belajar mengajar dan lebih bersemangat untuk terus belajar dan mengembangkan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian*, (Surabaya: elKAF, 2016)
- Borg & Gall, 2007, *Educational Research: An Introduction*, New York, Pearson Education
- Haryanto, 2016, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*, Malang, Refika Aditama
- Hattie & Timperley, 2007, *The Power of Feedback*, Review of Educational Research, Vol. 77, pp. 81-112
- Iskandar, 2018, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Iskandar, Metodologi Penelitian Kualitatif: Aplikasi untuk Penelitian Pendidikan, Hukum, Ekonomi & Manajemen, Sosial, Humaniora, Politik, Agama & Filsafat, (Jakarta: Gaung Persada, 2009).
- Lexy Moleong, Metodologi Penelitian Kulaitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011)
- Miftah, A. (2015). *Peningkatan Kualitas Guru dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ridwan Halim A, *Tindak Pidana Pendidikan*, (Yogyakarta: Kanisius, edisi revisi 2004)
- Ryan & Deci, 2000, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, American Psychologist, Vol. 55, pp. 68-78
- Slamet, 2014, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004)
- Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat, 2008)
- Suyanto, 2017, *Pendidikan dan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Kencana

Vallerand, 1997, *Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation*, *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 29, pp. 271-360

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)

Waini Rasyidin, *Pedagogik Teoritis dan Praktis*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2014)