

MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGUL MELALUI PELIBATAN AKTIF GURU DAN KARYAWAN DI MA ROHMANIYAH MENUR MRANGGEN

Muslimin¹, Ahmadi², Sulastri³, Sukarman⁴

24260001115@unisnu.ac.id¹, 24260001119@unisnu.ac.id², 24260001114@unisnu.ac.id³,
pakar@unisnu.ac.id⁴

Universitas Nahdlatul Ulama Jepara

ABSTRAK

Pelibatan aktif guru dan karyawan menjadi salah satu pilar utama dalam mewujudkan madrasah yang unggul, adaptif, dan berdaya saing. MA Rohmaniyah Menur Mranggen sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah berupaya menghadirkan lingkungan kerja yang kolaboratif melalui berbagai strategi pemberdayaan sumber daya manusia. Artikel ini mengkaji pentingnya pelibatan guru dan karyawan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan, memperkuat budaya kerja profesional, serta mendorong terciptanya inovasi yang berkelanjutan. Pelibatan tersebut tidak hanya menyentuh aspek struktural seperti pengambilan keputusan, pembagian tugas, dan pengembangan organisasi tetapi juga aspek psikologis, termasuk motivasi, rasa memiliki, dan kepuasan kerja. Penelitian dan pembahasan dalam artikel ini menyoroti berbagai bentuk praktik pelibatan yang telah dan dapat diterapkan di MA Rohmaniyah Menur, mulai dari forum diskusi internal, pelatihan peningkatan kompetensi, pemberian ruang kreativitas bagi guru, hingga mekanisme apresiasi yang konstruktif untuk karyawan. Selain itu, pemberdayaan juga dijelaskan sebagai proses sistematis yang memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan potensi diri, meningkatkan kompetensi profesional, serta berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan madrasah. Dengan adanya pelibatan yang optimal, guru dapat lebih kreatif dalam pembelajaran, sementara karyawan menjadi lebih efektif dalam mendukung kegiatan operasional madrasah. Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan madrasah unggul sangat dipengaruhi oleh sejauh mana guru dan karyawan merasa dihargai, dipercaya, dan diberdayakan. Ketika seluruh unsur madrasah memiliki visi yang sama dan terlibat aktif dalam setiap proses, tercipta ekosistem pendidikan yang harmonis, produktif, dan inovatif. Oleh karena itu, pelibatan aktif guru dan karyawan bukan hanya kebutuhan organisatoris, tetapi merupakan strategi budaya yang mampu mendorong MA Rohmaniyah Menur Mranggen menuju kualitas pendidikan yang lebih baik, kompetitif, dan berkelanjutan. Artikel ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan serupa.

Kata Kunci: Pelibatan Guru, Pemberdayaan Karyawan, Madrasah Unggul, MA Rohmaniyah Menur, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja Kolaboratif.

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peran guru dan karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak operasional madrasah. Dalam konteks manajemen pendidikan modern, pelibatan aktif seluruh komponen madrasah merupakan aspek penting untuk menciptakan lembaga pendidikan yang unggul, adaptif, dan berorientasi pada kemajuan. Madrasah Aliyah (MA) Rohmaniyah Menur Mranggen sebagai institusi pendidikan menengah memiliki tantangan untuk terus meningkatkan kualitas layanan akademik maupun nonakademik. Tantangan tersebut dapat dihadapi melalui strategi pelibatan dan pemberdayaan guru serta karyawan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan (Robbins & Judge, 2017).

Pelibatan guru dan karyawan (*employee engagement*) tidak hanya berkaitan dengan partisipasi dalam kegiatan madrasah, tetapi juga mencakup keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan program, dan evaluasi kinerja. Keterlibatan tersebut

memberikan dampak terhadap rasa memiliki (sense of belonging) serta meningkatkan tanggung jawab pribadi untuk mendukung keberhasilan madrasah. Guru yang terlibat aktif akan lebih termotivasi untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif, sementara karyawan yang diberdayakan cenderung memiliki kinerja administratif yang lebih efektif dan efisien (Schaufeli & Bakker, 2010).

Selain itu, pemberdayaan karyawan (employee empowerment) merupakan prinsip penting dalam manajemen pendidikan. Pemberdayaan memungkinkan guru dan karyawan memperoleh ruang untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan kreativitas, serta mengekspresikan gagasan baru yang dapat memperkuat budaya kerja madrasah. Dalam lembaga pendidikan, pemberdayaan tidak hanya menghasilkan peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga mampu menciptakan atmosfer kerja yang positif, harmonis, dan berorientasi pada kemajuan bersama. Dengan demikian, madrasah dapat membangun ekosistem yang mendukung inovasi dan peningkatan mutu secara berkelanjutan (Spreitzer, 2008).

MA Rohmaniyah Menur Mranggen sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai keislaman memiliki potensi kuat untuk menerapkan konsep pelibatan dan pemberdayaan secara menyeluruh. Melalui kolaborasi antara pimpinan, guru, dan karyawan, madrasah dapat merumuskan program-program strategis yang tidak hanya sesuai dengan visi dan misi lembaga, tetapi juga mampu menghadirkan kualitas pendidikan yang unggul dan berdaya saing. Pelaksanaan pelibatan aktif ini memerlukan pendekatan komprehensif, mulai dari komunikasi yang terbuka, pola kepemimpinan partisipatif, hingga sistem penghargaan yang adil dan transparan (Mulyasa, 2013).

Lebih jauh, dalam menghadapi era digital dan dinamika perubahan sosial saat ini, madrasah tidak hanya dituntut untuk menghasilkan lulusan yang cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang kuat serta kompetensi abad ke-21. Hal ini hanya dapat tercapai apabila guru, karyawan, dan manajemen madrasah bekerja secara sinergis dalam membangun budaya mutu. Oleh karena itu, pelibatan aktif guru dan karyawan di MA Rohmaniyah Menur Mranggen menjadi fondasi utama untuk mewujudkan madrasah yang unggul, kompetitif, dan relevan dengan kebutuhan zaman (Fullan, 2016).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali secara mendalam fenomena pelibatan dan pemberdayaan guru serta karyawan di MA Rohmaniyah Menur Mranggen. Penelitian kualitatif memberikan ruang bagi peneliti untuk memahami makna, perspektif, dan pengalaman para informan secara komprehensif melalui interaksi langsung di lapangan. Metode ini dipandang relevan karena topik pelibatan sumber daya manusia dalam konteks lembaga pendidikan merupakan fenomena sosial yang kompleks dan tidak dapat dijelaskan hanya dengan angka atau analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk Pelibatan Guru dan Karyawan di MA Rohmaniyah Menur Mranggen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelibatan guru dan karyawan di MA Rohmaniyah Menur Mranggen telah dilakukan melalui berbagai mekanisme yang terstruktur maupun informal. Pelibatan ini tampak dari keikutsertaan guru dan karyawan dalam penyusunan program kerja madrasah, rapat koordinasi rutin, serta kegiatan peningkatan kompetensi profesional. Dalam setiap program semesteran, guru dilibatkan tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai perancang kegiatan pembelajaran dan kurikulum. Misalnya, guru diberikan kesempatan menentukan metode pembelajaran,

penggunaan media, dan strategi evaluasi sesuai karakteristik mata pelajaran yang diampu.

Sementara itu, karyawan tata usaha dilibatkan dalam diskusi terkait manajemen administrasi dan layanan publik. Karyawan diberikan ruang untuk mengajukan usulan perbaikan sistem dan tata kelola madrasah. Temuan ini sejalan dengan konsep employee engagement yang menekankan pentingnya partisipasi aktif karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi (Bakker & Leiter, 2010).

Pelibatan yang dilakukan MA Rohmaniyah Menur juga bersifat kolaboratif. Guru dan karyawan bekerja sama dalam kegiatan besar seperti ujian madrasah, kegiatan pesantren Ramadan, kegiatan lomba, serta pengelolaan administrasi kesiswaan. Kolaborasi ini memperkuat hubungan interpersonal dan menciptakan budaya kerja yang sehat.

2. Strategi Pemberdayaan Guru dan Karyawan

Pemberdayaan (empowerment) di MA Rohmaniyah Menur Mranggen dilakukan melalui beberapa strategi, antara lain:

1) Pelatihan dan pengembangan kompetensi

Madrasah mengadakan kegiatan workshop, pelatihan kurikulum, seminar pendidikan, serta pengembangan literasi digital. Guru diberi kesempatan mengikuti Bimtek maupun MGMP. Karyawan tata usaha mengikuti pelatihan pengelolaan data EMIS, aplikasi dapodik versi madrasah, dan administrasi modern. Strategi ini sejalan dengan teori pemberdayaan yang menekankan peningkatan kapasitas sebagai sarana memaksimalkan potensi SDM (Spreitzer, 2008).

2) Pemberian kewenangan (delegation of authority)

Guru dan karyawan diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan operasional serta mengelola tugas tertentu secara mandiri. Misalnya, guru dibebaskan memilih pendekatan pembelajaran dan alat evaluasi siswa, sedangkan karyawan diberi tanggung jawab penuh dalam pengelolaan administrasi data siswa, surat menyurat, dan inventaris.

3) Sistem apresiasi dan motivasi

Madrasah memberikan penghargaan, baik formal maupun informal, bagi guru dan karyawan yang menunjukkan kinerja unggul. Apresiasi dapat berupa ucapan, dokumentasi di media sosial, maupun pemberian tugas prestisius. Hal ini terbukti meningkatkan motivasi dan rasa bangga terhadap pekerjaan, sebagaimana dikemukakan dalam teori motivasi Herzberg yang menekankan pentingnya faktor penghargaan dalam kinerja (Herzberg, 2017).

4) Pemberdayaan berbasis budaya religious

Sebagai institusi berciri keislaman, pemberdayaan dilakukan melalui pembinaan spiritual seperti istighosah, kajian keagamaan, dan kegiatan keilmuan guru. Penguatan nilai religious terbukti meningkatkan etos kerja, loyalitas, dan integritas.

3. Dampak Pelibatan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Madrasah

Hasil penelitian menunjukkan adanya dampak positif yang signifikan dari pelibatan aktif guru dan karyawan terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan. Dampak tersebut meliputi:

- **Peningkatan kualitas pembelajaran**

Guru yang merasa diberdayakan cenderung lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, menggunakan media yang variatif, serta menyusun evaluasi yang lebih objektif. Hal ini sejalan dengan kajian Fullan (2016) yang menyatakan bahwa guru yang terlibat aktif dalam pengambilan keputusan akan lebih siap melakukan inovasi.

- **Efektivitas manajemen madrasah**

Karyawan yang terlibat aktif dapat meningkatkan efisiensi administrasi, memperbaiki alur layanan, serta mendukung kegiatan akademik secara lebih profesional. Ini mendukung konsep administrasi modern yang menempatkan karyawan sebagai penggerak utama

layanan pendidikan (Mulyasa, 2013).

- Penguatan budaya kolaboratif

Pelibatan yang konsisten menciptakan budaya kerja yang harmonis, saling mendukung, dan berorientasi pada kemajuan bersama. Madrasah menjadi lebih solid dalam menghadapi tantangan pendidikan.

- Peningkatan loyalitas dan kepuasan kerja

Pelibatan dan pemberdayaan meningkatkan rasa memiliki terhadap madrasah. Guru dan karyawan merasa dihargai sehingga berkontribusi lebih maksimal. Hasil ini mendukung teori work engagement yang dikemukakan Schaufeli & Bakker (2010), di mana individu yang terlibat aktif menunjukkan energi dan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

4. Tantangan dalam Pelaksanaan Pelibatan dan Pemberdayaan

Meskipun banyak dampak positif, beberapa tantangan tetap ditemukan dalam implementasi di MA Rohmaniyah Menur Mranggen:

- Variasi keterampilan antar guru dan karyawan

Tidak semua guru siap dengan perubahan metode pembelajaran modern, terutama dalam penggunaan teknologi.

- Keterbatasan waktu

Beban administrasi seringkali menghambat optimalisasi pemberdayaan, karena guru dan karyawan fokus menyelesaikan tugas rutin.

- Keterbatasan sarana

Pengembangan SDM membutuhkan fasilitas pendukung, dan beberapa program kadang terkendala anggaran.

Namun demikian, madrasah berusaha mengatasi tantangan tersebut melalui komunikasi aktif, pelatihan berkelanjutan, dan pembagian tugas yang lebih proporsional.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai pelibatan dan pemberdayaan guru serta karyawan di MA Rohmaniyah Menur Mranggen menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu madrasah sangat bergantung pada sejauh mana seluruh komponen internal dilibatkan secara aktif dalam pengembangan program dan kegiatan operasional. Guru dan karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan, penyusunan program, dan evaluasi kinerja.

Pelibatan aktif melalui rapat rutin, diskusi program, hingga kolaborasi dalam kegiatan akademik dan nonakademik terbukti meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging), motivasi, dan komitmen kerja. Sementara itu, strategi pemberdayaan berupa pelatihan kompetensi, pemberian kewenangan, sistem apresiasi, dan pembinaan berbasis nilai religius mampu memperkuat kemampuan profesional serta membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis.

Dampak positif yang dihasilkan dari pelibatan dan pemberdayaan tersebut meliputi meningkatnya kualitas pembelajaran, efektivitas administrasi madrasah, budaya kolaboratif yang semakin kuat, dan tingkat loyalitas guru serta karyawan yang semakin tinggi. Dengan demikian, pelibatan dan pemberdayaan tidak hanya menjadi strategi manajerial, tetapi juga menjadi fondasi budaya bagi MA Rohmaniyah Menur Mranggen untuk mencapai predikat sebagai madrasah unggul, kompetitif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.

- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2010). *Work Engagement*. Psychology Press.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Spreitzer, G. (2008). "Psychological Empowerment in the Workplace." *Academy of Management Journal*.
- Spreitzer, G. (2008). "Psychological Empowerment in the Workplace." *Academy of Management Journal*.