



Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai Administrator dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru

Nilu Nabilatul Rizqiya^{1*}, Zahrotur Roifah², Nur Efendi³, Sulistyorini⁴

^{1,2,3,4} UIN Sayyid Ali Rahmatulloh Tulungagung

*Email Korespondensi : nilan2076@gmail.com

Info Artikel

Diterima : 20 Apr 2026
Direvisi : 11 Juni 2026
Diterbitkan : 20 Juni 2026

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kompetensi Pedagogik

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi kepemimpinan kepala madrasah sebagai administrator dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan analisis konten model Miles dan Huberman, mengkaji 28 sumber literatur yang dipilih melalui kriteria inklusi-eksklusi dari database Google Scholar, Garuda, dan Sinta (rentang tahun 2019–2026) menggunakan *Instructional Leadership Theory* sebagai landasan analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran strategis dalam pengelolaan administrasi, perencanaan program, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan pendidikan. Optimalisasi dilakukan melalui program pengembangan guru berbasis kebutuhan, supervisi akademik berkelanjutan, dan budaya kerja kolaboratif. Penelitian ini juga menghasilkan model konseptual yang menggambarkan alur pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru melalui tiga mekanisme utama tersebut. Beberapa kendala yang masih dihadapi yakni kendala manajerial, keterbatasan waktu, dan resistensi terhadap perubahan.

Cara merujuk artikel ini:

Rizqiya, N.N, et.al.. (2026). Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai Administrator dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Tadribuna: Journal of Islamic Management Education*, 6 (2), h. 171-182.

Abstract

This study aims to analyze the optimization of madrasah principals' leadership as administrators in enhancing teachers' pedagogical competencies. The method used is a Systematic Literature Review (SLR) with content analysis based on Miles and Huberman's interactive model, examining 28 selected literature sources through inclusion-exclusion criteria from Google Scholar, Garuda, and Sinta databases (2019–2026), using Instructional Leadership Theory as the analytical foundation. The results indicate that madrasah principals play a strategic role in administrative management, program planning, organizing, implementation, and educational supervision. Optimization is achieved through needs-based teacher development programs, continuous academic supervision, and a collaborative work culture. This study also produces a conceptual model illustrating the influence pathway of madrasah principal leadership on teachers' pedagogical competency through these three main mechanisms. Remaining challenges include managerial limitations, time constraints, and resistance to change.

Keywords: Leadership, Madrasah Principal, Pedagogical Competence

PENDAHULUAN

Di tengah tuntutan peningkatan mutu pendidikan yang semakin kompleks,

keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak lagi hanya ditentukan oleh kelengkapan kurikulum atau fasilitas yang





memadai, tetapi sangat bergantung pada kualitas pengelolaan dan kepemimpinan di dalamnya. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan sekaligus menjaga kualitas pembelajaran yang unggul (Bakar, 2024). Produktivitas kepemimpinan kepala madrasah tercermin dari sinergi antara proses manajerial dan capaian nyata dalam mengelola lembaga secara akuntabel, efektif, dan efisien. Hal ini sejalan dengan pandangan Siagian (2018) yang menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan motor penggerak dan unsur paling determinan dalam organisasi (*Manajemen Sumber Daya Manusia*, n.d.). Tanpa kepemimpinan yang profesional, sumber daya organisasi lainnya tidak akan berfungsi optimal. Keberhasilan tersebut berbanding lurus pada kemahiran pemimpin dalam mengorkestrasi potensi lingkungan serta kecerdasannya dalam mengarahkan perilaku kolektif menuju visi pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks ini, kepala madrasah memegang peran krusial, tidak hanya sebagai figur pemimpin, tetapi juga sebagai administrator yang menggerakkan seluruh sistem pendidikan. Kepemimpinan administratif yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan tata kelola yang terarah, sekaligus mendorong peningkatan kompetensi guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran (Wijaya, 2022). Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi profesional, pedagogik, sosial dan kepribadian. Namun yang menjadi fokus dalam jurnal ini hanya kompetensi pedagogik.

Sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru. Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan, Sobirin, dan Mardhiah menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi pedagogik guru (Mardhiah, 2024). Selain itu, penelitian oleh

Ulfah, Murniati, dan Sudana menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya memengaruhi kompetensi pedagogik, tetapi juga kompetensi profesional guru yang berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas (Ulfah, Murniati, & Sudana, 2023).

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai administrator belum sepenuhnya berjalan optimal. Masih ditemukan berbagai kendala, seperti perencanaan program yang kurang sistematis, pembagian tugas yang belum proporsional, serta pelaksanaan supervisi akademik yang belum maksimal. Kondisi ini disebabkan karena kemampuan kepala madrasah yang masih perlu ditingkatkan dalam mengelola seluruh sumber daya dan pemanfaatan teknologi informasi administrasi pendidikan.

Di sisi lain, kompetensi pedagogik guru sebagai salah satu indikator utama kualitas pendidikan juga masih menjadi persoalan yang cukup serius. Guru diharapkan mampu memahami karakteristik peserta didik, merancang pembelajaran yang inovatif, serta melakukan evaluasi secara komprehensif. Namun pada kenyataannya, masih terdapat guru yang mengalami kesulitan dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif dan adaptif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik guru masih memerlukan perhatian lebih besar dan berkelanjutan.

Kondisi tersebut menegaskan bahwa peran kepala madrasah menjadi sangat urgen dalam mengatasi berbagai permasalahan yang ada. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang memiliki tanggung jawab dalam membina, mengarahkan, dan mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Dalam hal ini perilaku kepala madrasah berkewajiban menstimulasi produktivitas tenaga pendidik melalui pendekatan yang humanis dan

empatik. Sikap yang akrab serta penuh pertimbangan terhadap kebutuhan guru, baik secara personal maupun kolektif, menjadi kunci dalam mengoptimalkan performa mereka (Kaharudin & Hannah, 2021). Melalui kebijakan yang tepat, supervisi akademik yang terstruktur, serta penyediaan program pelatihan yang relevan, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendorong guru untuk terus berinovasi.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa optimalisasi kepemimpinan kepala madrasah sebagai administrator menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak mengkaji kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dari sudut pandang yang beragam. Mardhiah (Ridwan, Sobirin, & Mardhiah, 2024) dan Ulfah dkk (Ulfah et al., 2023) membuktikan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik dan profesional guru. Bahri dan Rasyid (Jauhari, Bahri, & Rasyid, 2024) mengkaji manajemen kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator dalam konteks peningkatan kompetensi pedagogik guru, sementara Sari dan Purnama (Sari & Purnama, 2023) membahas manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru secara umum. Namun, kajian-kajian tersebut belum secara komprehensif mengintegrasikan tiga dimensi sekaligus: (1) fungsi kepemimpinan administratif, (2) peran sebagai instructional leader dalam supervisi akademik, dan (3) pembangunan budaya kerja kolaboratif, sebagai satu model konseptual yang terintegrasi. Research gap yang ada terletak pada minimnya kajian yang menganalisis secara kritis bagaimana ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dan bersinergi dalam mengoptimalkan kompetensi pedagogik guru di lingkungan madrasah. Penelitian ini mengisi gap tersebut dengan membangun model konseptual yang menempatkan kepemimpinan kepala madrasah sebagai

administrator sekaligus instructional leader, yang bekerja melalui jalur supervisi akademik berkelanjutan, pengembangan profesional berbasis kebutuhan, dan budaya kerja kolaboratif, untuk secara sistematis meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi teoritik sekaligus menjadi rujukan praktis bagi pengelolaan madrasah yang lebih adaptif dan berorientasi pada mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan studi pustaka (*library research*) sebagai landasan utama dalam proses pengumpulan dan pengolahan data. Pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui tiga database utama, yaitu Google Scholar, Garuda (Portal Garba Rujukan Digital), dan Sinta (Science and Technology Index), dengan menggunakan kata kunci: “kepemimpinan kepala madrasah”, “kepala sekolah sebagai administrator”, “kompetensi pedagogik guru”, “supervisi akademik”, dan “pengembangan profesional guru”, baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris (“madrasah principal leadership”, “pedagogical competence”, “academic supervision”). Kriteria inklusi yang diterapkan meliputi: (1) artikel jurnal atau buku ilmiah yang diterbitkan pada rentang tahun 2019-2026; (2) membahas tema kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dan/atau kompetensi pedagogik guru; serta (3) bersumber dari jurnal yang terindeks atau buku referensi akademik yang diakui. Kriteria eksklusi mencakup artikel yang tidak relevan secara tematik, sumber tidak terverifikasi, serta artikel tanpa abstrak atau full text yang tidak dapat diakses. Dari proses seleksi, sebanyak 28 sumber (25 artikel jurnal dan 3 buku) memenuhi kriteria dan digunakan dalam kajian ini. Seluruh sumber tersebut kemudian ditelaah untuk menghimpun konsep, teori, serta temuan para ahli yang relevan guna memperkuat

kerangka analisis dan memperdalam pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2009).

Adapun teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*), yang mengacu pada model analisis interaktif dari Miles & Huberman (2014). Proses analisis dilakukan melalui empat tahap: (1) pengumpulan data secara sistematis dari sumber-sumber yang telah lolos seleksi; (2) reduksi data dengan memilah informasi yang paling relevan sesuai fokus kajian; (3) sintesis antar literatur untuk menemukan pola, kesamaan, dan perbedaan temuan dari berbagai sumber; serta (4) pengembangan model konseptual berdasarkan hasil sintesis. Tahap sintesis dan pengembangan model konseptual ini merupakan penguatan metodologis yang membedakan kajian ini dari sekadar *narrative review*. Selanjutnya menyajikan data dalam bentuk uraian deskriptif yang terstruktur, sehingga memudahkan dalam proses interpretasi. Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kajian mengenai konsep Kepemimpinan Kepala madrasah dan Kompetensi Pedagogik Guru membutuhkan penelusuran literatur yang mendalam dan komprehensif. Kajian ini menggunakan *Instructional Leadership Theory* sebagai landasan analisis utama. Teori ini, yang dikembangkan oleh Hallinger dan Murphy (1985), menegaskan bahwa kepala sekolah yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai administrator teknis, melainkan juga sebagai pemimpin pembelajaran yang secara aktif terlibat dalam penguatan kurikulum, supervisi pembelajaran, dan pembinaan iklim akademik yang kondusif (Rathana & Sutarsih, 2015). Pemilihan teori ini relevan karena konsep *instructional leadership* mencakup tiga dimensi yang sesuai dengan fokus kajian: (1) mendefinisikan misi sekolah, (2) mengelola program instruksional, dan (3) membangun iklim

pembelajaran yang positif. Ketiga dimensi tersebut secara langsung berkaitan dengan bagaimana kepala madrasah sebagai administrator dapat mengoptimalkan kompetensi pedagogik guru. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi berbagai konsep, model, dan praktik terbaik yang dapat diimplementasikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Dengan demikian, analisis yang dilakukan tidak hanya berfokus pada aspek teoritis, tetapi juga menghasilkan model konseptual yang bersifat analitis dan operasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator merupakan salah satu peran fundamental dalam sistem pengelolaan pendidikan Islam sebagai pengendali utama jalannya organisasi pendidikan (Muzaini & Fadhilah, 2023). Dalam perspektif manajemen pendidikan, administrator tidak sekadar menjalankan tugas administratif rutin, tetapi berfungsi sebagai pengelola sistem yang memastikan seluruh komponen pendidikan berjalan secara terarah, sistematis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan lembaga (Hadi, 2023). Penelitian menegaskan bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam mengelola berbagai aspek penting seperti kurikulum, sumber daya manusia, sarana prasarana, serta keuangan secara efektif dan terintegrasi (Basirun, Susanto, Sahroni, & Asror, 2023; Kurniati, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa posisi administrator bersifat strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas tata kelola lembaga.

Dalam konteks pengelolaan sistem administrasi pendidikan, kepala madrasah berperan sebagai pengarah kebijakan sekaligus pelaksana manajemen organisasi. Ia bertanggung jawab memastikan bahwa seluruh proses pendidikan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Kepala sekolah sebagai administrator berfungsi



sebagai penentu arah dan pengendali jalannya lembaga pendidikan melalui perencanaan yang matang dan berbasis analisis kebutuhan (Anshar, 2022).

Selanjutnya, dalam aspek penyusunan program kerja, kepala madrasah dituntut mampu merancang program yang sistematis, realistis, dan berkelanjutan. Program kerja ini mencakup pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi guru, serta inovasi pembelajaran. Penelitian dalam jurnal Dar el-Ilmi menegaskan bahwa keberhasilan manajemen pembelajaran di madrasah sangat bergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam merancang program yang terstruktur dan terukur (Suryani, 2023). Kesadaran terhadap tanggung jawab dalam memajukan madrasah mendorong kepala madrasah untuk merumuskan kebijakan serta program kerja yang selaras dengan pencapaian visi dan misi lembaga.

Efisiensi organisasi di madrasah berkesesuaian dengan kemampuan kepala madrasah dalam memetakan tugas sesuai kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Pemetaan tugas yang sesuai kompetensi dimaksudkan untuk

meminimalisir tumpang tindih fungsi sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam pandangan manajemen modern, distribusi tanggung jawab yang tepat adalah mesin penggerak produktivitas (Febrianti, Yasinta, & Nugroho, 2025). Riset menunjukkan bahwa keberhasilan tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kecakapan administrator dalam mengelola sumber daya yang ada (Anshar, 2022). Dapat dipahami bahwa fungsi pengorganisasian yang kuat adalah elemen kunci dalam mewujudkan tata kelola lembaga yang profesional.

Fungsi pengawasan juga merupakan bagian dari tugas administratif kepala madrasah. Pengawasan dilakukan melalui supervisi akademik, evaluasi kinerja guru, serta monitoring pelaksanaan kurikulum. Izzudin (2024) menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan secara menyeluruh. Pengawasan membantu memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan berjalan maksimal, adapun ditemukan kegagalan maka akan menjadi bahan inovasi kedepan.

Tabel 1. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Peran	Uraian Peran	Tujuan
Pengelolaan Sistem Administrasi	Mengatur seluruh komponen administrasi	Mewujudkan sistem kerja yang terstruktur dan terarah
Penyusunan Program Kerja	Merancang program tahunan, pengembangan guru, dan inovasi pembelajaran	Menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan
Pengorganisasian (Pembagian Tugas)	Menentukan tugas dan tanggung jawab guru serta staf sesuai kompetensi	Menciptakan efisiensi dan profesionalitas kerja
Pelaksanaan Program (<i>Actuating</i>)	Menggerakkan seluruh warga madrasah untuk melaksanakan program	Memastikan program berjalan sesuai rencana
Pengawasan (Supervisi dan Evaluasi)	Melakukan monitoring, supervisi akademik, dan evaluasi terhadap pembelajaran dan kinerja	Menjamin mutu dan kualitas proses pendidikan



Dari perspektif Islam, peran kepala madrasah sebagai administrator juga memiliki landasan normatif yang kuat. Ulama seperti Al-Ghazali menekankan pentingnya kepemimpinan yang amanah dan bertanggung jawab dalam mengelola pendidikan, di mana seorang pemimpin harus mampu mengatur, membimbing, dan menjaga keberlangsungan sistem pendidikan secara adil dan profesional (Solich, 2024). Dengan demikian, peran administrator dalam madrasah tidak hanya bersifat teknis-manajerial, tetapi juga bernilai ibadah dan tanggung jawab keumatan.

Kompetensi Pedagogik Guru

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Guru harus memiliki kemampuan atau keahlian untuk menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai guru. Berdasarkan amanat Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, setiap pendidik diwajibkan untuk menguasai empat pilar kompetensi dasar, yang meliputi aspek pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional (Ebing & Karmiza, 2024). Seluruh kompetensi ini merupakan satu kesatuan utuh yang harus tercermin dalam performa kerja guru, tanpa membedakan antara guru kelas maupun guru mata pelajaran. Kompetensi pedagogik guru merupakan salah satu kompetensi inti yang harus dimiliki oleh setiap pendidik dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kompetensi ini yang menjadi pembeda profesi guru dengan profesi lainnya. Urgensi kompetensi pedagogik guru semakin menonjol karena berkaitan langsung dengan kualitas pembelajaran dan keberhasilan peserta didik. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik cenderung mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, kreatif, dan berpusat pada siswa, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan hasil belajar (Hasriyanti & Awaludin, 2024).

Merujuk pada Permenegpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 mengenai Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, aspek kompetensi pedagogik dijabarkan ke dalam beberapa indikator utama. Hal ini mencakup pemahaman terhadap karakteristik siswa, penguasaan teori serta prinsip pembelajaran yang edukatif, kemampuan menyusun kurikulum, hingga pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang mendidik, kemampuan menggali potensi peserta didik, berkomunikasi secara efektif, serta menjalankan proses penilaian dan evaluasi secara komprehensif (Mujiono, 2020). Dalam kajian lain menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik mencakup kemampuan mengelola pembelajaran secara komprehensif, mulai dari perencanaan hingga pengembangan potensi peserta didik secara optimal (Ningsih & Nurhafizah, 2019).

Berikut penjelasan dari ketujuh aspek yang dipaparkan dalam Permenegpan:

1. Memahami karakteristik peserta didik
Guru mampu mengenali perbedaan kemampuan, minat, dan latar belakang siswa sebagai dasar dalam merancang pembelajaran yang sesuai.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran
Guru memahami berbagai pendekatan dan metode pembelajaran sehingga dapat menciptakan proses belajar yang efektif dan adaptif.
3. Mengembangkan kurikulum
Guru mampu menyusun dan menyesuaikan perangkat pembelajaran seperti silabus dan RPP sesuai kebutuhan peserta didik dan tujuan pendidikan.
4. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik
Guru menyelenggarakan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan berorientasi pada pengembangan potensi siswa secara menyeluruh.
5. Mengembangkan potensi peserta didik
Guru mampu mengidentifikasi serta mengoptimalkan bakat, minat, dan

kemampuan siswa melalui proses pembelajaran.

6. Berkomunikasi secara efektif dan empatik

Guru menjalin interaksi yang santun, terbuka, dan mendukung, sehingga tercipta suasana belajar yang kondusif.

7. Melaksanakan penilaian dan evaluasi
Guru melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif serta memanfaatkannya untuk perbaikan proses pembelajaran selanjutnya

Tidak terpenuhinya kompetensi pedagogik guru berdampak signifikan terhadap pembelajaran, yang pada akhirnya juga ikut menyentuh mutu lembaga secara keseluruhan. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik rendah cenderung kurang mampu merancang pembelajaran yang efektif, menerapkan metode yang variatif, serta melakukan evaluasi yang tepat, sehingga proses pembelajaran menjadi kurang bermakna dan tidak berpusat pada siswa (Rizki, Pangestu, Pratiwi, & Lestari, 2025). Kondisi ini berimplikasi pada rendahnya motivasi dan prestasi belajar peserta didik, bahkan dapat menghambat perkembangan kemampuan berpikir kritis dan pembentukan karakter siswa (Cahyani, Mutmainnah, Chidayatiningsih, Maisyaroh, & Nurabadi, 2025).

Lebih luas lagi, rendahnya kompetensi pedagogik guru berkontribusi terhadap penurunan kualitas pembelajaran dan meningkatnya kesenjangan pendidikan (Wardani, Mulyono, & Adi, 2021). Kualitas output yang dihasilkan oleh masing-masing lembaga akan terpaut jauh perbedaannya, hanya karena kompetensi pedagogik yang dimiliki gurunya tidak maksimal. Karakter siswa yang tidak dikembangkan sejak di dalam fase pendidikan, akan berorientasi menciptakan sumber daya manusia yang lemah di masa depan. Oleh karena itu, pemenuhan kompetensi pedagogik menjadi faktor kunci dalam menjamin efektivitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Strategi Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai Administrator dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru

Peran kepala madrasah sebagai administrator dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru memiliki posisi yang sangat strategis dalam sistem pendidikan (Sari & Purnama, 2023b). Hal ini dikarenakan kualitas pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu guru, tetapi juga oleh bagaimana sistem pengelolaan lembaga mendukung pengembangan kompetensi tersebut (Sesmiarni, 2024). Sejumlah kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kualitas pembelajaran, melalui dukungan dalam penyusunan bahan ajar yang relevan dan metode yang efektif, para guru dapat mendorong peningkatan kualitas hasil belajar siswa secara berkelanjutan (Subni, Putri, Restiawati, Pelealu, & Dwiyono, 2024). Selain itu, kepemimpinan yang baik mampu mengelola tenaga pendidik sehingga kompetensi dan potensi mereka berkembang secara optimal. Guru semakin mudah dan percaya diri dalam mengajar, menguasai materi pelajaran dan memiliki kreatifitas yang lebih tinggi.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah merancang program pengembangan kompetensi guru yang berbasis kebutuhan. Program ini tidak hanya berupa pelatihan formal, tetapi juga dapat dikembangkan melalui kegiatan reflektif seperti diskusi pedagogik, pembelajaran berbasis komunitas, dan penguatan literasi profesional guru. Partisipasi aktif dalam forum diskusi seperti "Kelompok Kerja Guru" (KKG) atau "Pertemuan Konsultasi Guru Mata Pelajaran" (MGMP) terbukti efektif dalam memicu inovasi baru dari para pendidi (Mubarok & Apriani, 2021). Kepala madrasah mengamati kompetensi guru sebelum dan sesudah mengikuti program pengembangan. Data pengamatan sebelum mengikuti program pengembangan dapat

menjadi acuan apakah guru mengalami peningkatan kompetensi setelah mengikuti program pengembangan atau tidak. Selain itu, yang perlu ditekankan adalah keberlanjutan dari program tersebut. Keberhasilan peningkatan kompetensi pedagogik sangat dipengaruhi oleh keberlanjutan program pembinaan yang dirancang oleh pimpinan lembaga (Mokodompit & Romli, 2026).

Strategi berikutnya adalah penguatan supervisi akademik yang bersifat konstruktif dan berkelanjutan. Supervisi tidak lagi dipahami sebagai bentuk pengawasan semata, melainkan sebagai proses pendampingan profesional yang membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik pembelajaran (Noviantry, Febriani, & Hunaida, 2025). Guru didorong dan dibantu untuk mampu mengintrospeksi cara mengajarnya dan merumuskan strategi untuk mengatasi permasalahannya. Program pendampingan tersebut terbukti mampu menumbuhkan efikasi diri serta sikap reflektif guru, sekaligus meningkatkan kompetensi pedagogis mereka dalam mengelola pembelajaran di kelas. Supervisi akademik dapat berupa observasi kelas, dialog reflektif, serta umpan balik yang konstruktif. Setelah proses supervisi selesai, kepala madrasah bertugas mengukur sejauh mana efektivitas supervisi dan merumuskan langkah strategis selanjutnya demi mewujudkan proses belajar-mengajar yang baik.

Selain itu, kepala madrasah juga perlu membangun budaya kerja yang kolaboratif sebagai bagian dari strategi administratif. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap diskusi dan kolaborasi akan mendorong guru untuk saling belajar dan berinovasi. Budaya ini dapat ditumbuhkan melalui pertemuan rutin, workshop, dan pengerjaan proyek kolaboratif seperti pengembangan kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler. Dalam praktiknya, kepala madrasah dapat memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk memperkuat komunikasi dan kolaborasi antar guru (Nisa, Bahrani, &

Madzkuri, 2025). Penggunaan platform digital memungkinkan guru untuk berbagi materi pembelajaran, mendiskusikan strategi pengajaran, serta memberikan umpan balik secara lebih fleksibel bahkan di luar jam kerja formal. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang suportif memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru dan kualitas interaksi pembelajaran di kelas (Mokodompit & Romli, 2026).

Namun demikian, implementasi berbagai strategi tersebut tidak terlepas dari sejumlah hambatan. Salah satu kendala yang sering muncul adalah keterbatasan kapasitas manajerial dan waktu kepala madrasah dalam mengelola program pengembangan guru secara berkelanjutan (Satriadi, Tanrere, & Zuhri, 2026). Hal ini seringkali disebabkan karena keterbatasan pengalaman kepemimpinan, minimnya pelatihan manajerial, beban kerja yang terlalu tinggi, serta kurangnya pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan administrasi pendidikan. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dari sebagian guru juga menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih kreatif. Guru yang kontra dengan perubahan sering merasa pendekatan pembelajaran yang diaplikasikannya adalah yang paling tepat dan sesuai kemampuannya. Sehingga enggan untuk diajak berinovasi. Akibatnya, guru sering tidak berhasil dalam menciptakan atmosfer pembelajaran yang menarik dan menyenangkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan strategi tidak hanya bergantung pada perencanaan, tetapi juga pada kemampuan membangun komitmen bersama dalam lingkungan madrasah.

Hambatan lain yang kerap ditemui yakni Beban kerja guru yang tinggi yang menghalangi guru untuk mengikuti program pengembangan kompetensi secara intensif (Aminah, 2025). Guru sudah banyak disibukkan dengan tugas administratif lain sehingga lupa dengan kebutuhannya pada pengembangan kompetensi diri. Guru merasa sudah kehabisan waktu dan tenaga di

lembaganya, sehingga sulit untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri di luar lembaga. Di sisi lain, kurangnya sistem evaluasi yang berkelanjutan dapat menyebabkan program yang telah dirancang tidak memberikan dampak maksimal (Bahri & Rasyid, 2024). Kepala sekolah merancang program yang tidak sesuai dengan hasil evaluasi sebelumnya, sehingga program hanya berjalan namun tidak sesuai kebutuhan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem monitoring yang terintegrasi agar setiap program dapat berjalan secara efektif dan berdampak nyata.

Secara keseluruhan, kepala madrasah sebagai administrator memiliki peran sentral dalam merancang dan mengimplementasikan strategi peningkatan kompetensi pedagogik guru. Keberhasilan upaya tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan administratif kepala madrasah dalam mengelola sumber daya, membangun budaya profesional, serta mengatasi berbagai hambatan yang ada. Dengan kepemimpinan yang adaptif dan berbasis pada prinsip manajemen yang kuat, peningkatan kompetensi pedagogik guru dapat diwujudkan secara berkelanjutan dan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran di madrasah.

Model Konseptual Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru

Berdasarkan sintesis dari berbagai literatur yang telah dikaji, penelitian ini menghasilkan model konseptual yang menggambarkan jalur pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi pedagogik guru. Model ini dibangun di atas fondasi Instructional Leadership Theory (Hallinger & Murphy, 1985) dan mengintegrasikan tiga mekanisme utama yang saling berkaitan. Pertama, supervisi akademik yang bersifat konstruktif dan berkelanjutan berfungsi sebagai instrumen diagnostik dan pembinaan profesional guru secara langsung. Kedua, program pengembangan profesional guru

yang dirancang berbasis kebutuhan nyata di lapangan memberikan bekal kompetensi yang relevan dan terukur. Ketiga, pembangunan budaya kerja kolaboratif menciptakan ekosistem pembelajaran profesional yang mendorong pertumbuhan kompetensi secara organik dan berkelanjutan. Ketiga mekanisme ini digerakkan oleh kapasitas kepala madrasah sebagai administrator sekaligus instructional leader, yang merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh proses pengembangan secara sistematis. Secara visual, model konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut: Kepemimpinan Kepala Madrasah (sebagai administrator dan instructional leader) → [Supervisi Akademik Berkelanjutan + Pengembangan Profesional Berbasis Kebutuhan + Budaya Kerja Kolaboratif] → Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru → Kualitas Pembelajaran yang Optimal. Model ini menegaskan bahwa optimalisasi kompetensi pedagogik guru bukanlah hasil dari satu intervensi tunggal, melainkan buah dari sinergi antara fungsi administratif yang kuat, kepemimpinan pembelajaran yang aktif, dan budaya organisasi yang mendukung, yang semuanya diinisiasi dan dikelola oleh kepala madrasah secara terintegrasi.

KESIMPULAN

Optimalisasi kepemimpinan kepala madrasah sebagai administrator merupakan kunci utama dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berorientasi pada fungsi administratif, tetapi juga mampu mengintegrasikan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan secara strategis untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Dengan pendekatan yang adaptif, kolaboratif, dan berkelanjutan, kepala madrasah berperan sebagai penggerak utama dalam mendorong profesionalisme guru. Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan kompetensi pedagogik guru



sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan administratif yang mampu mengelola sumber daya secara optimal dan responsif terhadap dinamika pendidikan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji secara empiris implementasi kepemimpinan kepala madrasah di lapangan agar memperoleh data yang lebih kontekstual dan mendalam. Selain itu, perlu dikembangkan penelitian dengan pendekatan campuran (*mixed methods*) guna memperkuat validitas temuan. Bagi kepala madrasah, disarankan untuk meningkatkan kapasitas manajerial dan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan administrasi serta pengembangan kompetensi guru. Diharapkan pengelolaan lembaga pendidikan akan lebih efisien, terstruktur, dan terukur pada setiap capaian yang dihasilkan. Sementara itu, keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan metode Systematic Literature Review (SLR) yang bersumber dari data sekunder, sehingga perlu dilengkapi dengan penelitian empiris berbasis data lapangan agar hasil penelitian lebih aplikatif dan komprehensif.

REFERENSI

Aminah, S. (2025). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI). *EDUSIANA Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 12(2), 102-113.

Anshar, M. (2022). Peran kepala sekolah sebagai administrator dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Talaga Jaya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2095-2103.

Bakar, M. Y. A. (2024). Rekonstruksi falsafah madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul. *Journal Sains Student Research*, 2(6), 228-240.

Basirun, Susanto, Sahroni, M., & Asror, M. (2023). Konsep Perencanaan Dalam Perspektif Al-Quran Dan Al Hadis. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 8(2), 11-18.

Cahyani, O. D., Mutmainnah, M.,

Chidayatiningsih, R., Maisyaroh, M., & Nurabadi, A. (2025). Dampak Kompetensi Guru yang Rendah terhadap Mutu Pendidikan di Indonesia. *Proceedings Series of Educational Studies*.

- Ebing, E., & Karmiza, K. (2024). Efektifitas Pelaksanaan Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Disekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kecamatan Tanjung Lago Kabupaten Banyuasin. *Governance Insight*, 1(2).
- Febrianti, R. A., Yasinta, S. L., & Nugroho, T. T. (2025). Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di PT Lamong Energi Indonesia. *Journal Actual Organization of Economic*, 6(02), 151-159.
- Hadi, M. (2023). *Administrasi dan manajemen pendidikan*. cv. Laduny Alifatama.
- Hasriyanti, R., & Awaludin, A. (2024). Analisis Hubungan Kompetensi Pedagogik Terhadap Efektivitas Kerja Guru. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 10070-10076.
- Izzudin, A. T. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Evaluasi Kelembagaan MI Darul Hikmah (MIS) Bengkulu Utara'. UIN FAS Bengkulu.
- Jauhari, Bahri, S., & Rasyid, S. (2024). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11760-11765.
- Kaharudin, K., & Hannah, B. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihiyah. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 1(2), 19-27.
- Kurniati, A. (2021). Kepala Sekolah sebagai Administrator dalam Peningkatan Kompetensi Guru SDN Karang Waru Kabupaten Musi Rawas Utara. *Al-Bahtsu: Jurnal Pendidikan Islam*, 6, 57-63.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya*



- Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardhiah, W. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Pedagogik Guru (Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kota Jambi). *Jurnal Elmadrasa*, 4(1), 68–85.
- Mubarok, H., & Apriani, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al Ikhwan Kotapinang. *TADRIBUNA: Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 10–17.
- Mokodompit, S., & Romli, M. (2026). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru (Studi Multisitius di Madrasah Tsanawiyah Al-Khairaat dan Madrasah Tsanawiyah Al-Huda Kota Gorontalo). *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 238–251.
- Mujiono, H. (2020). Supervisi akademik meningkatkan kompetensi pedagogik guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 4(2), 113–121.
- Muzaini, M. C., & Fadhilah, N. (2023). Kebijakan serta Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengoptimalan Mutu Pendidikan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(2), 1644–1657.
- Ningsih, S. Y., & Nurhafizah, N. (2019). Konsep kompetensi pedagogik dalam peningkatan profesionalisme guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3(1), 694–703.
- Nisa, R. A., Bahrani, B., & Madzkuri, M. R. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Sinergi Tim Guru Menuju Madrasah Unggul (Studi Kasus di MTs Al Mujahidin 2 Samarinda). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 215–224.
- Novariantry, E. S., Febriani, N. N., & Hunaida, W. L. (2025). Supervisi pendidikan sebagai instrumen peningkatan kualitas dan profesionalitas guru dalam pembelajaran. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02), 300–313.
- Rathana, L., & Sutarsih, C. (2015). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXII(2), 93–103.
- Rizki, R. A., Pangestu, R. I., Pratiwi, K., & Lestari, Z. (2025). Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kompetensi Pedagogik Guru di UPT SD Negeri 007 Pulau Lawas. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02).
- Sari, S. Y., & Purnama, M. D. I. (2023). Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Jurnal Mikraf: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 37–47.
- Satriadi, T. I., Tanrere, S. B., & Zuhri, S. (2026). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pangkalpinang. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 4458–4470.
- Sesmiarni, Z. (2024). Peran Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Era Revolusi Industri 5.0 Di MTSN 1 Bukittinggi. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(3), 261–269.
- Solich, M. (2024). Kepemimpinan Inspiratif Menurut Imam Al-Ghazali: Mengembangkan Motivasi Spiritual dan Moral. *Moderasi: Journal of Islamic Studies*, 4(2), 329–343.
- Subni, M., Putri, A. P., Restiawati, Y., Pelealu, N. C. O. M., & Dwiyono, Y. (2024). Implementasi Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *SISTEMA: Jurnal Pendidikan*, 5(1).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Suryani, K. (2023). Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Administrator Dalam Manajemen Pengajaran Bahasa Arab di Tingkat Madrasah. *Dar El-Ilmi: Jurnal Studi Keagamaan, Pendidikan Dan Humaniora*, 10(1), 36–52.
- Ulfah, M., Murniati, N. A. N., & Sudana, I. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan



Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 632-639.

Wardani, S. I., Mulyono, H., & Adi, F. P. (2021). Analisis dampak kompetensi guru pada implementasi pendidikan karakter siswa kelas rendah selama pembelajaran daring di sekolah dasar. *Didaktika Dwija Indria*, 9(5), 67-72.

Wijaya, T. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMPN 6 Bathin Solapan. *Journal on Education*, 5(1), 387-399.