

TESIS

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI MTS DARUNNAJAH
ULUJAMI JAKARTA SELATAN**



**HAMMAM HIDAYATILLAH
NIM : 21502300251**

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024/1446**

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI MTS DARUNNAJAH
ULUJAMI JAKARTA SELATAN**

Oleh:
Hammam Hidayatillah

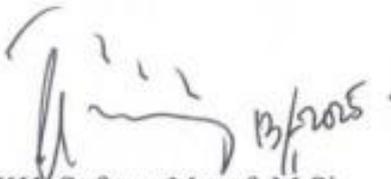
NIM 21502300251

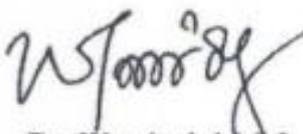
Pada tanggal 13, Januari 2025

telah disetujui oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. KH. Sofwan Manaf, M.Si.


Dr. Warsiyah, M.S.I.

Mengetahui:
Ketuan Program Magister Pendidikan Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang,
Ketua,



Dr. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I.
210513020

LEMBAR PENGESAHAN

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALITAS GURU DI MTS DARUNNAJAH ULUJAMI JAKARTA
SELATAN**

Oleh:
Hammam Hidayatillah

NIM: 21502300251

Tesis ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Program Magister Pendidikan Agama
Islam Unissula Semarang

Pada tanggal, 21 Jnauari 2025 telah disetujui oleh:

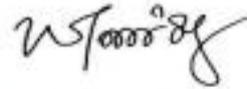
Dewan Penguji Tesis,

Penguji I



Dr. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I.

Penguji II



Dr. Warsiyah, M.S.I

Penguji III



Dr. Muhammad Irfanudin Kurniawan, M.Ag.,Ph.D

Program Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung

Semarang,

Ketua,



Dr. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I.

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Hammam Hidayatillah
NIM	: 21502300251
Program Studi	: Magister Pendidikan Agama Islam
Fakultas	: Fakultas Agama Islam

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Jakarta, 19 Februari 2025

Yang menyatakan,



Hammam Hidayatillah

ABSTRAK

Hamam Hidayatillah, NIM: 21502300251, Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan Tahun Ajaran 2024-2025. Tesis: Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam di Universitas Islam Dultan Agung, Semarang, 2024, 62 Halaman

Kepemimpinan kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam memajukan lembaga pendidikan. Kualifikasi pendidikan kepala madrasah dengan latar belakang pendidikan non keguruan dan beberapa pengajar juga bukan sarjana pendidikan tentu sangat membutuhkan pembinaan terhadap peningkatan kompetensi guru agar bisa mengajar dengan profesional dalam penyelenggaraan pembelajaran di sekolah.

Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengetahui: (1) Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru. (2) Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru. (3) Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan diskriptif kualitatif. Penelitian lapangan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi, selanjutnya analisis data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah MTS darunnajah memiliki gaya kepemimpinan demokratis dan Milisteristis dalam meningkatkan kompetensi guru. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru MTS darunnajah adalah dengan melakukan pembinaan rutin pada setiap minggu. Yang menjadi faktor pendukung kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah para guru memiliki kemauan belajar yang besar sehingga mempermudah dalam pembinaan dalam meningkatkan kompetensi guru. Faktor penghambat disini lebih kepada latar belakang para guru yang sebagian adalah guru pengabdian yang masih harus meningkatkan kempuannya..

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Profesionalitas Guru.*

ABSTRACT

Hamman Hidayatillah, Student ID: 21502300251, Leadership Style of the Headmaster in Enhancing Teacher Professionalism at MTs Darunnajah Ulujami South Jakarta for the 2024-2025 Academic Year. Thesis: Master's Program in Islamic Education at Sultan Agung Islamic University, Semarang, 2024, 62 Pages.

The leadership of a headmaster is one of the key factors in advancing an educational institution. The educational qualifications of headmasters with non-teacher backgrounds, along with some teachers who are not education graduates, certainly require guidance to improve teachers' competencies so they can teach professionally in the learning process at school.

The objectives of this research are to determine: (1) the leadership style of the headmaster in improving teacher professionalism; (2) the strategies of the headmaster in enhancing teacher professionalism; and (3) the supporting and inhibiting factors faced by the headmaster in improving teacher professionalism.

This research uses a qualitative method with a descriptive qualitative approach. The field research involves interviews, observation, and documentation, followed by data analysis and conclusion drawing.

The research findings indicate that the leadership style of the headmaster at MTs Darunnajah is democratic and ministerial in improving teachers' competencies. The headmaster's strategy in enhancing teacher professionalism at MTs Darunnajah is through regular weekly guidance. A supporting factor for the headmaster in improving teacher competencies is the teachers' strong willingness to learn, which facilitates the guidance process. The inhibiting factor lies in the background of some teachers, who are part-time teachers and still need to improve their skills.

Keywords: *Leadership Style, Headmaster, Teacher Professionalism.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat, rahmat, taufiq serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan” untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar sarjana Strata 2 pada jurusan Pendidikan Agama Islam (Fakultas Agama Islam) Universitas Islam Sultan Agung (Unissula).

Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda besar kita Nabi Muhammad SAW, dan keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Sebagai rasa hormat dan syukur penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penulisan tesis ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Gunarto Selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung (Unissula).
2. Drs. Muhammad Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung (Unissula).
3. Dr. Agus Irfan, S.H.I., M.P.I. Selaku Ketua Prodi Magister Pendidikan Agama Islam.
4. Bapak Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si. dan Ibu Dr. Warsiyah Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingannya dalam penulisan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis yang tidak ternilai harganya, semasa penulis duduk dibangku perkuliahan dan kepada staff Administrasi yang telah banyak memberikan bantuan sehingga dapat menyelesaikan studi.
6. Kepada Bapak dan Ibu, yang telah memberikan dukungan penuh serta mendidik penulis dengan penuh tanggung jawab.
7. Kepada teman-temanku yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

8. Terakhir kepada pihak-pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik moril maupun materil.

Penulis mohon maaf bila dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan, semoga tesis ini dapat menjadi ajang motivasi belajar dan berkembang untuk kita semua.

Jakarta, 13 Januari 2025

Hamam Hidayatillah



DAFTAR ISI

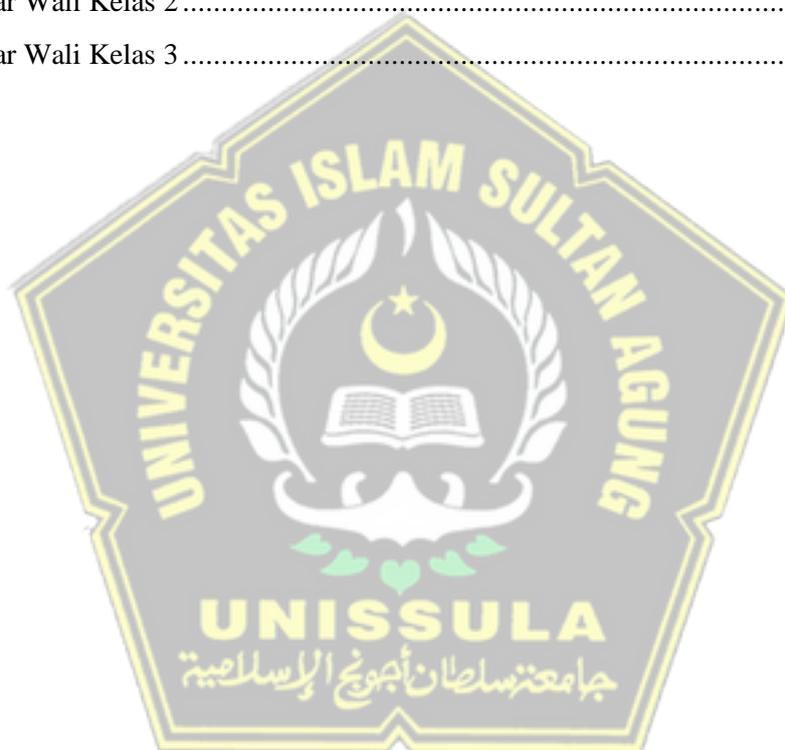
COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Pembatasan Masalah dan Fokus Penelitian	6
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.7. Sistematika Pembahasan	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
1.1. Kajian Teori.....	10
A. Kepala Madrasah	10
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah	10
C. Kompetensi Guru.....	19
2.2. Kajian Tedahulu Yang Relevan.....	21
2.3. Kerangka Berfikir	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1. Jenis Penelitian	29
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.3. Subjek dan Objek Penelitian	29
3.4. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	30
3.5. Keabsahan Data	34
3.6. Teknik dan Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Deskripsi Data	37

4.2. Temuan Penelitian	49
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V PENUTUP.....	65
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Keterbatasan Penelitian	66
5.3. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kerangka Berfikir.....	26
Tabel 2 Sarana Prasarana.....	38
Tabel 3 Daftar Kelas 1.....	39
Tabel 4 Daftar Kelas 2.....	40
Tabel 5 Daftar Kelas 3.....	41
Tabel 6 Struktur Organisasi Darunnajah.....	42
Tabel 7 Daftar Wali Kelas 1.....	43
Tabel 8 Daftar Wali Kelas 2.....	44
Tabel 9 Daftar Wali Kelas 3.....	45





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan terstruktur dengan tujuan meningkatkan kualitas kehidupan. Tujuan dari pendidikan sendiri adalah untuk membentuk manusia Indonesia yang berkualitas secara menyeluruh, yaitu individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak yang mulia, mandiri, tangguh, cerdas, kreatif, disiplin, memiliki etos kerja tinggi, profesional, bertanggung jawab, produktif, serta sehat baik secara fisik maupun mental. (Titi Kadi dan Robiatul Awwaliyah, 2017, 145).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, Bab II Ayat 3, pendidikan nasional memiliki fungsi untuk mengembangkan potensi, membentuk karakter, serta membangun peradaban bangsa yang bermartabat guna mencerdaskan kehidupan masyarakat. Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan peserta didik agar menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, kompeten, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pendidikan dalam Undang-Undang Dasar 1945 dirumuskan dalam Pasal 31 Ayat 1 dan 2, yang menyatakan bahwa:

- Setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan.
- Pemerintah bertanggung jawab untuk mengupayakan dan menyelenggarakan sistem pendidikan yang diatur melalui undang-undang.

Berdasarkan undang-undang tersebut, jelas bahwa setiap individu memiliki hak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran. Sementara itu, pelaksanaan dan tanggung jawab pendidikan berada di tangan tiga pihak utama, yaitu keluarga, masyarakat, dan pemerintah.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Selanjutnya, dalam menentukan kemajuan suatu lembaga sekolah, faktor kepemimpinan juga Kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Dalam konteks ini, kepemimpinan berfokus pada tindakan yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana mereka menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi. (Rostikawati Dian, 2022, 1).

Kepala Madrasah adalah pemimpin pada tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. (E. Mulyasa, 2019, 16)) Sebagai salah satu komponen utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, kepala Madrasah memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan personel lainnya. Kepemimpinan yang efektif harus mampu mendorong peningkatan kinerja guru melalui berbagai program yang dirancang secara strategis. Oleh karena itu, seorang kepala Madrasah perlu memiliki kepribadian, sifat-sifat kepemimpinan, serta keterampilan yang diperlukan untuk memimpin lembaga pendidikan dengan baik (Rostikawati Dian, 2022, 1).

Dalam proses pelaksanaan pendidikan, terdapat berbagai komponen yang berperan dalam menunjang keberhasilan belajar mengajar. Keberhasilan tersebut sangat bergantung pada kepemimpinan kepala Madrasah sebagai pemimpin yang mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara efektif. Selain itu, komponen lain seperti guru sebagai pendidik dan siswa sebagai peserta didik juga memiliki peran penting dalam mengkomunikasikan berbagai kepentingan dan kebutuhan dalam proses pembelajaran.

Permasalahan pendidikan di Indonesia merupakan topik yang sering diperbincangkan. Berdasarkan survei dari PERC, kualitas pendidikan di Indonesia menempati peringkat terakhir, yaitu urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan adalah kurangnya

kompetensi guru. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dari tahun 2015 hingga 2021 menunjukkan bahwa sekitar 81% guru di Indonesia bahkan tidak mencapai nilai minimum. Data ini mencerminkan bahwa rendahnya kapabilitas tenaga pengajar berdampak langsung pada kualitas pendidikan.

Menurut laporan RISE, lebih dari 50% guru di Indonesia berstatus sebagai pegawai negeri, dan 90% proses pembelajaran bergantung pada mereka, meskipun kualitas mereka belum sepenuhnya terjamin. Hal ini menimbulkan kesulitan dalam membedakan antara tenaga pendidik yang benar-benar memiliki dedikasi dalam mengajar dan mereka yang sekadar mengejar status sebagai pegawai pemerintah.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mentransfer pengetahuan serta menanamkan nilai-nilai kepada para siswa. Tugas mereka mencakup mendidik, mengajar, melatih, mengevaluasi, dan terus melakukan perbaikan agar peserta didik dapat berkembang dan melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya. (Yohana Afliani Ludo Buan, 2020, 3).

Pendidikan yang baik seharusnya tidak hanya ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga oleh kualitas guru yang unggul. Seorang guru yang berkualitas harus mampu memberikan nilai yang bermanfaat bagi peserta didiknya serta berperan dalam mengajarkan ilmu, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi perkembangan siswa secara berkelanjutan. (Dewi Safitri, 2019, 5).

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seorang kepala Madrasah harus mampu mendorong peningkatan profesionalisme para guru. Sebagai pemimpin sekaligus kepala sekolah, kepala Madrasah perlu menjadi teladan yang dapat menginspirasi guru dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan optimal (Markis Uriatman, 2015, 822).

Sebagai sosok yang memiliki pengaruh, kepala Madrasah berupaya agar nasihat, saran, dan bahkan perintahnya dapat diikuti oleh para guru demi kemajuan pendidikan. Dengan keunggulan dalam pengetahuan dan pengalaman, ia

berperan dalam membantu guru-guru berkembang menjadi tenaga pendidik yang kompeten dan berkualitas tinggi. (Nanik Fitriani, 2013, 39).

Seorang guru merupakan faktor utama dalam proses belajar mengajar, berperan sebagai pelaku sekaligus sutradara dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, kompetensi guru perlu terus ditingkatkan. Selain memiliki peran yang unik dan kompleks dalam mencapai tujuan pembelajaran, guru juga harus mampu mengelola kegiatan belajar mengajar dengan baik. Sebagai contoh, kepala Madrasah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam pelaksanaan pembelajaran, dan hal ini harus dilakukan tanpa menunda waktu. Di era perkembangan pesat teknologi dan ilmu pengetahuan, peserta didik semakin kritis dalam berpikir karena mereka memperoleh informasi tidak hanya dari guru, tetapi juga dari berbagai sumber lain seperti internet. Kondisi ini memungkinkan siswa untuk menggali materi pelajaran lebih dalam, sehingga menuntut guru untuk terus mengembangkan kompetensinya agar tetap relevan dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas (Markis Uriatman, 2015, 823).

Kompetensi guru dalam proses pembelajaran memiliki peran penting dalam menentukan perkembangan akademik maupun non-akademik siswa. Kemampuan guru dalam mengajar menjadi salah satu pondasi utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru di lingkungan lembaga pendidikan formal maupun nonformal wajib memenuhi kompetensi dasar. Kompetensi ini mencakup empat aspek utama, yaitu kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut harus diadaptasi sesuai dengan tujuan serta kebutuhan individu dari masing-masing lembaga pendidikan, khususnya dalam lingkungan pendidikan nonformal (Awaliana Nur Annisa dan Rohmawati, 2017, 9).

Segala aspek yang terjadi dalam lembaga pendidikan, terutama di sekolah, berawal dari bagaimana sekolah tersebut dikelola. Dalam lingkungan sekolah, kepala Madrasah berperan sebagai pemimpin tim atau manajer yang memiliki peran krusial dalam merancang dan menjalankan upaya secara efektif serta

efisien. Kualitas pendidikan di suatu sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan kepala Madrasah dalam mengelola, mengembangkan, serta mengoptimalkan segala potensi dan kebijakan yang ada sebagai bagian dari fungsi manajemen.

Sebagai ujung tombak dalam kemajuan sekolah, kepala Madrasah memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa sekolahnya dapat memperoleh tempat yang baik di masyarakat. Jika seorang kepala Madrasah tidak mampu mengorganisasi dan mengelola sekolah dengan baik, maka sekolah tersebut berisiko mengalami kemunduran.

Peningkatan kompetensi guru tidak terlepas dari peran serta usaha kepala sekolah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kepala Madrasah berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan. Salah satu bentuk upayanya adalah dengan terus mendorong peningkatan kompetensi guru di sekolah. Berdasarkan pernyataan tersebut, jelas bahwa kepala Madrasah memiliki peran sebagai panutan dan teladan bagi guru serta seluruh warga sekolah. Salah satu aspek keteladanan yang harus dicontoh adalah sikap dan perilaku kepala Madrasah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya dengan profesionalisme dan integritas (Markis Uriatman, 2015: 822).

Melihat pentingnya profesionalisme guru dalam kelancaran kegiatan belajar mengajar, maka guru harus terus meningkatkan kemampuannya, baik dalam penguasaan materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan, maupun memiliki jenjang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Pondok Pesantren Darunnajah memiliki program pengabdian bagi santri lulusan SMA/MA atau sederajat, di mana mereka diberikan kesempatan untuk mengabdikan ilmunya di berbagai cabang Darunnajah. Dengan tujuan utama mencetak muallim (pendidik), lulusan Darunnajah diharapkan tetap menjadi pendidik, baik sebagai pengajar, pengusaha yang mendidik, maupun pejabat yang memiliki nilai-nilai pendidikan. Dalam hal ini, kepemimpinan kepala Madrasah

menjadi faktor utama dalam meningkatkan profesionalisme guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut di atas, Penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MTS Darunnajah Ulujami”.

1.2 Identifikasi Masalah

Pondok Pesantren Darunnajah memiliki program pengabdian bagi santri yang telah lulus dari SMA/MA atau sederajat. Setelah menyelesaikan pendidikan, para santri diberikan kesempatan untuk mengabdikan ilmunya di berbagai cabang Darunnajah. Dengan tujuan utama mencetak muallim (pendidik), para lulusan diharapkan tetap berperan sebagai pendidik, baik dalam bidang akademik, bisnis, maupun pemerintahan, sehingga nilai-nilai pendidikan tetap menjadi bagian dari profesi mereka.

Namun, dalam proses belajar mengajar masih terdapat berbagai permasalahan, salah satunya adalah profesionalitas guru dalam mengajar. Tantangan ini perlu mendapat perhatian khusus agar kualitas pendidikan di lingkungan pesantren dapat terus meningkat.

1.3 Pebatasan Masalah dan Fokus Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cakupan yang terbatas pada kepala Madrasah, wakil kepala Madrasah, dan guru pengajar dalam ruang lingkup pesantren. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru serta bagaimana faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas proses belajar mengajar di lingkungan pesantren. Kendati demikian karena fokus penelitian ini berfokus pada penganalisisan mereka dan mensurvei mereka secara langsung tanpa adanya suatu pihak atau unsur di luar pesantren Darunnajah Jakarta itu sendiri.

Dalam penulisan tesis ini, penulis menitikberatkan fokus penelitian pada gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana berbagai gaya

kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Madrasah dapat berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi dan profesionalitas guru dalam proses pembelajaran di lingkungan pesantren.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru yang meliputi:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan?
- b. Bagaimana strategi kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan?
- c. Apa faktor pendukung dan penghambat kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan.
- b. Untuk mengetahui strategi kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan.
- c. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Mengetahui lebih dalam tentang peran Kepala Sekolah.

2. Mengetahui dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan secara khusus dalam hal kepemimpinan pendidikan bagi Kepala Sekolah.

b. Manfaat Praktis

1. Untuk memberikan informasi yang bagi MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan profesionalitas Guru.
2. Untuk memberikan masukan dan pedoman dalam meningkatkan kualitas kinerja bagi Kepala Madrasah supaya dapat menjadikan guru yang yang berkompetensi dalam penyelenggaraan mutu pendidikan.

1.7 Sistematika Pembahasan

Tesis yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan profesionalitas Guru di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan“ disusun dengan sistematika penulisan yang terdiri atas tiga bab, yaitu:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat sistematika penulisan.

BAB II: Kajian Teori

Bab ini berisi tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah yang terdiri dari: pengertian kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, prinsip kepemimpinan. Peningkatan kompetensi guru: pengertian kompetensi guru.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan prosedur pengumpulan data, prosedur teknik analisa data, validasi data.

BAB IV: Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang gambaran umum MTS Darunnajah seperti sejarah sekolah, visi dan misi, data guru dan siswa. Temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: Penutup

Bab ini berisi tentang bab penutup dari serangkaian pembahasan tesis yang meliputi kesimpulan dan saran.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Teori

a. Kepala Madrasah

Jabatan kepala madrasah merupakan posisi kepemimpinan yang tidak dapat diisi secara sembarangan tanpa melalui berbagai pertimbangan. Setiap individu yang akan diangkat sebagai kepala madrasah harus memenuhi prosedur dan persyaratan tertentu, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, serta integritas (Nurkholis 2023, 18).

Menurut Helmawati dalam bukunya Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah melalui Managerial Skills, kepala sekolah atau kepala madrasah merupakan salah satu personel yang membimbing serta bertanggung jawab bersama anggota lainnya dalam mencapai tujuan lembaga. Jabatan ini secara resmi diangkat oleh pihak atasan, sehingga kepala sekolah atau kepala madrasah disebut sebagai pemimpin resmi (*official leader*). Posisi kepala madrasah tidak dapat dijalankan oleh sembarang orang tanpa mempertimbangkan berbagai aspek. Setiap calon yang akan diangkat harus melalui prosedur serta memenuhi persyaratan tertentu, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas.

b. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Setiap individu pada dasarnya adalah seorang pemimpin, setidaknya dalam memimpin dirinya sendiri. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi tanggung jawab setiap orang. Setiap pemimpin harus bertanggung jawab atas kepemimpinannya (Husauni Usman, 2003, 3).

Menurut *John C. Maxwell*, kepemimpinan adalah pengaruh, “*Everything rise and falls depend on leadership*”. Jatuh bangunnya perusahaan atau organisasi tergantung kepemimpinan seorang pemimpin (Pether Sobian, 2019, 51). Razik dan Swanson berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses dimana Seorang pimpinan dan bawahan/pengikut yang dipimpin saling

bekerja sama dalam mencapai suatu perubahan yang telah disepakati bersama (Muhammad Budiman, 2021, 1).

Jika dijabarkan lebih luas maka dapat dikatakan kepemimpinan adalah kunci berkembang atau tidaknya sebuah organisasi. Kepemimpinan bukan saja seni memengaruhi orang lain agar mengikuti dan melakukan apa yang kita inginkan dengan sukarela, tetapi lebih pada bertumbuh tidaknya atau mati hidupnya sebuah perusahaan atau lembaga. Artinya seorang pemimpin yang baik adalah: orang yang bisa memengaruhi orang lain sehingga dengan sukarela (tanpa paksaan atau tekanan) bersedia mengikutinya.

Menurut Handoko, kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dalam mencapai tujuan (Lelo Sintani, 2022, 1). Sementara itu, Stoner mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya dalam mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas kerja anggota kelompok (Herman Hatta, 2023, 47). Adapun menurut Daft, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan (Syariful Amri, 2022, 95).

Dalam Islam, menurut Taufiq Rahman, terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk menyebut seorang pemimpin, yaitu *khalifah*, *imam*, dan *wali*. *Khalifah* merujuk pada seseorang yang diberikan wewenang untuk bertindak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. *Imam* dapat diartikan sebagai seseorang yang menjadi teladan bagi suatu kelompok. Sementara itu, *wali* adalah hamba Allah yang saleh, selalu taat kepada-Nya, mencintai-Nya, serta dekat dengan-Nya. Mereka menjalankan kepemimpinan dengan memerintah dan melarang sesuai dengan perintah Allah (Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, 2019, 8).

Sedangkan dalam hadist terdapat empat kata dalam penyebutan kata pemimpin yaitu: *khalifah* (seorang pengganti), *imam* (yang diikuti), *amir* (memerintah), dan *ra'in* (penggembala/pemimpin) (Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, 2019, 8).

Menurut Jusuf Amir Feisal yang dikutip oleh Kiki Sajidah dan Siti Julaeha dalam bukunya menjelaskan tentang kepemimpinan di dalam agama islam adalah hal yang melekat dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lain, serta merupakan salah satu dari subsistem dalam agama islam yang mencakup semua pengaturan pokok aspek kehidupan manusia (Kiki Sajidah dan Siti Julaeha, 2019, 8).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu cara di mana seorang pemimpin secara sadar memanfaatkan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan membangun dan menjaga hubungan yang baik dalam lingkungan kerjanya.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan sebaiknya tidak terbatas pada hubungan kerja formal, di mana pemimpin hanya berperan sebagai atasan dalam organisasi. Sebaliknya, hubungan tersebut harus lebih luas, di mana pemimpin dapat berperan sebagai mitra yang membantu bawahan mengatasi berbagai hambatan serta memberikan motivasi agar mereka dapat berprestasi dalam pekerjaannya (Lelo Sintani, 2022, 2).

Adapun kepala Madrasah sebagai pemimpin juga bisa disebut sebagai manajer, fungsi kepala Madrasah sebagai manajer adalah Mengelola sekolah mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan program kerja, pengelolaan serta pelaksanaan program yang telah disusun bersama, hingga pengawasan dan evaluasi terhadap implementasi program sekolah (Suparman, 2019, 138).

Berdasarkan pengertian dari para ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam manajemen merupakan proses berkelanjutan yang mencakup kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan, baik secara individu maupun bersama orang lain. Proses ini melibatkan koordinasi dan pemanfaatan sumber daya guna mencapai tujuan organisasi secara produktif,

efektif, dan efisien (Muldiyana Nugraha, 2018, 30). Dalam konteks ini, kepemimpinan berfokus pada pengelolaan lembaga atau organisasi, sementara individu yang memimpin organisasi disebut sebagai manajer (A.M. Kadarman dan Yusuf Udaya, 1997, 6).

Secara istilah, manajemen merupakan proses mengatur, mengelola, atau mengoordinasikan berbagai kegiatan kerja agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Manajemen juga dapat diartikan sebagai proses mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama melalui serangkaian kegiatan, seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), koordinasi (*coordinating*), pengawasan (*controlling*), dan evaluasi (*evaluating*) (Satrijo Budiwibowo dan Sudarmiani, 2018, 3). Dalam konteks kepemimpinan, hal ini berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, serta evaluasi, di mana terdapat upaya bersama dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Bafadal kepala Madrasah adalah mengelola penyelenggaraan dan semua kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang ada di lingkungan sekolah (Joko Sulistiyono, 2022, 3). Terdapat berbagai peran dan fungsi yang harus dijalankan oleh kepala madrasah, di antaranya:

a) Kepala Madrasah Sebagai Edukator

Sebagai seorang edukator, kepala madrasah memiliki tugas utama dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Hal ini dilakukan dengan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, memberikan bimbingan serta motivasi kepada seluruh warga sekolah, serta meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh para guru (Nurul Hidayah, 2020, 40).

b) Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Sebagai manajer, kepala madrasah bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi manajemen. Dalam perannya ini, kepala madrasah harus mampu memfasilitasi serta memberikan peluang yang luas bagi para guru untuk mengembangkan kompetensinya (Nurul Hidayah, 2020, 41).

c) Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Sebagai administrator, kepala madrasah berperan dalam pengelolaan administrasi yang mencakup pencatatan, penyusunan, serta pendokumentasian seluruh program sekolah (Wahyu Aris Setyawan, 2021, 96).

d) Kepala Madrasah sebagai *Supervisor*

Sebagai supervisor, kepala madrasah berperan dalam membina profesionalisme guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu melakukan pengawasan dan pengendalian guna meningkatkan kinerja mereka (Melky Malingkas, 2022, 27).

e) Kepala Madrasah Sebagai *Leader*

Kepala madrasah berperan dalam mengoptimalkan seluruh potensi sekolah dengan mengarahkan, mempengaruhi, dan mendorong bawahannya agar menjalankan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, serta secara efektif dan efisien. Selain itu, kepala madrasah juga harus menjadi teladan, memberikan motivasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap sekolah (Adolf Bastian dan Yasin, 2022, 133).

f) Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Sebagai inovator, kepala madrasah bertanggung jawab dalam menciptakan pembaruan di berbagai aspek, termasuk proses pembelajaran, bimbingan konseling, kegiatan ekstrakurikuler, serta pengadaan dan pembinaan guru dan karyawan. Selain itu, kepala

madrasah juga berperan dalam mengembangkan sumber daya yang ada di lingkungan sekolah (Abdul Gafur, 2020, 23).

g) Kepala Madrasah sebagai Motivator

Kepala madrasah harus mampu memberikan motivasi kepada bawahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat diberikan melalui pengaturan lingkungan fisik, menciptakan suasana kerja yang kondusif, menegakkan disiplin, memberikan dorongan, serta menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (Azaruddin, 2018, 161).

Seorang pemimpin memiliki tugas utama dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Tugas tersebut tidak cukup jika dicapai hanya dilaksanakan oleh pimpinan seorang, tetapi juga harus dengan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya (Ahmad Aliyudin, 2018, 133).

Dalam manajemen pendidikan, terdapat empat fungsi utama yang dikenal dengan istilah *POAC*, yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (penggerakan), dan *Controlling* (pengawasan). Dua fungsi pertama, yaitu perencanaan dan pengorganisasian, dikategorikan sebagai kegiatan mental, sedangkan penggerakan dan pengawasan termasuk dalam kegiatan fisik. Keberhasilan dalam manajemen dapat tercapai jika keempat fungsi tersebut dapat dijalankan secara optimal (Tita Rosita, 2014, 16).

Selain berbagai pendapat di atas, Salah satu pakar manajemen menyebutkan fungsi-fungsi manajemen seperti Menurut George R. Terry dan Liesli W. Rue, fungsi-fungsi manajemen meliputi *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Staffing* (pengelolaan sumber daya manusia), *Motivating* (pemberian motivasi), dan *Controlling* (pengawasan) (Suhaelayanti, 2020, 9).

2. Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah

Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam sebuah usaha maka Kepemimpinan seorang pemimpin harus dilakukan berdasarkan dalil-dalil kepemimpinan atau biasa disebut dengan prinsip-prinsip manajemen. Prinsip-prinsip kepemimpinan yaitu (Zara Er Karima, 2020, 18):

- a. **Melayani** – Seorang pemimpin memiliki tugas utama untuk memberikan pelayanan yang baik. Pemimpin yang efektif harus mampu melayani guna memenuhi kebutuhan dan keinginan orang-orang yang dipimpinnya, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.
- b. **Membuat Keputusan** – Pengambilan keputusan adalah salah satu tugas utama seorang pemimpin. Pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah dan membuat keputusan yang cerdas serta tepat demi kemajuan organisasi.
- c. **Keteladanan** – Pemimpin yang memberikan pengaruh positif dan menunjukkan nilai-nilai baik dalam organisasi akan menjadi panutan bagi para pengikutnya. Kepribadian dan sikap seorang pemimpin harus dapat dijadikan contoh oleh orang-orang yang dipimpinnya.
- d. **Bertanggung Jawab** – Kepemimpinan merupakan amanah yang membawa tanggung jawab besar. Pemimpin harus dapat memenuhi harapan orang-orang yang mempercayakannya untuk membawa perubahan yang lebih baik.
- e. **Bekerja Sama** – Pemimpin harus mampu membangun budaya kerja sama yang solid dalam organisasi, menjalin komunikasi yang efektif dengan bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- f. **Menciptakan Perubahan** – Seorang pemimpin dituntut untuk melakukan inovasi dan terobosan baru guna membawa pembaruan yang mendasar serta meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, efektivitas penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan kepala madrasah dapat dicapai dengan mengimplementasikan beberapa prinsip utama, yaitu prinsip melayani, prinsip pengambilan keputusan, prinsip keteladanan, prinsip kerja sama, dan prinsip menciptakan perubahan.

3. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut pendapat Busro yang dikutip oleh Roli Fola Cahya Hartawan dalam bukunya, yang menyatakan bahwa terdapat lima tipe gaya kepemimpinan sebagai berikut (Roli Fola Cahya Hartawan, 2022, 18).

- a. **Kepemimpinan Otokratis** – Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kekuasaan penuh yang dipegang oleh pemimpin dalam organisasi. Pemimpin dengan gaya ini cenderung kurang memperhatikan kebutuhan pegawai karena menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- b. **Kepemimpinan Militeristis** – Pemimpin dengan gaya ini menggerakkan pegawai melalui perintah yang bersifat tegas dan bergantung pada jabatan yang dimilikinya. Disiplin yang tinggi menjadi aspek utama dalam kepemimpinan ini.
- c. **Kepemimpinan Paternalistis** – Gaya kepemimpinan ini bersifat mengayomi, di mana pemimpin menganggap pegawai tidak mampu mengambil keputusan sendiri sehingga selalu bergantung pada pemimpin yang terus melindungi mereka.
- d. **Kepemimpinan Karismatis** – Pemimpin dengan gaya ini memiliki daya tarik yang kuat, sehingga mampu menarik banyak pengikut yang sangat loyal. Anggota dalam kepemimpinan ini cenderung mengikuti pemimpin dengan kepercayaan penuh tanpa banyak pertimbangan kritis.
- e. **Kepemimpinan Demokratis** – Gaya kepemimpinan ini menekankan diskusi, kerja sama, serta partisipasi aktif dalam mencapai tujuan

organisasi. Pemimpin dengan gaya ini terbuka terhadap saran dan kritik serta memahami kebutuhan pegawai.

Adapun menurut Asnawir ada lima gaya dalam kepemimpinan yaitu: otokrasi, demokrasi, *laissez faire*, pseudodemokrasi, dan situasional (Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, 2019, 9).

- a. Otokrasi, dapat juga dikatakan otoriter, yang mana biasanya seorang pemimpin melaksanakan kehendaknya sendiri, agar dituruti dan ditaati (Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, 2019, 10).
- b. *Laissez faire*, gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk melakukan yang diinginkan (Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, 2019, 11).
- c. Demokrasi, kepemimpinan ini biasanya memimpin atas dasar musyawarah dan leluasa menerima pendapat orang lain (Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, 2019, 11)
- d. Pseudodemokrasi, kepemimpinan yang secara sikap tampak demokratis, tetapi di balik kata-kayan dan perbuatan yang penuh tanggung jawab dan seperti otoriter (Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, 2019, 12).
- e. Situasional, kepemimpinan yang fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi (Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, 2019, 13).

4. Strategi Kepala Madrasah

Menurut E. Mulyasa, strategi kepemimpinan kepala madrasah terbagi menjadi dua, yaitu strategi umum dan strategi khusus. **Strategi Umum** – Strategi ini mencakup pengembangan tenaga kependidikan yang dirancang dengan perencanaan yang jelas agar mendukung kemajuan madrasah. **Strategi Khusus** – Strategi ini lebih spesifik dan berkaitan langsung dengan peningkatan serta pengelolaan tenaga kependidikan, termasuk pengambilan keputusan terkait kesejahteraan guru, pengembangan karier,

pendidikan guru, rekrutmen, serta pembinaan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga pendidik (Mulyasa, 2019,

Pengembangan guru dan staf meliputi berbagai aspek, yaitu perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, serta penilaian (Mulyasa, 2019, 64). Semua aspek ini harus dilaksanakan dengan baik agar dapat menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, serta mampu menjalankan tugasnya secara profesional.

c. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Jordan, Carlile, dan Stack membedakan antara **kompetensi** dan **kompeten**. **Kompetensi** merujuk pada kemampuan dalam menjalankan serangkaian tugas yang membutuhkan integrasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sementara itu, **kompeten** berarti kemampuan seseorang dalam menjalankan peran secara efektif dalam suatu konteks tertentu (Rina Febriana, 2019, 20).

Kompetensi guru merupakan kombinasi antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk standar profesionalisme seorang pendidik. Kompetensi ini mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, metode pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan diri dan profesionalisme.

Menurut Farida Sarimaya, kompetensi guru terdiri dari seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dikuasai, dihayati, serta diterapkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Dalam Islam, seorang pendidik diharapkan memiliki kecerdasan yang holistik, baik secara intelektual maupun kepribadian, serta mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Al-Ghazali menyatakan bahwa seseorang yang berilmu dan mengamalkan

ilmunya dalam dunia pendidikan telah memilih profesi yang mulia dan penting. Oleh karena itu, pendidik harus menjaga adab dan etika dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, Broke dan Stone mendefinisikan kompetensi sebagai gambaran dari kualitas perilaku seorang guru yang memiliki dampak signifikan. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan dalam melaksanakan tugas profesinya secara profesional (As'Adut Tabi'in, 2017, 159).

2. Kompetensi Guru Dalam Pandangan Islam

Dalam perspektif Islam, kompetensi seorang guru dapat merujuk pada tuntunan Nabi Muhammad SAW. Keberhasilan beliau sebagai pendidik berawal dari kepribadian yang unggul, kepedulian terhadap persoalan sosial dan keagamaan, serta keteguhan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas iman, amal saleh, serta perjuangan dalam menegakkan kebenaran melalui kerja sama (Sumadi dan Siti Rahmianti, 2022, 314).

Agama Islam memandang guru pada kedudukan yang mulia bagi peserta didik. Kerena seorang guru selalu memberikan santapan rohani dan akhlak mulia. Oleh karena itu, guru mempunyai *maqom* yang tinggi (Karim, 2022, 47).

3. Kompetensi Guru Menurut Undang-Undang

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya dalam Bab IV Pasal 10, disebutkan bahwa seorang guru harus memiliki empat kompetensi utama agar dapat menjalankan tugas profesionalnya dengan baik. Kompetensi tersebut meliputi:

- a) **Kompetensi Kepribadian**, yaitu kemampuan personal yang menunjukkan karakter yang stabil, dewasa, bijaksana, serta berwibawa. Seorang guru juga harus menjadi panutan bagi peserta didik dan memiliki akhlak yang mulia (Maulimul Huda, 2017, hlm. 245).

- b) **Kompetensi Pedagogik**, mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi siswa agar dapat berkembang secara optimal (Putri Balqis, 2014, hlm. 26).
- c) **Kompetensi Profesional**, berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam, termasuk pemahaman terhadap kurikulum mata pelajaran yang diajarkan di sekolah (Indah Hari Utami, 2020, hlm. 125). Janawi (2019, hlm. 103) menjelaskan bahwa kompetensi profesional seorang guru meliputi beberapa aspek berikut:
- 1) Menguasai materi, struktur, dan konsep ilmu yang diajarkan.
 - 2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
 - 3) Menguasai metode dan teknik pembelajaran sesuai dengan bidang keilmuannya.
 - 4) Mengembangkan diri secara berkelanjutan.
 - 5) Meningkatkan kinerja dan komitmen dalam menjalankan tugasnya.
- d) **Kompetensi Sosial**, yaitu kemampuan guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama tenaga pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali siswa, serta masyarakat sekitar (Mohammad Nurul Huda, 2018).

2.2 Kajian Hasil Penelitian Yang Relevan

Penulis telah menelusuri dan mengkaji berbagai penelitian yang berkaitan dengan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kajian ini dilakukan untuk menegaskan keaslian penelitian, membedakannya dari studi terdahulu, serta memastikan bahwa objek penelitian tidak tumpang tindih atau mengalami kerancuan dengan penelitian lain yang telah ada.

Namun, terdapat sejumlah jurnal, tesis, dan skripsi di bidang kependidikan Islam yang memiliki kesamaan dalam pembahasan dengan proposal skripsi ini. Beberapa penelitian yang berhasil diidentifikasi oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Dalam skripsinya yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung”, Nadia Nabila Rosya menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya peran yang signifikan dari kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung. Penelitian ini mengidentifikasi enam peran utama yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru (Nadia Nabila Rosya, 2018).

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Nadia Nabila Rosya dengan penelitian ini terletak pada topik yang dibahas, yaitu mengenai kepemimpinan kepala madrasah. Namun, terdapat beberapa perbedaan di antara keduanya. Penelitian Nadia Nabila Rosya berfokus pada objek penelitian di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung, sedangkan penelitian ini dilakukan di MTS Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan. Selain itu, penelitian ini tidak hanya membahas peran kepemimpinan kepala madrasah, tetapi juga meneliti gaya kepemimpinan, strategi kepala sekolah, serta faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan sekolah.

2. Dalam skripsinya yang berjudul “Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al Khoiriyyah Semarang”, Dayu Dayana menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini membahas model kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Di MA Al Khoiriyyah, kepala madrasah menerapkan model kepemimpinan situasional yang berlandaskan asas kekeluargaan yang harmonis, saling percaya, dan saling mengayomi. Pendekatan ini menciptakan rasa memiliki di antara seluruh anggota sekolah. Dalam pola kepemimpinannya, kepala madrasah lebih mengutamakan asas kekeluargaan dengan mendukung dan membimbing para guru, memberikan teladan yang baik, serta mendengarkan

keluhan mereka. Selain itu, kepala madrasah juga secara aktif memantau kinerja guru sehingga dapat menganalisis dan menyimpulkan permasalahan yang mereka hadapi, kemudian memberikan solusi yang sesuai dengan kondisi yang ada (Dayu Dayana, 2018).

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Dayu Dayana dengan penelitian ini terletak pada topik yang dibahas, yaitu kepemimpinan kepala madrasah. Namun, terdapat beberapa perbedaan di antara keduanya. Penelitian Dayu Dayana berfokus pada objek penelitian di MA Al Khoiriyyah Semarang, sementara penelitian ini dilakukan di MTS Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan. Selain itu, penelitian Dayu Dayana menyoroti model kepemimpinan situasional yang berlandaskan asas kekeluargaan, sedangkan penelitian ini lebih menekankan pada gaya kepemimpinan demokratis dan militeristis.

3. Dalam skripsinya yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren”, Rabadi menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah berjalan dengan baik. Dari delapan indikator yang digunakan, enam di antaranya telah terlaksana, sementara dua lainnya belum sepenuhnya diterapkan. Indikator yang telah terlaksana meliputi pemberian motivasi, semangat kerja, pembinaan, disiplin, konsultasi, serta pemberian penghargaan. Sementara itu, dua indikator lainnya, yaitu kunjungan kelas serta sikap dan perilaku teladan, masih perlu ditingkatkan. Adapun kinerja guru juga dinilai cukup baik, dengan empat dari enam indikator yang terlaksana secara maksimal. Indikator tersebut mencakup penyusunan rencana pembelajaran, pengelolaan kegiatan pembelajaran, hubungan interpersonal, dan penilaian. Sementara itu, dua indikator lainnya, yakni tindak lanjut hasil penilaian serta penguasaan kajian akademik, masih memerlukan penguatan lebih lanjut (Rabadi, 2019).

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Rabadi dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang sama, yaitu kepemimpinan kepala madrasah. Namun, terdapat beberapa perbedaan di antara keduanya.

Penelitian Rabadi dilakukan di SMA Negeri 1 Blangkejeren, sementara penelitian ini berfokus pada MTS Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan. Selain itu, penelitian Rabadi membahas peran kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan penelitian ini meneliti gaya kepemimpinan, strategi, serta faktor pendukung dan penghambat dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru.

4. Dalam tesisnya yang berjudul “*Manajerial Kepala Madrasah dalam Menciptakan Kepala Madrasah Efektif (Studi pada SDN 4 Menteng Palangka Raya)*”, Annisa Yunia Bakti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepala madrasah memiliki kemampuan manajerial dalam perencanaan untuk menciptakan sekolah yang efektif sesuai dengan kriteria sekolah efektif. 2) Kemampuan kepala madrasah dalam mengorganisasi sekolah efektif telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. 3) Dalam aspek pengarahan, kepala madrasah mampu menjalankan tugasnya dengan baik guna menciptakan sekolah yang efektif. 4) Pengendalian atau pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mewujudkan sekolah efektif dilakukan melalui monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan (Annisa Yunia Bakti, 2016).

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Annisa Yunia Bakti dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang sama, yaitu tentang kepala madrasah. Namun, terdapat perbedaan dalam aspek yang diteliti. Penelitian Annisa lebih menekankan pada kemampuan manajerial kepala madrasah dalam menciptakan sekolah yang efektif, sedangkan penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah.

5. Dalam tesisnya yang berjudul “*Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Sekolah Bermutu di SMP Islam Terpadu Harapan Umat Karawang*”, Nurkholilah Mabruk Hidayat menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sekolah mencakup pengembangan kurikulum, peningkatan kualitas guru, pembinaan kesiswaan, serta pengelolaan sarana dan prasarana. Strategi yang dirancang oleh kepala

madrasah diterapkan secara efektif dan efisien, memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah. Program dan strategi yang diterapkan telah disesuaikan dengan kebutuhan sekolah, sehingga memberikan hasil yang positif. Dampak dari penerapan strategi ini terlihat dalam prestasi sekolah, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Selain itu, faktor-faktor pendukung keberhasilan sekolah telah dikembangkan dan dimanfaatkan secara optimal oleh kepala madrasah (Nurkholilah Mabruk Hidayat, 2022).

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Nurkholilah Mabruk Hidayat dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang sama, yaitu kepala madrasah dan strategi yang diterapkan dalam meningkatkan mutu sekolah. Namun, terdapat perbedaan dalam aspek yang diteliti. Penelitian Nurkholilah membahas strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu sekolah secara keseluruhan, sedangkan penelitian ini lebih spesifik meneliti strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru.

6. Dalam tesisnya yang berjudul “Manajerial Kepala Madrasah dalam Mutu Pendidikan Agama Islam di SMP Fathul Huda Sidorejo”, Ulfia Ustina menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam telah berjalan dengan cukup efektif. Hal ini terlihat dari seluruh aspek manajerial administratif yang telah dilaksanakan sesuai dengan program yang ditetapkan, mulai dari tahap perencanaan hingga pengawasan (Ulfia Ustina, 2021).

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Ulfia Ustina dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang sama, yaitu kepala madrasah. Namun, terdapat perbedaan dalam aspek yang diteliti. Penelitian Ulfia membahas manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan agama Islam, sedangkan penelitian ini berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru.

7. Dalam tesisnya yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membentuk Motivasi Kerja Guru di Sekolah Masjid Terminal Depok, Provinsi Jawa Barat*”, Heru Subandono menggunakan metode penelitian *Mixed Method*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas dan suasana sekolah yang diciptakan oleh kepala madrasah berperan penting dalam membentuk motivasi kerja guru. Faktor yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru adalah membangun komunikasi yang baik serta menjalankan program pembangunan secara optimal (Heru Subandono, 2011).

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Heru Subandono dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang sama, yaitu kepemimpinan kepala madrasah. Namun, terdapat perbedaan dalam aspek yang diteliti. Penelitian Heru berfokus pada peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk motivasi kerja guru, sementara penelitian ini lebih menitikberatkan pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru.

8. Dalam jurnalnya yang berjudul “*Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai Edukator dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru*”, Erus Rusdiana menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru mencakup upaya menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan bimbingan dan nasihat kepada seluruh warga sekolah, memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan, serta menerapkan model pembelajaran yang menarik dan efektif (Erus Rusdiana, 2018).

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Erus Rusdiana dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang sama, yaitu kepemimpinan kepala madrasah. Namun, terdapat perbedaan dalam aspek yang diteliti. Penelitian Erus menyoroti peran kepala madrasah sebagai edukator dalam meningkatkan profesionalisme guru, sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru.

2.3 Kerangka Konseptual (Kerangka Berfikir)

Profesionalitas guru mengacu pada kemampuan yang harus dimiliki seorang pendidik dalam menjalankan berbagai tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru meliputi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa pendidikan, motivasi awal dalam memilih profesi, serta dorongan yang didapatkan di lingkungan kerja. Selain itu, kepemimpinan kepala madrasah juga berperan penting dalam menentukan profesionalitas guru.

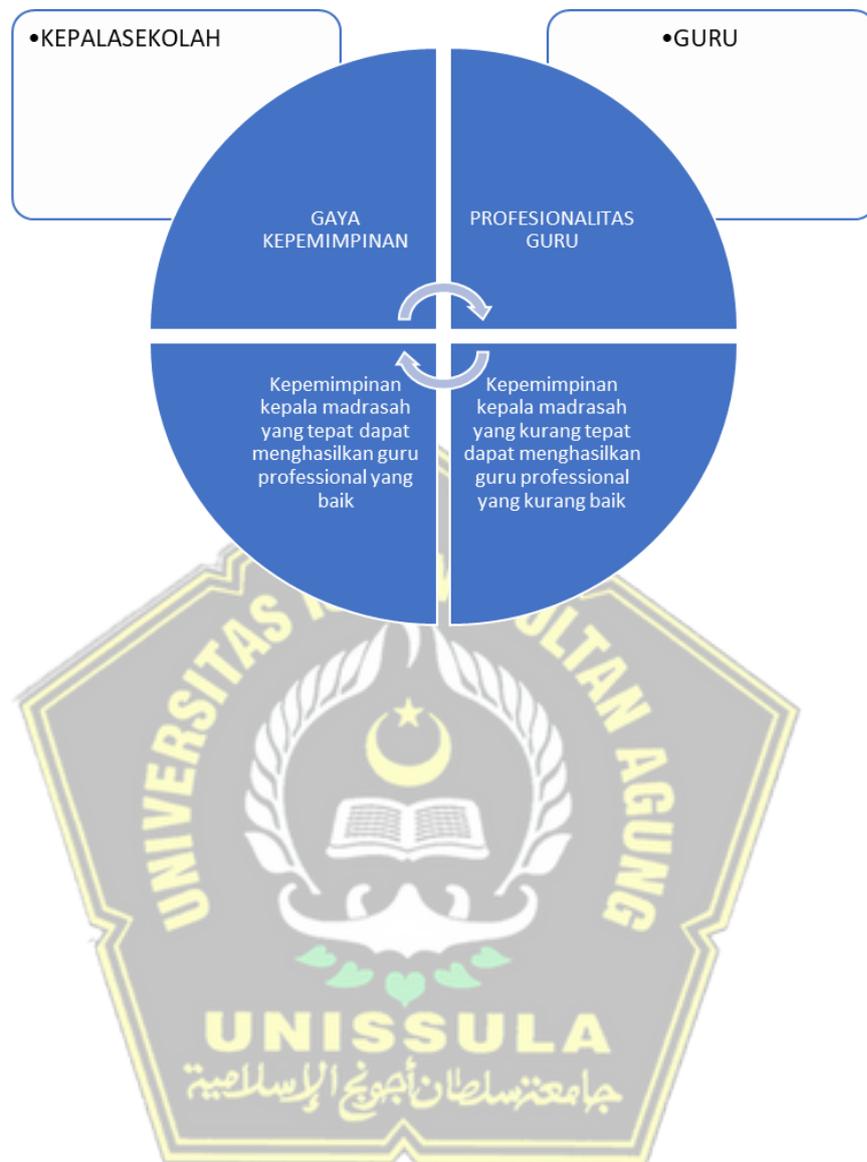
Sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, kepala madrasah memiliki wewenang dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan yang berdampak langsung pada kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah mencerminkan bagaimana ia mengarahkan, membimbing, serta memotivasi para guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan atau kegagalan sebuah sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia, terutama guru, karena kepala madrasah berperan sebagai pengendali dan penentu arah perkembangan sekolah.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah akan lebih efektif jika sesuai dengan kebutuhan serta preferensi guru. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas guru, karena kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan motivasi mereka. Dengan demikian, semakin sesuai gaya kepemimpinan kepala madrasah, semakin tinggi pula tingkat profesionalitas guru.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dirangkum dalam paradigma berikut:

Tabel 1

Kerangka Berfikir



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, metode ini lebih efektif dalam memahami realitas yang beragam. Kedua, pendekatan kualitatif memungkinkan hubungan antara peneliti dan responden tersaji secara langsung. Ketiga, metode ini lebih responsif dan fleksibel dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai pola nilai yang muncul dalam penelitian (Lexy J. Moleong, 2006, 9-10). Oleh karena itu, berdasarkan fokus penelitian ini, pendekatan yang paling sesuai adalah metode kualitatif.

Karena penelitian ini bersifat kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

3.2 Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan Jl. Ulajami Raya No.86, RT.1/RW.7, Ulujami, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12250. Waktu penelitian ini, yaitu pada Oktober 2024 - Januari 2024.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Menurut Lofland, dalam penelitian kualitatif, sumber data utama berasal dari kata-kata dan tindakan, sementara data lain, seperti dokumen dan sebagainya, berperan sebagai data pendukung (Lexy J. Moleong, 2006, 157).

Secara umum, sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merujuk pada data yang diperoleh langsung dari pihak yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data primer meliputi:

1. Kepala Madrasah MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan, sebagai pemegang tanggung jawab utama dalam peningkatan kualitas pendidikan.
2. Guru MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan, yang berperan dalam proses pembelajaran guna meningkatkan mutu pendidikan.

Data yang dikumpulkan berupa informasi langsung dari objek penelitian, yang kemudian diperkuat dengan keterangan tambahan dari para guru, yang dalam konteks ini berfungsi sebagai sumber data sekunder.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, misalnya melalui perantara seperti individu lain atau dokumen tertulis.

Dalam penelitian ini, sumber data sekunder mencakup informasi yang diperoleh dari para guru, data administratif sekolah, serta berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Salah satu contoh sumber data sekunder adalah dokumen resmi MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan.

Penelitian ini mencakup sumber data yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kepala madrasah, kemampuan manajerial dalam meningkatkan mutu pendidikan, serta dampaknya terhadap proses belajar siswa. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji berbagai data terkait upaya yang dilakukan kepala madrasah, serta faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankan tugasnya di MTS Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode triangulasi, yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

3.4 Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Observasi

Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengamati secara langsung bagaimana Kepala Madrasah menjalankan fungsi manajemen di sekolah. Hal ini mencakup kemampuan dalam merencanakan program sekolah, mengelola organisasi, menyusun personalia, mengawasi guru, serta mengendalikan dan menyelesaikan permasalahan yang ada. Metode observasi sangat tepat untuk mengumpulkan data yang bersifat nonverbal, seperti perilaku manusia dan proses perubahan yang terlihat. Meskipun umumnya observasi digunakan untuk mengamati hal-hal yang dapat dilihat secara langsung, metode ini juga dapat mencakup data yang dapat diamati melalui alat indera lainnya, seperti pendengaran dan pengamatan secara mendalam terhadap interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah (Fatihuddin Didin dan Iis Holisin, 2020, 124).

Metode observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengikuti prosedur dan aturan tertentu agar dapat diulangi oleh peneliti lain serta memungkinkan hasilnya untuk ditafsirkan secara ilmiah. Namun, metode observasi juga memiliki beberapa kelemahan, antara lain: 1) Terbatas dalam mengungkap aspek pribadi dan rahasia – Tidak semua tingkah laku atau gejala dapat diungkap melalui observasi, terutama yang bersifat pribadi dan tidak dapat diakses secara langsung. 2) Kecenderungan perilaku yang dibuat-buat – Subjek penelitian yang mengetahui dirinya sedang diamati mungkin akan bertindak tidak alami atau berpura-pura sehingga data yang diperoleh bisa kurang akurat. 3) Kesulitan menjaga objektivitas – Observasi terhadap perilaku manusia sering kali dipengaruhi oleh sudut pandang observant, sehingga menimbulkan tantangan dalam mempertahankan objektivitas.

Namun, metode observasi juga memiliki keunggulan, salah satunya adalah dapat meringankan beban subjek penelitian karena mereka tidak perlu melakukan tugas tambahan selama proses penelitian berlangsung (Fitrah Muh dan Luthfiyyah, 2017, 172).

Dalam mengumpulkan data, peneliti telah melakukan observasi terhadap objek penelitian. Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, kami mendapatkan berbagai informasi Diantaranya:

1. Observasi (I): Kunjungan Pra-Penelitian dengan datang langsung ke MTS Darunnajah Ulujami.
2. Observasi (II): Mengamati Kegiatan Kepala Madrasah dan guru yang dilakukan di MTS Darunnajah Ulujami

b. Wawancara

Metode wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam dari responden, terutama ketika jumlah responden terbatas. Wawancara memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih rinci mengenai pengalaman, pendapat, serta pandangan responden terkait topik penelitian.

Menurut Nasution, wawancara merupakan bentuk komunikasi verbal yang menyerupai percakapan dengan tujuan utama memperoleh informasi (Sudaryono, 2018, 212). Beberapa faktor yang memengaruhi kelancaran wawancara meliputi: 1) **Pewawancara** – Kemampuan dan teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti akan mempengaruhi kualitas data yang diperoleh. 2) **Responden** – Kesiapan, keterbukaan, serta tingkat pemahaman responden terhadap pertanyaan akan menentukan keakuratan informasi yang diberikan. 3) **Pedoman wawancara** – Adanya panduan yang sistematis akan membantu memastikan wawancara berjalan terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. 4) **Situasi wawancara** – Lingkungan yang nyaman dan kondisi psikologis responden akan berpengaruh terhadap kualitas interaksi selama wawancara berlangsung.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, wawancara dapat menjadi metode yang efektif dalam mengumpulkan data yang mendalam dan berkualitas.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi dari dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan penelitian. Dokumen merupakan catatan tertulis mengenai berbagai kegiatan atau peristiwa yang telah terjadi di masa lalu dan dapat menjadi sumber informasi yang valid serta mendukung hasil penelitian. Data yang dikumpulkan melalui dokumentasi mencakup: 1) **Dokumen administratif** – Berisi catatan tentang peran dan tugas Kepala Madrasah, struktur organisasi sekolah, serta kebijakan manajerial yang diterapkan. 2) **Data peserta didik dan tenaga pendidik** – Meliputi jumlah siswa, guru, serta rekam jejak profesionalitas tenaga pendidik di MTS Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan. 3) **Dokumentasi kegiatan sekolah** – Berupa foto atau laporan tertulis mengenai rapat, workshop, pelatihan, serta kegiatan lain yang diselenggarakan oleh Kepala Madrasah dan para guru untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Sudaryono (2018, 90), dokumentasi merupakan metode yang dapat memberikan data yang akurat dan faktual mengenai suatu kejadian, sehingga dapat digunakan sebagai bahan analisis dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data utama, yaitu **observasi, wawancara, dan dokumentasi**.

- **Observasi dan wawancara** berperan dalam menjangkau **data primer**, yang diperoleh langsung dari Kepala Madrasah dan guru sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pendidikan. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung bagaimana Kepala Madrasah menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam meningkatkan profesionalitas guru, sedangkan wawancara digunakan untuk menggali lebih dalam pandangan dan pengalaman mereka terkait dengan peran dan strategi yang diterapkan.

- **Dokumentasi** digunakan untuk memperoleh **data sekunder**, yaitu informasi yang mendukung temuan dari observasi dan wawancara. Data ini dapat berupa dokumen sekolah, catatan administratif, laporan kegiatan, serta berbagai arsip yang berkaitan dengan manajemen sekolah dan kebijakan Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dengan menggunakan kombinasi ketiga teknik ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTS Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan.

d. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh melalui observasi, baik melalui wawancara maupun dokumentasi, tidak boleh dibiarkan begitu saja. Semua data yang telah terkumpul perlu dianalisis dan disajikan dengan baik agar memiliki makna yang dapat memberikan dampak terhadap kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Darunnajah, Ulujami, Jakarta Selatan.

Analisis data dilakukan secara berkelanjutan selama proses pengumpulan data, mulai dari awal hingga akhir. Tahapan analisis ini diawali dengan menelaah seluruh data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti wawancara, hasil pengamatan yang dicatat dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, foto, dan lainnya. Setelah proses penelaahan, langkah berikutnya adalah melakukan reduksi data, menyajikan atau menampilkan data (data display), serta menarik kesimpulan atau melakukan verifikasi (Siyoto Sandu & Ali Sodik, 2015, hlm. 122).

3.5 Keabsahan Data

Pengujian tingkat kepercayaan data didasarkan pada kebermaknaan data, sehingga data yang diperoleh memiliki makna yang dapat dipercaya. Proses pengujian kepercayaan ini dilakukan melalui beberapa tahapan, di antaranya:

a. Kepercayaan (*Credibility*)

Kepercayaan merupakan teknik yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan tingkat keandalan data yang diperoleh. Pada dasarnya, pengujian kepercayaan data dilakukan melalui beberapa cara, yaitu: (1) keterlibatan langsung peneliti dalam objek penelitian, (2) ketekunan dalam melakukan pengamatan untuk memperoleh data yang akurat, dan (3) penerapan triangulasi (Muh Fitra & Luthfiyah, 2017, hlm. 90).

b. Keteralihan (*Transferability*)

Seorang peneliti harus memberikan gambaran yang jelas mengenai latar belakang penelitian agar transferabilitas dapat dicapai dengan memperkaya deskripsi tentang konteks penelitian. Oleh karena itu, peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif yang memadai. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, penelitian yang mendalam harus dilakukan (Muh Fitra & Luthfiyah, 2017, hlm. 90).

c. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dalam menguji kredibilitas data dilakukan dengan memverifikasi data yang telah diperoleh dari berbagai sumber. Data yang telah dianalisis dari beberapa sumber kemudian dirangkum menjadi suatu kesimpulan, yang selanjutnya dikonfirmasi dan disepakati oleh sumber-sumber data tersebut (Sugiyono, 2013, hlm. 274).

d. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan memeriksa data dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda. Jika berbagai teknik pengumpulan data menghasilkan informasi yang berbeda, peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan atau sumber lainnya untuk menentukan data yang paling akurat. Dalam beberapa kasus, perbedaan data dapat diterima jika disebabkan oleh perbedaan sudut pandang (Sugiyono, 2013, hlm. 274).

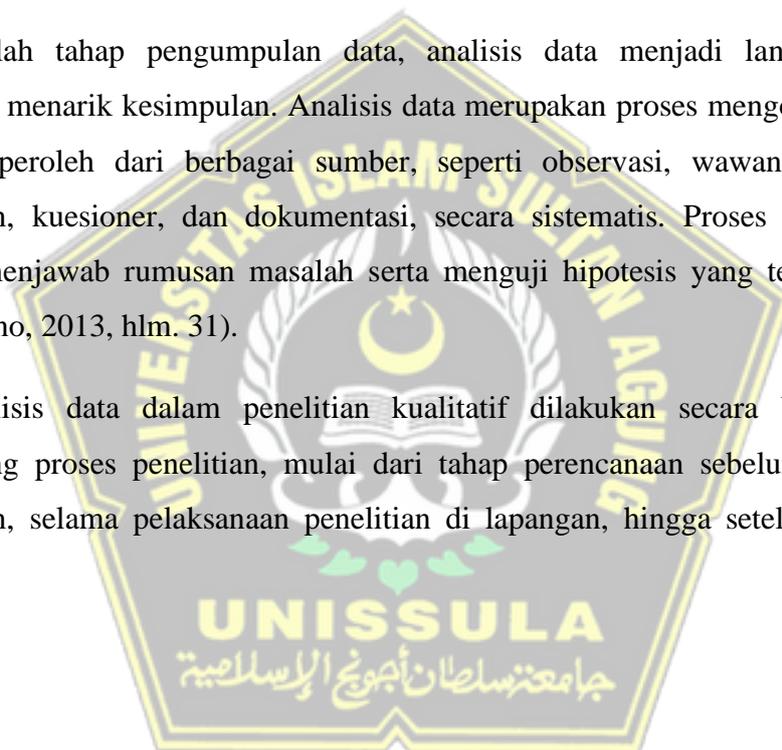
e. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu juga berperan dalam memengaruhi kredibilitas data. Data yang diperoleh melalui wawancara pada pagi hari, saat narasumber masih segar dan belum banyak menghadapi masalah, cenderung lebih valid dan kredibel. Oleh karena itu, untuk menguji kredibilitas data, dapat dilakukan pengecekan melalui wawancara, observasi, atau teknik lain pada waktu atau situasi yang berbeda. Jika hasil yang diperoleh menunjukkan perbedaan, maka proses ini diulang hingga ditemukan kepastian data yang valid (Sugiyono, 2013, hlm. 274).

3.6 Teknik dan Analisis Data

Setelah tahap pengumpulan data, analisis data menjadi langkah krusial sebelum menarik kesimpulan. Analisis data merupakan proses mengorganisir data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti observasi, wawancara, catatan lapangan, kuesioner, dan dokumentasi, secara sistematis. Proses ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013, hlm. 31).

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara berkelanjutan sepanjang proses penelitian, mulai dari tahap perencanaan sebelum memasuki lapangan, selama pelaksanaan penelitian di lapangan, hingga setelah penelitian selesai.



BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Pembahasan dalam bab ini berfokus pada deskripsi hasil penelitian yang dilakukan di MTs Darunnajah Jakarta. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati beberapa aspek yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru.

a. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Pesantren dan MTS Darunnajah

Dalam perjalanan sejarahnya, perjuangan dakwah melalui pesantren memiliki syarat yang mutlak yaitu langgeng, yaitu mewakafkan lahan dan aset umatnya. Tanpa hal itu, sejarah perjalanan pesantren telah menunjukkan bahwa lembaga pendidikan tersebut akan mati bersama dengan wafatnya para pendiri atau kyai.

Mewakafkan lahan dan aset utamanya artinya menyerahkan kepemilikannya untuk Allah S.W.T demi perjuangan Islam di masa yang akan datang. *Dealing with Allah* atau yang di kenal dengan transaksi dengan Allah sudah pasti menguntungkan, tetapi harus di sertai dengan hati yang ikhlas serta yakin akan janji Allah.

Allah S.W.T berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا هَلْ أَدُلُّكُمْ عَلَىٰ تِجَارَةٍ تُنْجِيكُمْ مِنْ عَذَابِ أَلِيمٍ (10) تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ

وَرَسُولِهِ وَتُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (11)

يَعْفِرُ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَيُدْخِلْكُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ وَمَسَاكِنَ طَيِّبَةً فِي جَنَّاتِ عَدْنٍ

(دَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ) (12)

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, Maukah kamu aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkanmu dari kesengsaraan yang pedih? Yaitu beriman kepada Allah dan Rasul nya dan berjihad di jalan Allah dengan harta jiwamu. Itulah yang lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui. Niscaya Allah akan mengampuni dosa-dosa mu dan memasukkan ke dalam surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai dan (memasukkan mu) ke tempat tinggal yang baik dalam syurga And, itulah keberuntungan yang sangat besar. (QS al- shaff; 10-12)

Hal ini menjadi landasan utama bagi K. H. Abdul Manaf, sejak Awal perjalanannya Darunnajah sudah di wakafkan untuk umat islam, demi perjuangan pendidikan agar masyarakat muslim dapat bertafaquh fid din dan kembali ke kampung halaman atau dimanapun dia berada akan menjadi Mundzirul- qoum (penyuluh dan pencerah umat) dengan kata lain bahwasana para pendiri berharap agar Darunnajah bisa terus hidup dan tumbuh di masa yang akan datang. Secara formal K.H. Abdul Manaf pada tahun 1986 mewakafkan sejumlah aset Darunnajah antara Lain :

- a) Lahan di Ulujami seluas 5 Hektar .
 - b) Lahan di Cipulir seluas 1.5000 m
 - c) Lahan seluas 70 hektar di Cipining.
2. Identitas MTs Darunnajah Jakarta.

Nama Madrasah : Madrasah Tsanawiyah Darunnajah Ulujami

Nama Kepala Madrasah : Mutmainnah, S.Pd.I.

Alamat

Jalan : Jl. Ulujami Raya No.86

Kelurahan : Ulujami

Kecamatan : Pesanggrahan

Kotamadya : Jakarta Selatan

Provinsi	: DKI Jakarta
Status Madrasah	: Swasta
SK Akreditasi	: A (Unggul)
Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN)	: 20178266
Nomor Statistik Madrasah (NSM)	: 121231740011
Jumlah Pendidik	
PNS	: 0
Non PNS	: 76
Jumlah Tenaga Kependidikan	
Non PNS	: 3
Tahun Berdiri	: 1974
Kurikulum yang digunakan	: Kurikulum Merdeka

3. Letak Geografis MTS Darunnajah

MTs Darunnajah terletak dalam kompleks Pesantren Darunnajah yang berlokasi di Jalan Ulujami Raya 86, Pesanggrahan, Jakarta Selatan. Pesantren ini berdiri di atas lahan seluas 5 hektare dan mencakup berbagai jenjang pendidikan, mulai dari Kelompok Bermain, TK, SD, MTs, MA, hingga SMA. Selain gedung-gedung sekolah yang sesuai dengan jenjang pendidikannya masing-masing, area pesantren juga dilengkapi dengan berbagai fasilitas olahraga, seperti lapangan sepak bola, bola voli, bulu tangkis, sepak takraw, bola basket, kolam renang, dan lapangan futsal.

Pesantren Darunnajah terletak di sebelah utara Taman Pemakaman Umum Ulujami, Kantor Kelurahan, dan Puskesmas; di sebelah timur berbatasan dengan Jalan Ulujami Raya; di sebelah selatan berdekatan dengan kompleks perumahan POLRI; serta di sebelah barat berbatasan dengan jalan tol lingkar luar barat. Lokasi yang strategis ini memudahkan akses dari berbagai daerah, terutama karena sebagian besar siswa MTs Darunnajah berasal dari luar Kecamatan Pesanggrahan, bahkan dari berbagai provinsi di Indonesia.

4. Visi

Visi jangka panjang MTs Darunnajah dalam kurun waktu 8 tahun ke depan adalah menjadi lembaga yang unggul, beriman dan bertakwa, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki daya saing.

Indikator visi:

- Unggul dalam prestasi belajar dan lulusan bertaraf internasional
- Unggul dalam pengembangan kurikulum satuan pendidikan
- Unggul dalam pengembangan proses belajar mengajar yang bertaraf internasional
- Unggul dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan
- Unggul dalam pengembangan prasarana, sarana dan multimedia
- Unggul dalam pengembangan manajemen madrasah
- Unggul dalam penggalian sumber dana pendidikan beserta implementasinya sesuai dengan standar internasional.
- Unggul dalam pengembangan dan implementasi sistem penilaian

5. Misi

Untuk jangka menengah tahap pertama dan tahap kedua, sebagai perwujudan Visi di atas adalah sebagai berikut:

- Membentuk generasi yang cerdas, terampil dan kreatif serta memiliki kecakapan hidup yang handal.
- Membentuk generasi bertaqwa yang berwawasan ilmu keagamaan dan ilmu kealaman.
- Membentuk generasi yang peka terhadap masalah sosial kemasyarakatan

- Menyiapkan calon pemimpin masa depan yang mempunyai daya juang tinggi, menguasai IPTEK, berlandaskan iman dan taqwa yang kokoh.
- Menyiapkan peserta didik untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik di dalam maupun di luar negeri

6. Tujuan

Tujuan dan fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar tumbuh menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan luas, terampil, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan dalam arti mikro (sempit) adalah secara sadar membantu perkembangan jasmani dan rohani peserta didik. Sementara itu, dalam arti makro (luas), pendidikan berfungsi sebagai alat untuk pengembangan pribadi, pembentukan warga negara yang baik, pelestarian dan pengembangan kebudayaan, serta pembangunan bangsa.

Tujuan pendidikan menengah adalah mengembangkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan peserta didik agar mampu hidup mandiri dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

7. Fasilitas MTS Darunnajah Jakarta

Ruang Kelas, Lapangan Badminton, Futsal, dan Basket, Lab Komputer, Lab IPA, LAB kimia, Lab Bahasa Arab dan Inggris, Gedung Olahraga (GOR), Perpustakaan, Masjid, halaman yang luas, dan Kantin.

Tabel 2

Sarana dan Prasarana

NO	SARANA DAN PRASARANA	JUMLAH
1	Ruang Kelas	49

2	Ruang Kepala Sekolah	1
3	Ruang Guru	1
4	Ruang Tata Usaha	1
6	Ruang PSB	1
7	Ruang IT/ Komputer	3
8	Ruang Musik	1
9	Koperasi	2
10	Kantin	2
11	Gudang	1
12	WC	12
13	Aula	4
14	Masjid	1
15	Tempat Parkir	1
16	Perspustakaan	2
17	Lapangan	6

8. Jumlah Siswa

Jumlah siswa di Madrasah Tsanawiyah Jakarta ssat ini berjumlah:

Jumlah siswa secara Keseluruhan (Umum) : 1168

Jumlah siswa per Tingkatan

Kelas 7 : 302

Kelas 8 : 386

Kelas 9 : 349

Tabel 3

Daftar Kelas 1

KELAS	JUMLAH PESERTA DIDIK
1 A	25
1 B	25
1 C	21
1 D	25
1 E	25
1 F	26
1G	24
1 H	24
1 I	22
1 J	21
1 K	22
1 L	21
1 M	21

Tabel 4

Daftar Kelas 2

KELAS	JUMLAH PESERTA DIDIK
2A	23

2B	28
2C	24
2D	27
2E	27
2F	27
2G	27
2H	25
2I	21
2J	26
2K	27
2L	27
2M	27
2N	25
2O	25

Tabel 5

Daftar Kelas 3

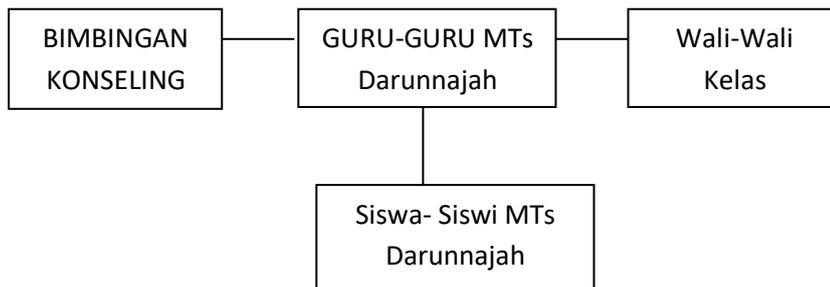
KELAS	JUMLAH PESERTA DIDIK
3A	30
3B	26
3C	29

3D	28
3E	29
3F	29
3G	26
3H	27
3I	25
3J	25
3K	24
3L	26
3M	25

9. Struktur Organisasi Darunnajah

Tabel 6
Truktur Organisasi Darunnajah





- a) Direktur Pendidikan : H. Robby M. Syarif, Lc.
- b) Kepala Madrasah : Mutmainnah, S.Pd.I.
- c) Wakil Kepala Madrasah : H. Imam Khairul Annas, Lc.
- d) Ketua Komite : Iwan Halwani, S.Ag., M.Pd.
- e) Kepala Tata Usaha : Muthoharoh, S.Pd.I.
- f) Bidang Kurikulum : Mahtum Fajriyati, S.H.I
- g) Bidang Kesiswaan : Muchtar Ghozali, M.M.
- h) Bidang Sarpras : Syukron Asyari, S.Pd.I.
- i) Bidang Humas : H. Lili Mohamad Darli, M.A.

10. Nama wali kelsa MTS Darunnajah

Tabel 7
Daftar Wali Kelas 1

NO	KELAS	WALI KELAS
1	1 A	Al- Ust Radham
2	1B	Al- Ust Syaf In Rubeyl, S.Sy.
3	1C	Al- Ust Farhan Arif Al Farisi, S.Pd.
4	1D	Al- Ust Al Fikrul Akbar, S.H.
5	1E	Al- Ust Wildan Syuhada, S.E.
6	1F	Al- Ust Muhammad Bintang Ibni Ghazi
7	1G	Al- Ust Kholilur Rahman

8	1H	Al- Usth Asma Nadiya
9	1I	Al- Usth Nabila Zahra
10	1J	Al Usth-Istianah, S.Pd.
11	1K	Al Usth- Nurul Intan Azizah Dien, Lc.
12	1L	Al Usth- Septiana Widi Pangestu, M.Pd.
13	1M	Al Usth- Anisa Rasyida, B.Hsc.

Tabel 8
Daftar Wali Kelas 2

NO	KELAS	WALI KELAS
1	2 A	Al- Ust Maemun, S. Pd.I.
2	2 B	Al- Ust Abdul Halim Hudatullah.
3	2 C	Al- Ust Fatih Arya Tyasaputra
4	2 D	Al- Ust Muhammad Dzaky Hidayat
5	2 E	Al- Ust Nakyla Anandhika Burhanudin
6	2 F	Al- Ust Syamsul Ma' arif
7	2G	Al- Ust Nurmahmudin, S.H
8	2 H	Al- Ust Eka Zendriyan Pangestu, S.Pd.
9	2 I	Al Usth- Amin Fathullah, S.Kom.
10	2 J	Al Usth- Rizky Suryani Istikharah, S.Pd
11	2 K	Al Usth- Muthoharoh, S.Pd.I.
12	2 L	Al Usth- Nur Azizah, S.P.d.I

13	2 M	Al Usth- Nasywa Nidaul Azmi
14	2 N	Al Usth- Juliana, S.Kom
15	2 O	Al Usth- Risyza Oryza Sativa

T

Tabel 9

Daftar Wali kelas 3

NO	KELAS	WALI KELAS	
1	3 A	Al- Ust Imam Khairul Annas, M.A. (H.)	
2	3 B	Al- Ust Ahmad Azhar Mustofa, B.A (H)	
3	3 C	Al- Ust Muhamad Zidni Ilman, S.H.	
4	3 D	Al- Ust Muhammad Ali Marzuqi, S.H.	
5	3 E	Al- Ust Reza Rahmawan Dardiri, Lc., (H.)	
6	3 F	Al- Ust Muhammad Mulia Fahmi, S.Pd.	
7	3 G	Al Usth- Tanri Wicaksono, M.Pd.	
8	3 H	Al Usth- Nurwida, S.Pd.	
9	3 I	Al Usth-Poetri Danisha, S.H.	

10	3 J	Al Usth- Mutmainnah AF, M.Pd.	
11	3 K	Al Usth- Naziah Diniyah, S.H.	
12	3 L	Al Usth- Robiatul Adawiyah, S. Pd. I	
13	3 M	Al Usth- Yuliyanti, S.Pd.	

4.2 Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan dengan Kepala Madrasah serta para guru di MTs Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan, penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru. Wawancara dilakukan menggunakan instrumen yang telah disiapkan sebelumnya, mencakup berbagai aspek terkait kepemimpinan Kepala Madrasah.

Observasi dan wawancara dilakukan dengan mengamati langsung lokasi MTs Darunnajah, gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, serta strategi dan upaya yang diterapkan dalam pembinaan guru guna meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, dokumentasi juga dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data visual, seperti gambar dan catatan terkait kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Darunnajah Ulujami.

Berikut ini adalah paparan hasil penelitian mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan:

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah mengenai komunikasi dan kerja sama antara Kepala Madrasah dengan guru serta staf di

MTs Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan, Kepala Madrasah dan Wakilnya menyatakan:

“Berusaha membangun komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan seluruh guru dan staf, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis, kolaboratif, serta mendukung peningkatan profesionalitas dan kualitas pendidikan di MTs Darunnajah Ulujami. seluruh guru dan staf. Rutin mengadakan pertemuan baik formal maupun informal guna mendengarkan masukan dan ide-ide dari mereka. Selain itu berusaha menciptakan suasa kerja yang harmonis dan kolaboratif sehingga merrasa saling menghargai dan memiliki peran penting dalam memajukan madrasah (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Komunikasi antara Kepala Sekolah, Kepala Madrasah dengan guru-guru itu ada yang berupa formal seperti rapat. Ya, ada rapat bersama Bapak Pimpinan Pesantren, rapat kamisan. Juga ada MGMP, Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Nah, di MGMP ini ada MGMP bersama seluruh guru. Ada juga MGMP per mata pelajaran, misal MGMP pada mata pelajaran tertentu. Kemudian ada juga kumpul-kumpul mingguan seperti kumpul antara Direktur TMI dan para Kepala Sekolah dengan wali kelas-wali kelas dan naib wali kelas atau wakil wali kelas. Itu diadakan di setiap hari Senin, siang, jam 13.30. Ini juga kumpul rutin. Kalau seandainya kumpul-kumpul lainnya, ada yang memang wakil kepala sekolah itu memanggil gurunya secara personal, secara pribadi dipanggil ke kantor (Wawancara pada 9 Januari 2025).”

Hal di atas dikuatkan dengan hasil wawancara dangan salah satu guru di MTS Darunnajah Ulujami dan Guru mengatakan:

“Kalau menurut saya, alhamdulillah sudah cukup baik untuk komunikasi antara guru. Jadi setiap permasalahan-permasalahan itu dimusyawarakan oleh guru-gurunya dan memberikan motivasi kepada guru. Jadi tidak ada jarak antara kepala sekolah dengan guru, jadi keterlibatan kepala sekolah itu benar-benar di situ ada masalah tentang pembelajaran, salah satunya itu perangkat pembelajaran, kedisiplinan. Terus benar-benar itu, kepala sekolah itu sangat dekat dengan guru, kalau menurut saya. Jadi ada kepedulian, empati kepada guru (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Komunikasi berarti dalam staf itu bisa membicarakan tentang kurikulum, kinerja, perintah-perintah. Sampai saat ini, Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah jelas dalam semua aturan, terutama dalam pembagian tugas mengajar atau dalam kurikulum dan dalam tugas-tugas yang lainnya. Sependapat saya, bagus (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

Berkanaan tentang bagaimana kepala sekolah dalam menggerakkan guru dan staff dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah dan wakil menerangkan bahwa:

“Dalam menggerakkan guru dan staff saya selalu melakukan pengawasan yang ketat mulai dari kedatangan guru ke sekolah, kelas dan kegiatan yang lain Saya dan juga mengutamakan pendekatan partisipatif, maksudnya adalah dengan melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program, serta memberikan motivasi dan dukungan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Alhamdulillah guru-guru sudah bergerak sesuai dengan tugasnya masing-masing, ya, khususnya dalam bidang mengajar. Nah, apabila terjadi, misalkan, ada guru yang tidak hadir atau ada yang terlambat, nah, itu biasanya prosesnya bagian pengawas madrasah akan memanggil guru tersebut. Nah, jika melakukan atau jika telat lagi baru akan dipanggil, ditegur oleh kepala madrasah. Jadi, itu karena secara umum sudah berjalan, tapi jika ada kendala-kendala atau masalah-masalah, kepala sekolah itu akan memanggil guru tersebut (Wawancara pada 9 Januari 2025).”

hal tersebut dikuatkan dengan hasil wawancara dengan salah satu guru dan Guru mengatakan:

“Sudah cukup sangat baik, sudah sangat baik. Karena memang setiap guru itu memang dituntut harus punya persiapan dalam mengajar, ya salah satunya perangkat pembelajaran, karena memang kewajiban seorang guru pada saat dia mengajar itu harus benar-benar siap di dalam kelas. Jadi dari kepala sekolah itu memberikan semacam kewajiban lah untuk seorang guru. Untuk pada saat siswa belum masuk ke kelas, dia harus bisa mempersiapkan diri dengan perangkat-perangkat pembelajaran (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

“Kalau menggerakkan guru-guru dalam hal mengajar, pertama kan sebelum tahun ajaran dimulai itu kan ada yang namanya pembagian tugas, sudah pasti kan disetujui kepala sekolahan. Kemudian di dalam perjalanannya, kepala sekolahan memantau. Cara memantaunya salah satunya adalah dengan melihat apakah guru itu setiap kali waktu itu penilaian guru itu masuk atau tidak, telat atau tidak. Itu kan ada laporan-laporannya ya. Sampai saat ini sih kinerjanya menurut pendapat saya ya sudah oke (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

Berkenaan hal tentang bagaimana kepala madrasah menerima saran, kritikan, dan saran dari para guru dan staff, kepala madrasah dan wakil mengatakan bahwa:

“Menerima berbagai masukan dalam kritikan dari para guru, saya sebagai leader harus mampu menerima, karena dengan adanya kritikan, saran dan masukan, bisa dijadikan evaluasi bagi sekolah dan akan mampu memajukan sekolah (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Setiap ada saran atau kritikan yang masuk, itu biasanya kita tabayun dulu atau kita mencari konfirmasi dan tentu saja apabila ada kesalahan dari kepala sekolahnya kita sampaikan akan diperbaiki. Kalau seandainya ada kritik-kritik atau saran yang membangun untuk kebaikan madrasah, untuk kebaikan sekolah atau untuk kebaikan pesantren tentu saja kita jalankan. Jadi memang ada kritik dan saran yang sampai ke kita karena kalau di Darunajah itu ada rapat mingguan para direktur dan para kepala sekolahnya juga ikut hadir rapat tim 19 ya setiap hari Rabu siang. Kalau seandainya kritik dan saran ini perlu kita sampaikan kepada Bapak Pimpinan Pesantren kita sampaikan atau perlu diketahui oleh para direktur gitu. Jadi, jika ada kendala, ada masalah yang masih bisa dikelola oleh Kepala Sekolah atau Kepala Madrasah saja, ya cukup kita selesaikan. Tapi kalau perlu kita sampaikan ke Bapak Pimpinan Pesantren atau ke Bapak Direktur, kita sampaikan (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

Hal tersebut juga dikuatkan oleh wawancara dengan guru:

“Menanggapinya, ya menerima pada saat ada guru yang mengkritik masalah, misalnya ketidaksetujuan. Misalnya ada tentang, misalnya ini KSG yang hanya misalnya. Maksudnya dia menanggapi, menerima apapun saran, kritikan dari gurunya yang tidak berkenan gitu ya. Dia tetap maksudnya tidak subjektif, bersifat objektif itu yang saya suka. Jadi, oh iya saya jadikan, masukkan bahwa ini nanti mungkin ditindaklanjuti kembali kalau misalnya ada suatu hal dari staff atau yang menurut guru itu yang kurang berkenan dan ataupun misalnya sarannya supaya misalnya kalau saya sebagai staff perpustakaan maksudnya kalau bisa diusahakan buku-buku untuk dipergunakan, diperbanyak lagi dengan macam-macam buku sehingga santrinya lebih termotivasi untuk ke perpustakaan itu diterima dengan baik, malah didukung dengan dana bos yang diusahakan untuk kepentingan perpustakaan. Dan guru pun juga misalnya untuk pelatihan, keluar gitu kan ada tugas, itu pun diberikan motivasi supaya guru-gurunya itu bertambah pengetahuan wawasan. Jadi alhamdulillah sudah sangat mendukung untuk Kepala Sekolah untuk hal itu. Mau dikritik, diberikan saran, dia tuh menerima dengan baik (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

“Untuk saya pribadi, karena saya bertugas di Lab Bahasa, untuk saran dan kritik saya pernah menyampaikan suatu saran untuk perbaikan Lab Bahasa. Alhamdulillah selama ini Kepala Sekolah itu bisa menerima saran dan bisa menerima kritikan. Bahkan ada komunikasi yang baik dan sudah ada buktinya dalam chat-chat yang saya sampaikan (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

Berkenaan tentang bagaimana kepala madrasah dalam mengambil keputusan, kepala madrasah dan wakil menjawab:

“Dalam proses pengambilan keputusan, berusaha melibatkan guru dan staf yang terkait, yang pada akhirnya keputusan tetap berada di tangan kepala madrasah dengan mempertimbangan berbagai aspek (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Karena posisi saya sebagai wakil, saya masih harus sampaikan ke kepala madrasah. Jadi, tentu kita meminta pendapat dari Kepala Madrasah (Wawancara pada 9 Januari 2025).”

Hal tersebut juga dikuatkan oleh wawancara dengan guru:

“Kalau menurut saya ya, udah tegas maksudnya memang yang saya lihat sudah tegas dalam hal-hal keputusan untuk guru misalnya salah satunya, seperti misalnya kalau misalnya santrinya, misalnya untuk acara, misalnya kegiatan AMBK tuh ya, jadi guru diarahkan dengan baik terus diberikan keputusan yang sesuai dengan kegiatan yang ada dilakukan di Pondok Pesantren ini, jadi benar-benar dilakukan dengan hal yang memang ke arah yang positif, terus tegas juga dalam pengambilan keputusannya sesuai dengan apa yang beliau sudah tetapkan, yang memang berdasarkan aturan yang ada di Pondok jadi sesuai dengan aturan-aturan Pondok (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Pengambilan keputusan menurut pandangan saya. Kemudian di atas kepala sekolah kan ada Direktur Pendidikan. Sampai saat ini saya lihat beberapa keputusannya itu tentunya sudah ada musyawarah yang saya lihat ya, yang sepengetahuan saya. Dan sebelum keputusan itu kan masih diberikan penjelasan biasanya, masih ada komunikasi itu. Menurut saya cukup bagus (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

b. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Berkenaan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru, diawali dengan pertanyaan bagaimana kepala madrasah mengevaluasi terhadap perkembangan guru dalam mengajar, kepala madrasah dan wakil mengatakan:

“Melakukan evaluasi terhadap kinerja guru secara berkala melalui observasi/supervisi kelas, analisis belajar santri. Maka hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan pembinaan dan pengembangan lebih lanjut (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Pertama, dari sisi mengajar, kita mengadakan supervisi guru. Jadi secara random, wakil-wakil Kepala Madrasah, Kepala-Kepala Sekolah, dan ada guru-guru senior juga yang mensupervisi guru. Nah, di supervisi guru ini kita bisa melihat kekurangan yang dimiliki oleh guru, khususnya dalam bidang metode mengajar. Nah, selain itu ada juga permasalahan yang kita dapatkan langsung laporannya baik dari santri. Jadi, kalau misal ada laporan dari santri ke kita, gurunya mengajarnya tidak sampai batas pelajaran. Dan kita setelah mendapatkan laporan itu, kita lagi-lagi tabayun atau konfirmasi, kita panggil gurunya. Apakah benar masih ada pelajaran-pelajaran yang belum selesai sesuai dengan batas pelajaran? Nah itu jadi evaluasi bagi kita (Wawancara pada 9 Januari 2025).”

Hal di atas dikuatkan dengan hasil wawancara dengan salah satu guru dan Guru mengatakan:

“Biasanya dengan supervisi dan kegiatan MGMP, jadi dengan diberikan peluang untuk guru-guru itu untuk MGMP, jadi MGMP itu kan misalnya untuk guru Bahasa Indonesia, untuk guru Bahasa Inggris dan sesuai dengan bidang studi. Itu nanti di situ mereka kan secara tidak langsung gurunya itu akan bisa menjadi guru yang profesional. Secara tidak langsung dia bisa bertemu dengan guru-guru yang di luar. Jadi memberikan peluang untuk guru itu untuk melihat bagaimana pembelajaran seorang guru yang memang benar-benar guru yang proporsional, yang bukan sekedar mengajar tapi yang tujuannya untuk menjadikan santri atau peserta didiknya lebih terampil dan lebih disiplin, intinya ada tujuan yang terarah, ada usaha-usaha dari kepala sekolah seperti itu (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Evaluasi Dalam Mengajar kan sekolah Darunaja atau pesantren Darunaja, MTS Darunaja khususnya sudah ada yang namanya Penilaian Kinerja Guru atau yang namanya itu evaluasi mikroteaching. Dan itu sudah oke, dan bukan hanya oke saja, sudah bisa dibuktikan dengan adanya evaluasi itu sudah ada (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

Berkaitan tentang bagaimana kepala madrasah membina guru-guru dalam meningkatkan profesionalitasnya, kepala madrasah dan wakil mengatakan:

“Pembinaan guru dilakukan dengan berbagai cara seperti mentoring, workshop dan pelatihan. Kita dorong juga guru-guru untuk

mengikuti program pengembangan profesional yang diseleggarakan oleh lembaga yang ada dan terkait (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Kalau sekarang dengan kerjasama Departemen SDM, sumber daya manusia juga, itu ada pelatihan ya. Pelatihan itu penting untuk peningkatan kualitas guru, khususnya dalam bidang metode mengajar. Kemarin pelatihannya dilaksanakan ketika di masa-masa ujian. Bahkan ke depannya mungkin saja pelatihannya di jam pelajaran aktif, tapi ini masih dibahas di internal. Jadi salah satunya dengan pelatihan. Jadi, ya tadi supervisi juga dalam rangka meningkatkan kualitas guru. Pelatihan juga dalam rangka meningkatkan kualitas guru. Setahun sekali juga ada IHT, in-house training, juga dalam rangka meningkatkan kualitas guru (Wawancara pada 9 Januari 2025).”

Pertanyaan tentang pernah atau tidak bapak mengikuti diklat, seminar, maupun pembinaan untuk meningkatkan kompetensi guru, bagaimana pembinaanya guru menjawab:

“Alhamdulillah Kepala Sekolah percaya untuk hal itu ya. Untuk misalnya untuk kegiatan kemarin literasi kebetulan memang saya itu disesuaikan dengan yang berkaitan dengan literasi gitu ya. Kemarin ANBK, ikut itu saya program MGMP juga, kegiatan literasi. Kemudian sempat juga kerjasama dengan sekolah lain untuk kegiatan menulis. Jadi santrinya berusaha lebih dimotivasi untuk membaca dan menulis. Di situ saya dilibatkan. Nah yang terakhir kemarin, kegiatan tentang pelatihan, jadi intinya kaitannya dengan literasi itu dari kepala sekolah itu mengarahkan karena disesuaikan dengan kemampuan guru itu. Jadi saya alhamdulillah di kegiatan literasi bergabung dengan sekolah luar (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Oke, sudah. Untuk yang terbaru kemarin, saya ikutin itu pelatihan AKMI, Asamial Kompetensi Minimum Madrasah. Saya perwakilan dari Madrasa Darunnajah untuk pelajaran Bahasa Indonesia. Alhamdulillah kemarin juga sudah sertifikatnya sudah ada dengan ada penilaian (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

Mengenai bagaimana strategi pembinaan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru, kapala madrasah mengatakan mengatakan:

“Menyusun program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan guru (pelatihan-pelatihan). Memberikan fasilitas dan dukungan yang diperlukan (perpustakaan, laboratorium dll) (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Jadi, karena sekarang zaman sudah zaman maju, zaman teknologi atau digital, jadi guru-guru harus banyak mempelajari,

mengajar yang sesuai dengan anak zaman sekarang. Karena anak zaman sekarang juga bisa jadi, tentu saja setiap zaman memiliki kekhasan atau tata cara atau kebiasaan yang berbeda, motivasi yang berbeda. Jadi kita harus menjadi guru yang menarik supaya anak-anak bisa menyerap ilmu yang kita sampaikan. dan tidak lupa juga dalam rangka meningkatkan guru yang profesional harus ada juga pelatihan guru seperti yang disebutkan tadi guna meningkatkan kemampuan guru tersebut (Wawancara pada 9 Januari 2025).”

Berkenaan tentang pembinaan khusus dan rutin yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru:

“Jadi hanya berpusat pada MGMP dan ada juga beberapa guru yang dioanggil secara personal. Menghubungkan dengan guru-guru MAPEL yang ada di luar sekolah (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Pembinaan khusus ya, pembinaan khusus alurnya yang saya perhatikan itu pertama jika ada guru-guru masalah dalam pengajaran atau guru itu melanggar beberapa peraturan yang saya tahu kan ada tabayun, ada pertanyaan dari tabayun. Jadi itu mungkin yang saya tahu sebagai pelaku di luar itu ya cukup oke dari tabayun itu kemudian ada tindakan 1, 2 dan 3. Untuk jelasnya ya saya tidak tahu tapi sepertinya ada aturan-aturan kita tuh seperti itu ada (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

Mengenai tentang bagaimana kontribusi kepala sekolah sebagai kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru. Kepala sekolah mengatakan:

“Sebagai Kepala Madrasah berperan sebagai fasilitator, motivator dan pembina, juga bertanggung jawab untuk menyediakan sumber daya yang dibutuhkan (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

c. Faktor Pendukung dan Hambatan Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru

Mengenai bagaimana kualifikasi akademik guru di MTS Darunnajah Ulujami, kepala madrasah mengatakan:

“Sebagain guru di MTs Darunnajah Ulujami memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang yang diampunya/diajarkannya. Namun masih ada guru yang perlu melanjutkan studinya untuk meningkatkan kualifikasinya (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

Mengenai hal tentang kenapa bapak berminat mengajar disini dan bagaimana kualifikasi bapak sebagai seorang pendidik disini, guru mengatakan bahwa:

“ya memang kalau saya sendiri juga memang dari IKIP ya, dari kejuruan emang guru. Jadi memang kalau untuk terjun langsung ke kelas, ke lapangan itu udah terbiasa, udah tahu, udah paham (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

Mengenai tugas dan tanggung jawab seorang guru dan Kemampuan apa yang paling penting yang harus dimiliki oleh seorang guru, kepala sekolah menjawab:

“Tugas utama adalah mengajar, membimbing dan mengevaluasi siswa dan sebagai pendidik (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Tugas dan tanggung jawab yang harus dimiliki guru adalah orang yang mentransfer ilmu pengetahuan. Mentransfer ilmu pengetahuan di zaman sekarang itu seorang santri, seorang siswa, seorang anak bisa saja mendapatkan ilmu pengetahuan dari mana saja. Dari gadget, dari internet, dari YouTube. Nah, di zaman sekarang yang tidak bisa dilakukan oleh gadget, atau internet, atau teknologi adalah transfer nilai value, kiam, transfer adat, transfer akhlaq, transfer moral. Jadi guru, mudaris, murobi memiliki tugas untuk transfer ilmu pengetahuan dan juga transfer nilai atau transfer akhlak tersebut. Itu penting bagi seorang guru (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

Berkenaan tentang tugas dan tanggung jawab seorang guru dan Kemampuan apa yang paling penting yang harus dimiliki oleh seorang guru, guru menjawab:

“Tugas guru kan bukan hanya transfer ilmu, bukan hanya memberikan pengetahuan saja. Tapi selain dari itu, guru kan mendidik, jadi seorang guru itu bisa mendidik, seorang guru itu bisa memberikan pemahaman ilmu yang dia miliki dan menemukan bekas dan niat anak tersebut (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

Pertanyaan mengenai hambatan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru dan bagaimana kepala madrasah dan wakil menanggulangnya. Kepala sekolah mengatakan:

“Secara umum guru di MTs. Darunnajah Ulujami memiliki dedikasi yang bagus/tinggi, namun ada beberapa guru yang perlu meningkatkan kompetensinya dalam bidang tertentu terkhususnya guru pengabdian yang memang harus lebih ditingkatkan lagi kemampuannya (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Dengan Melihat keadaan guru yang ada di Darunnajah yang didominasi guru pengabdian saya rasa masi banyak kendala yang di dapatkan seperti kemampuan meraka dalam mengajar. Ya, jadi seluruh guru, terlebih lagi guru-guru muda harus memiliki yang namanya rasa memiliki atau self-belonging ya. Kalau kita sudah punya rasa memiliki, kita seorang guru kita harus meningkatkan kualitas kita, itu banyak bertanya kepada yang senior. Nah tadi, bimbingan daripada guru senior atau bimbingan daripada pihak madrasah kepada guru itu. Selain tadi sudah disebutkan ada MGMP Musyawarah Guru Mata Pelajaran, ada kumpul-kumpul yang diadakan. Nah, ada juga taftish iqdat. Taftish iqdat atau pemeriksaan perangkat pembelajaran atau kelengkapan ketika dia sebelum mengajar. Nah, taftis iqdat itu di Darunajah diadakan setiap harinya jam 6.30 sampai jam pertama selesai jam 07.40. Nah, selain di waktu taftis iqdat, harusnya semua guru, terlebih lagi guru muda itu tetap banyak belajar kepada guru senior, kepada master teacher yang sudah ditunjuk. Jadi, di Darunajah karena ada lembaga kaderisasi, kita harus siap mengajar apa yang sudah ditugaskan atau diamanahkan kepada kita (Wawancara pada 9 Januari 2025).”

Berkanaan tentang apa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi guru dan bagaimana kepala sekolah menanggulangnya, guru menjawab:

“Nah ini kan ibaratnya yang pengabdian ini kan mereka baru dengan sederajat, dengan tingkatan masih SMA gitu kan. Mereka belum tahu bagaimana pembelajaran, paling enggak mereka harus tahu psikologi anak. Dalam pembelajaran itu psikologi anak dulu menyelami, sedangkan mereka anak yang memang baru usia 19-20 ya. Yang masih untuk menghadapi anak, yang menghadapi anak yang seperti itu kalau belum ada pengalaman tentang pendidikan psikologi, pendidikan tentang bagaimana cara pembelajaran di kelas dengan yang baik. Kalau kita kan dulu diajarkan tuh metodologi pembelajaran, yang berkaitan dengan pembelajaran misalnya psikologi. Jadi paling enggak kita udah ada ilmunya gitu loh untuk memberikan ke anaknya. Nah dengan adanya guru baru, maksudnya guru pengabdian itu memang perlu ada pembinaan lagi untuk mereka lebih merasakan bahwa bukan sekadar mengajar tapi tujuannya untuk mendidik anak. Biar lebih hasilnya itu ada ke anaknya dari tingkat pendidiknya kalau bisa memang harus ada pembinaan dari kepala sekolah mungkin dari guru-guru senior membimbing, membimbing grup pengabdian biar lebih baik lagi (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Menurut Ada dari dua-duanya sih, dari segi senior, dari guru senior juga, dan juga guru-guru yang junior juga? Sebenarnya wadah untuk pertemuan guru junior dan guru senior itu sudah ada di Darunaja dengan MGMP yang kita lakukan itu ya. Tapi memang ada beberapa, masih beberapa kendala gitu. Mungkin karena adanya banyak sekali kegiatan di Darunaja, akhirnya ketika guru junior itu beberapa guru junior tidak datang ketika MGMP. Padahal mungkin ada beberapa pembahasan yang perlu dibahas untuk peningkatan kualitas pendidikan. Tapi bisa jadi mereka tidak hadirnya karena memang setelah saya tahu, saya lihat, memang ada tugas-tugas bunduk yang memang harus mereka ikuti. Jadi ada tidak bertemunya itu. dan juga melihat guru pengabdian yang baru lulus saya kira perlu kiranya dalam meningkatkan kemampuannya karna ini memang masih menjadi kendala juga terkhususnya dalam mengajar (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

Pertanyaan tentang melakukan diskusi atau rapat untuk mencari solusi dari permasalahan yang ada dalam meningkatkan kompetensi guru, Kepala madrasah dan wakil mengatakan:

“Disini kita memiliki waktu untuk berdiskusi dengan para guru tentunya membahas kendala-kendala yang terdapat di kelas dan mencari solusinya, dan disini kita berkumpul dengan guru-guru setiap hari senin (Wawancara pada 8 Januari 2025).”

“Diskusi atau rapat yang dilakukan bapak/ibu kepala sekolah di MTS Darunnajah Ulujami untuk mencari solusi dari permasalahan dalam meningkatkan kompetensi guru dapat bervariasi tergantung pada kebutuhan dan situasi spesifik. Tapi yang secara rutin dilaksanakan setiap hari seni siang (Wawancara pada 11 Januari 2025).”

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Seperti yang telah dijelaskan dalam Bab 1, tujuan penelitian ini adalah untuk memahami gaya kepemimpinan Kepala Madrasah, strategi yang diterapkan, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan.

Dalam hal ini, peneliti berupaya menganalisis hasil penelitian terkait gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan. Analisis ini bertujuan untuk memahami bagaimana kepemimpinan yang diterapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru.

- a. Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalitas guru

Pada dasarnya, gaya kepemimpinan merupakan perwujudan perilaku seorang pemimpin yang mencerminkan kemampuannya dalam memimpin. Kepemimpinan memiliki karakteristik yang unik, mencakup sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian, yang membedakan satu pemimpin dari yang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah MTs Darunnajah mengadopsi pendekatan yang demokratis sekaligus militeristis. Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan tugasnya, Kepala Madrasah memberikan ruang bagi partisipasi dan musyawarah, namun tetap menegakkan disiplin dan ketegasan dalam mengelola lembaga pendidikan.

Kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah di MTs Darunnajah tercermin dalam pola komunikasi dan kerja sama yang terjalin antara Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, serta para guru. Kepala Madrasah senantiasa mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian permasalahan yang muncul di sekolah. Selain itu, Kepala Madrasah juga terbuka terhadap kritik dan saran dari guru serta Wakil Kepala Madrasah, demi kepentingan dan kemajuan pendidikan di MTs Darunnajah.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Busro, yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan mengedepankan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dengan gaya ini memiliki karakter yang terbuka terhadap saran dan kritik serta memahami kebutuhan pegawainya.

Kepemimpinan militeristis Kepala Madrasah di MTs Darunnajah tercermin dalam penerapan disiplin yang tegas terhadap para guru. Kepala Madrasah memastikan bahwa setiap guru aktif dalam mengajar di kelas serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah. Selain itu, Kepala Madrasah juga melakukan pemanggilan terhadap guru yang bermasalah atau dianggap

kurang aktif dalam menjalankan tugasnya, guna memberikan arahan dan pembinaan agar kualitas pengajaran tetap terjaga.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Busro, yang menyatakan bahwa kepemimpinan militeristis adalah gaya kepemimpinan yang menggerakkan pegawai dengan mengandalkan perintah berdasarkan jabatan, serta menuntut tingkat disiplin yang tinggi dalam pelaksanaannya.

Tabel 10
Pembahasan Hasil Penelitian

No	Gaya Kepemimpinan	Peningkatan Profesionalisme Guru
1	Demokratis	Membuat para guru terlibat dalam pengambilan keputusan
		Membuat para guru lebih Kolaboratif dan bekerjasama
		Membuat para guru lebih mengembangkan diri dan kompetensi
		Meningkatkan komunikasi yang baik antar guru
		Meningkatkan motivasi para guru
		Meningkatkan profesionalisme guru dalam beretika dan bertanggung jawab
2	Militeristis	Membuat keputusan yang terpusat
		Membuat hierarki yang kuat
		Membuat para guru memiliki disiplin yang tinggi
		Membuat para guru lebih terkontrol
		Efisiensi dalam keputusan yang telah ditetapkan
		Membuat para guru patuh terhadap prosedur di lembaga

b. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Upaya meningkatkan kompetensi guru oleh Kepala Madrasah harus dilakukan dengan strategi yang matang dan terencana. Strategi merupakan langkah penting dalam mencapai kesuksesan suatu lembaga, termasuk dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan. Melalui analisis terhadap lingkungan, Kepala Madrasah perlu menentukan cara terbaik untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada guna mewujudkan tujuan serta visi dan misi sekolah. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, Kepala Madrasah

juga harus memperhatikan kebutuhan sekolah, khususnya dalam hal pengembangan sumber daya manusia, yaitu para guru, agar dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut E. Mulyasa, strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah terbagi menjadi dua, yaitu **strategi umum** dan **strategi khusus**.

- **Strategi umum** mencakup tiga aspek utama, salah satunya adalah pengembangan tenaga kependidikan yang dilakukan secara terencana dan terstruktur.
- **Strategi khusus** lebih berfokus pada peningkatan dan pengelolaan tenaga kependidikan secara langsung.

Dalam menerapkan strategi ini, kepala sekolah juga mempertimbangkan berbagai keputusan yang berkaitan dengan kesejahteraan guru, pengembangan karier dan pendidikan guru, serta pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga pendidik.

Pembinaan kompetensi guru memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu memberikan hasil yang optimal dalam setiap tahap proses pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi peserta didik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Madrasah telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan profesionalitas guru. Salah satu aspek yang menjadi perhatian utama adalah kompetensi profesional, yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik akan lebih efektif dalam menyampaikan materi, membimbing peserta didik, serta mengevaluasi hasil belajar secara menyeluruh, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah telah melaksanakan berbagai langkah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Berikut adalah pembahasannya:

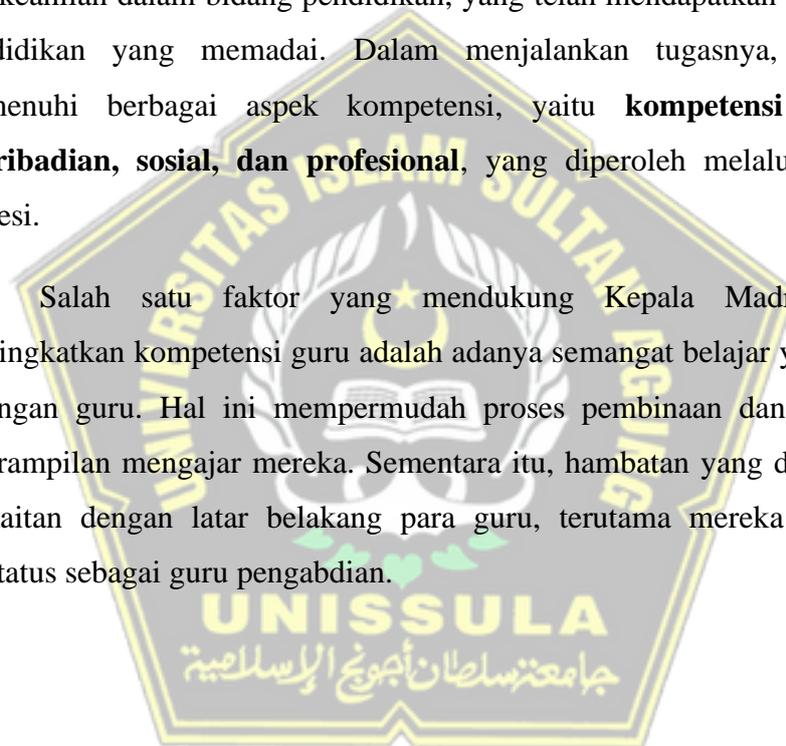
1. **Menentukan Tujuan Pembinaan**
Tujuan pembinaan ditetapkan berdasarkan permasalahan atau kendala yang dihadapi oleh para guru dalam proses pembelajaran.
2. **Merencanakan dan Mengembangkan Program Peningkatan Kompetensi Guru**
Perencanaan program peningkatan kompetensi guru telah dilakukan dengan baik, meskipun masih perlu penyempurnaan agar lebih terstruktur secara sistematis.
3. Implementasi program Program dilaksanakan berdasarkan kebutuhan dan kesempatan. Programnya disini ada yang khusus dan juga umum, dimana untuk yang umumnya biasa diadakan di luar seperti seminar pelatihan keluar, magang, studi banding, dan untuk yang pembinaan khusus di MTS Darunnajah dilaksanakan setiap minggu.
4. **Implementasi Program**
Pelaksanaan program disesuaikan dengan kebutuhan dan peluang yang ada. Program ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu: **Program Umum**, seperti seminar, pelatihan di luar sekolah, magang, dan studi banding. **Program Khusus**, yaitu pembinaan internal yang dilakukan secara rutin setiap minggu di MTs Darunnajah.
5. Evaluasi dan monitoring program untuk evaluasi tentang program pembinaan yang telah dilakukan kepala sekolah mengevaluasi hal yang menyimpang untuk diperbaiki kedepannya. Dan untuk melihat perkembangan guru juga dilakukan evaluasi dari peserta didik.
6. **Evaluasi dan Monitoring Program** Kepala Madrasah melakukan evaluasi terhadap program pembinaan untuk mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki ke depannya. Selain itu, perkembangan guru juga dinilai melalui evaluasi dari peserta didik guna mengukur efektivitas pembinaan yang telah dilakukan.

c. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.

Kesadaran akan pentingnya kompetensi profesional menuntut tanggung jawab besar bagi para guru. Mereka harus siap menghadapi berbagai tantangan dalam tugas dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perkembangan pribadi mereka. Oleh karena itu, guru perlu beradaptasi dan terus meningkatkan diri sesuai dengan perkembangan zaman.

Seorang guru profesional adalah individu yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam bidang pendidikan, yang telah mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang memadai. Dalam menjalankan tugasnya, guru harus memenuhi berbagai aspek kompetensi, yaitu **kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional**, yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Salah satu faktor yang mendukung Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru adalah adanya semangat belajar yang tinggi di kalangan guru. Hal ini mempermudah proses pembinaan dan peningkatan keterampilan mengajar mereka. Sementara itu, hambatan yang dihadapi lebih berkaitan dengan latar belakang para guru, terutama mereka yang masih berstatus sebagai guru pengabdian.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

- a. Kepala madrasah MTS Darunnajah terkadang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan juga terkadang menerapkan gaya kepemimpinan militeristis dalam meningkatkan profesionalitas guru. Dalam kepemimpinan demokratis, Kepala Madrasah selalu mengutamakan musyawarah dengan guru dan staf, serta terbuka terhadap kritik dan saran guna mencapai tujuan bersama dalam memajukan sekolah. Komunikasi dan kerja sama antara Kepala Madrasah, guru, dan staf terjalin dengan baik. Sementara itu, dalam aspek kepemimpinan militeristis, Kepala Madrasah menegakkan disiplin tinggi dalam menggerakkan para guru agar lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.
- b. Strategi Meningkatkan Profesionalitas Guru Kepala Madrasah menerapkan strategi peningkatan profesionalitas guru dengan melakukan pembinaan rutin setiap minggu. Selain itu, sekolah juga menyelenggarakan berbagai program seperti tes bakat, pembinaan kompetensi, seminar, serta pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan maupun pihak sekolah.
- c. Faktor yang mendukung peningkatan kompetensi guru adalah tingginya semangat belajar yang dimiliki para guru, sehingga mempermudah proses pembinaan dan pengembangan keterampilan mengajar mereka. Namun, faktor penghambat lebih banyak berkaitan dengan latar belakang para guru, terutama bagi mereka yang masih berstatus sebagai guru pengabdian dan perlu terus meningkatkan kemampuannya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan, baik dalam pengumpulan data, keterbatasan waktu, maupun lokasi penelitian. Salah satu keterbatasan yang dihadapi adalah adanya subjektivitas dalam mendeskripsikan temuan atau hasil penelitian di lapangan. Meskipun telah dilakukan upaya untuk meminimalkan hal tersebut melalui reduksi data, triangulasi sumber, serta verifikasi ulang dengan informan terkait, namun hasil yang diperoleh masih dirasa belum sepenuhnya optimal. Selain itu, keterbatasan dalam pemikiran juga turut memengaruhi kesempurnaan penelitian ini.

5.3 Saran

1. Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan demokratis dan militeristik diharapkan dapat membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik. Dengan dukungan dari para guru yang memiliki semangat belajar dan kemampuan kerja sama yang tinggi, kepala sekolah diharapkan terus berupaya memberikan pembinaan terbaik bagi guru sehingga dapat menciptakan serta menghasilkan output pendidikan yang berkualitas dan berstandar internasional.
2. Guru yang aktif dalam menjalankan program yang telah dirancang oleh kepala sekolah diharapkan dapat terus menjaga konsistensi dan antusiasme dalam melaksanakan program tersebut dengan baik, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meninjau kembali instrumen penelitian yang digunakan guna memaksimalkan hasil penelitian. Selain itu, penelitian serupa sebaiknya menggunakan referensi yang berkualitas agar dapat menghasilkan karya ilmiah yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel

Uriatman, Markis. (2015) *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan disiplin Guru*. Dalam Artikel manajer Pendidikan Vol 9 No 6 Tahun 2015. Misu Rawas: SMK N Tugumulyo

Rosita, Tita. (2014). *Perana, Fungsi Perencanaan, Dan Pembiayaan Dalam Manajemen Pendidikan*. Dalam Artikel Perencanaan Dan Pembiayaan Pendidikan. Universitas Terbuka.

Kompasiana, Benarkah Kualitas Guru di Indonesia Masih Rendah? https://www.kompasiana.com/mitameriska/632ca02b08a8b520ef238812/benarkah-kualitas-guru-di-indonesia-masih-rendah?page=1&page_images=1 diakses pada 06 April 2023 pk 21.13.

Buku

Amri, Syaiful Dkk. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Tangerang: Seval Leterindo Kreasi.

Bastian, Adolf dan Yasin. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Buan, Yohana Afliani Ludo. (2020). *Guru dan Pendidikan Karakter*. Indramayu: Penerbit Adab.

Budiman, Muhammad. (2021). *Kepemimpinan Islam Teori dan Aplikasi*. Tasikmalaya: Edu Publisher.

Budiwibowo, Satrijo dan Sudarmiani. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Dian, Rostikawati. (2022) *Mamajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.

Didin, Fatihuddin dan Holisin, Iis. (2020). *Kapita Selekta Metodologi Penelitian*". Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

- Febriana, Rina. (2019). *Kompetensi Guru*. Jawa Timur: Bumi Aksara.
- Gafur, Abdul. (2020). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Islam*. Sidoarjo: CV. Nizamia Learning Center.
- Hartawan, Roli Fola Cahya. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Hatta, Herman Dkk. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hidayah, Nurul Dkk. (2020). *Manajemen Pendidikan, Pembelajaran, dan Pelatihan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Janawi. (2019). *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta.
- Kadarman dan Udaya, Yusuf. (1997). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Cetakan 5 (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama).
- Karim. (2022). *Pengembangan Mutu Guru Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Malingkas, Melky. (2022). *Servant Leader Integritas Kenerja Kepala Sekolah*. Malang: CV. Azka Pustaka.
- Moleong, Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muh, Fitrah dan Luthfiyyah (2017). *Penelitian Kualitatif Tindakan Kelas Dan Studi Kasus*. Sukabumi: CV. Jejak,
- Mulyasa. (2018). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. bandung Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2019) *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Askara.
- Nizar, Samsul dan Efendi Hasibuan, Zainal. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Hadis Telaah Historis Filosofis*. Jakarta: Kencana.

Safitri, Dewi. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Tembilahan-Riau: Pt. Indragiri Dot Com.

Sajidah, Kiki dan Julaeha, Siti. (2019). *Setrategi Kepemimpinan dalam Islam*. Jakarta: Kencana, 2019.

Sandu, Siyoto dan Sodik, Ali. (2015) “*Dasar Metode Penelitian*. Cetakan 1 Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Setyawan, Wahyu Aris Dkk. (2021). *Profesi Kependidikan*. Malang: Ahli Media Press.

Sobian, Pether. (2019). *Pemimpin dan Kepeimpinan*. Jawa Tengah: Lakaisha.

Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Cetakan 1. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Suhaelayanti. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Medan: Yayan Kita Menulis.

Sugiono (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, CV

Sulistiyono, Joko. (2022). *Meningkatkan Kedisiplinan Mengajar Guru Melalui Suvervisi Akademik Teknik Individual*. Lombok: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penulisan Indonesia.

Sumadi dan Rahmianti, Siti. (2022). *Manajemen Pendidikan Islam Teori dan Implementasi Pemanfaatan Teknologi dan Informasi*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.

Suparman. (2019). *Kepeimpinan Kepala Madrasah dan Guru*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Jurnal

Aliyudin, Ahmad. (2018). *Asas dan Fungsi Kepemimpinan*. Dalam Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, Vol 03, No 1, Tahun 2018. Banten: Universitas Islam Negeri Banten.

- Awwaliyah, Robiatul dan Kadi, Titi. (2017). *Inovasi Pendidikan: Upaya Penyelesaian Problematika Pendidikan Di Indonesia*. Dalam Jurnal Islam Nusantara No 2 Tahun 2017. Samarinda: IAIN Samarinda.
- Azzaruddin. (2020). *Peran dan Fungsi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan profesionalitas Guru*, Dalam Jurnal Islam Hamzah Fansuri Vol 03 No 2. Subulussalam: STIT Hamzah Fansuri.
- Balqis, Putri. (2014). *Kompetensi Pedagogik Guru dalam Meningkatkan Motifasi Belajar Siswa Pada SMPN 3 Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar*, Dalam Jurnal Administrasi Pendidikan Vol 02 No 01. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Emas Kurnianingsih, Peran Kepakah Sekolah dalam Meningkatkan profesionalitas Guru, Dalam Indonesian Journal Of Management & Administration Vol 01, No 01, (Ciamis: Universitas Galuh, 2017), hlm. 11.
- Er Karima, Zara. (2020). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Prespektif Islam*. Dalam Journal Islamic Of Education, Vol 03, No 01. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Fitriani, Nanik. (2013). *Pengaruh Presepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Dalam Jurnal Ependidikan Ekonomi Vol 1 No 1 Tahun 2013. Semarang: IKPI Veteran
- Hari Utami, Indah. (2020). *Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik di SD Negari Maguwoharjo 1 Yogyakarta*, Dalam Jurnal Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Huda, Maulimul. (2017). *Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi belajar Siswa (Studi Korelasi Terhadap Mata Pelajaran PAI)*. Dalam Jurnal Penelitian Vol 11 No 02. Jawa Tengah: STAIN Kudus.
- Iskandar, Uray. (2013). *Kepemimpinan Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Dalam Jurnal Visi Ilmu Pendidikan No 1 Tahun 2013. Pontianak: Universitas Tanjungpura.

Kurnianingsih, Emas (2017). Peran Kepakah Sekolah dalam Meningkatkan profesionalitas Guru. Dalam Indonesian Journal Of Management & Administration Vol 01 No 01. Ciamis: Universitas Galuh.

Muldiyana, Nugraha. (2018). *Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran*. Dalam Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, No 1, Tahun. Banten: Universitas Islam Negeri Banten.

Nurul Huda, Mohammad. (2018). *Peran Kompetensi Sosial Guru Dalam Pendidikan*, Dalam Jurnal Prodi Pendidikan Islam Vol 06 No 02. Sura Baya: STAI Luqman Al Hakim.

Suarga. (2017). *Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinankepala Madrasah Terhadap Peningkatan Mutu Layanadministrasi Pendidikan*. Dalam Jurnal Idaarah, Vol 01, No 01. Makasar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Tabi'in, As'Adut. (2017). *Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar pada MTsn Pekan Heran Indragri Hulu*. Dalam Jurnal Idaarah, Vol 01, No 01. Makasar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Skripsi

Dayana, Dayu. (2018). *Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al Khoirillah*. Dalam Sekripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Malang: UIN Wali Songo.

Nabilla Rosya, Nadia. (2018). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia*, Dalam Sekripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Lampung: UIN Raden Intan.

Rabadi. (2019). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Blangkejeren*. Dalam Sekripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Banda Aceh: UIN Ar Raniry.

Undang-Undang

Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005, Tentang Guru. Bab IV pasal 10.

Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen.

Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

UUD 1945, Pasal 31 Ayat 1 dan 2

