

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DALAM MENGEMBANGKAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH ALYAH NEGERI
(MAN) 2 PAMEKASAN**

TESIS

Oleh:

Moh. Romzi

NIM : 210106210028



MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DALAM MENGEMBANGKAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI
(MAN) 2 PAMEKASAN**

TESIS

Diajukan kepada:

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk
memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Magister
Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Moh. Romzi

NIM : 210106210028

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak.

Dosen Pembimbing II

Dr. H. Muhammad Amin Nur, M.A.

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Naskah Tesis dengan judul *"Kepemimpinan Transformatif dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pamekasan"* yang disusun oleh Moh. Romzi (21010621028) ini telah diperiksa secara keseluruhan dan disetujui oleh tim pembimbing untuk diajukan kepada Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diuji dalam Sidang Ujian Tesis.

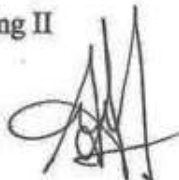
Malang, Juni 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak.
NIP. 196903032000031002

Pembimbing II



Dr. H. Muhammad Amin Nur, M.A.
NIP. 197501232003121003

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016

LEMBAR PENGESAHAN

Naskah Tesis dengan judul *“Kepemimpinan Transformatif dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pamekasan”* yang disusun oleh Moh. Romzi (21010621028) dan telah diuji pada tanggal 4 juli 2023.

Dewan Penguji,



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016

Penguji Utama



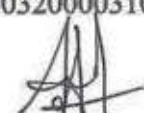
Abdul Aziz, M.Ed, Ph.D
NIP:196906282006041004

Ketua Penguji



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak.
NIP. 196903032000031002

Pembimbing I



Dr. H. Muhammad Amin Nur, M.A.
NIP. 197501232003121003

Pembimbing II

Mengetahui

Direktur pascasarjana



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak.
NIP. 196903032000031002

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Moh Romzi
Tempat & tanggal lahir : Sumenep, 27 Oktober 1997
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian :Kepemimpinan Transformatif dalam
Mengembangkan Profesionalisme Guru di
Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pamekasan.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar rujukan.

Apabila dikemudian hari ternyata tulisan/naskah saya tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka secara otomatis tulisan/naskah saya dianggap gugur.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Malang, Juni 2023

Hormat Saya



Moh. Romzi
210106210028

MOTTO

Pemimpin yang baik tidak diberikan tapi ditempa dengan berbagai keadaan

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur tiada henti saya ucapkan kepada Allah SWT atas segala nikmat yang tak terhitung dan nikmat atas keluarga, sahabat dan teman yang luar biasa. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Di universe yang luas dan metaverse yang tak terbatas terimakasih sudah hidup dan berada dalam ruang waktu yang sama denganku dan dengan rasa bangga terhadap keluarga serta rendah hati saya persembahkan karya tulis ini kepada kalian yang selalu memberikan perhatian yang cukup untuk terus menjadikan saya menjadi pribadi yang lebih baik.

ABSTRAK

Romzi, Moh. 2023. *Kepemimpinan Transformatif Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pamekasan*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (1) Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. (2) Dr. H. Muhammad Amin Nur, M.A.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformatif, Pengembangan profesionalisme guru

Pengembangan profesionalisme guru merupakan suatu hal *urgent* dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan. Hal itu dikarenakan profesionalisme guru akan mempengaruhi mutu pembelajaran dan lembaga pendidikan itu sendiri. Kebijakan pengembangan profesionalisme guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah, dengan demikian dibutuhkan seorang pemimpin yang kerap melakukan perubahan untuk menjadi lebih baik.

Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana konsep kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan?, (2) Bagaimana proses kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan?, (3) Bagaimana dampak pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Untuk menjaga kealamian data peneliti terjun langsung ke lokasi untuk mendapatkan data terkait dengan kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian data yang diperoleh akan dianalisis dengan analisis interaktif menggunakan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun pengecekan keabsahan datanya menggunakan perpanjangan keikutsertaan; triangulasi sumber; triangulasi teknik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Konsep kepemimpinan transformatif di MAN 2 Pamekasan dicirikan dengan selalu melakukan perubahan, mempunyai standard moral dan etika yang tinggi, selalu memotivasi para pengikut untuk terus mentransformasikan kemampuannya mengikuti tuntutan pendidikan serta menginspirasi para pengikut. (2) Pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan dilakukan dengan, Pertama pembinaan yang mana kepala sekolah melakukan pembinaan dengan sosialisasi, pendekatan persuasif. Kedua pengembangan di MAN 2 Pamekasan juga dilakukan dengan metode seminar atau workshop. Ketiga melalui MGMP, guru-guru bisa berbagi pengalaman dan ilmu yang bisa diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme guru (3) Dampak pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan diantaranya adalah: penguasaan kurikulum dan bahan ajar, kedisiplinan pendidik meningkat, dan motivasi mengajar yang semakin baik.

ABSTRACT

Romzi, Moh. 2023. Transformative Leadership in Developing Teacher Professionalism at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pamekasan. Thesis. Islamic Education Management Masters Study Program, Postgraduate, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisors: (1) Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. (2) Dr. H. Muhammad Amin Nur, M.A.

Keywords: Transformative leadership, Development of teacher professionalism

Developing teacher professionalism is an urgent matter to be carried out by every educational institution. That is because teacher professionalism will affect the quality of learning and the educational institution. The leadership style of the madrasa head influences the teacher's professional development policy. Thus a leader who often makes changes for the better is needed.

The formulation of the problems raised in this study are: (1) What is the concept of transformative leadership in developing teacher professionalism at MAN 2 Pamekasan? (2) What is the process of transformative leadership in developing teacher professionalism at MAN 2 Pamekasan? (3) How does the development of teacher professionalism impact MAN 2 Pamekasan?

This study uses a qualitative approach with a case study type of research. To maintain the naturalness of the data, researchers went directly to the location to obtain data related to transformative leadership in developing teacher professionalism through observation, interviews and documentation. Then the data received will be analyzed by interactive analysis using data condensation, data presentation, and concluding, as for checking the validity of the data using the extension of participation, source triangulation, and technical triangulation.

Based on the results of the study, it can be concluded that: (1) The concept of transformative leadership at MAN 2 Pamekasan is characterized by always making changes, having high moral and ethical standards, always motivating followers to continue to transform their abilities to keep up with educational demands and inspire followers. (2) The development of teacher professionalism at MAN 2 Pamekasan is carried out by, First, coaching where the school principal conducts coaching with socialization, a persuasive approach. The two developments at MAN 2 Pamekasan were also conducted using the seminar or workshop method. Third, through the MGMP, teachers can share experiences and knowledge needed to improve teacher professionalism (3) The impact of developing teacher professionalism at MAN 2 Pamekasan includes mastery of curriculum and teaching materials, increased educator discipline, and better teaching motivation.

مستخلص

رامزي، محمد. ٢٠٢٣. القيادة التحويلية في تطوير احتراف المعلم في المدرسة الثانوية الثانية الحكومية باميكاسان. رسالة الماجستير. قسم إدارة التعليم الإسلامي، للدراسة العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. تحت إشراف: (١) الأستاذ الدكتور الحاج واجد موريني الماجستير، (٢) الدكتور الحاج محمد أمين نور الماجستير.

الكلمات الدالة: القيادة التحويلية، تنمية مهنية المعلم

إن تطوير احتراف المعلم له أمر مهم من قبل كل مؤسسة تعليمية. لأن احتراف المعلم سيؤثر على جودة التعلم والمؤسسة التعليمية نفسها. تتأثر سياسة تطوير احترافية المعلم بأسلوب القيادة لدى رئيس المدرسة، حيث يؤدي أسلوب القيادة الذي يميل إلى الشمولية إلى تقليل إبداع الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. وبالتالي، فإن الأمر يتطلب قائدًا غالبًا ما يقوم بإجراء التغييرات للأفضل. صياغة المشكلات التي أثرت في هذه الدراسة هي: (١) ما هو مفهوم القيادة التحويلية في تطوير احتراف المعلم في المدرسة الثانوية الثانية الحكومية باميكاسان؟، (٢) ما هي عملية تطوير احتراف المعلمين في المدرسة الثانوية الثانية الحكومية باميكاسان؟، (٣) ما هو تأثير تطوير احترافية المعلمين في المدرسة الثانوية الثانية الحكومية باميكاسان؟

تستخدم هذه الدراسة نمطًا نوعيًا مع نوع دراسة حالة. وطبيعة البيانات لهذا البحث، قام الباحث المشارك بشكل مباشر في هذه الدراسة بالحصول على البيانات المتعلقة بالقيادة التحويلية في تنمية احترافية المعلم عن طريق الملاحظة والمقابلات والتوثيق. ثم يتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق التحليل التفاعلي باستخدام تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. أما بالنسبة للتحقق من صحة البيانات باستخدام تمديد المشاركة، تثلث المصدر التثلث الفني.

بناءً على نتائج البحث، يمكن استنتاجها فيما يلي: (١) يتميز مفهوم القيادة التحويلية في المدرسة الثانوية الثانية الحكومية باميكاسان بالعديد من الأشياء وهي إجراء تغييرات دائمة، ومعايير أخلاقية وأخلاقية عالية، ودائمًا ما يحفز المتابعين على الاستمرار في تحويلهم. القدرة على متابعة المطالب التعليمية وإلهام المتابعين. (٢) يتم تطوير احترافية المعلم في المدرسة الثانوية الثانية الحكومية باميكاسان من خلال التدريب أولاً، حيث يقوم مدير المدرسة بتوجيه المعلمين الذين يُعتقد أنهم بحاجة إلى التدريب بعد أن يقوم قائد المدرسة أو رئيسها بتحليل أوجه القصور والاحتياجات التي تحتاج إلى تصحيح. ثانياً، تنفيذ التطوير في المدرسة الثانوية الثانية الحكومية باميكاسان باستخدام طريقة الندوة أو ورشة العمل. ثالثاً، من خلال MGMP حيث يمكن للمدرسين تبادل الخبرات والمعرفة التي يمكن استخدامها من قبل المعلمين الذين هم أعضاء في المجموعة لإضافة نظرة ثاقبة للمعلمين حول عملية التعلم في المدارس والمعلومات حول السياسات اللازمة لزيادة احتراف المعلم في تحسين الجودة، (٣) يشمل تأثير تطوير احترافية المعلمين في المدرسة الثانوية الثانية الحكومية باميكاسان إتقان المناهج ومواد التدريس، وزيادة انضباط المعلمين، وتحفيز التدريس بشكل أفضل.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulisan Tesis yang berjudul *“Kepemimpinan Transformatif dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pamekasan.”* dapat diselesaikan sesuai dengan rencana. Semoga ada guna dan manfaatnya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW dan para sahabatnya yang setia.

Penulisan Tesis ini sangat penting bagi penulis khususnya dalam rangka meningkatkan kemampuan keilmuan serta berbagai tugas akhir perkuliahan Program Pascasarjana konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam menyelesaikan Tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil. Untuk itu, penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor, atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
2. Bapak Prof. Dr. Wahidmurni, M.Pd. selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang sekaligus dosen pembimbing pertama. Terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan atas segala

bimbingan dan selalu senantiasa meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam membimbing sehingga dapat terselesaikan Tesis saya dengan tepat waktu

3. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd. Selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Amin Nur, M.A. sebagai sekretaris jurusan MPI sekaligus pembimbing kedua. Terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan atas segala bimbingan dan selalu senantiasa meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam membimbing sehingga dapat terselesaikan Tesis saya dengan tepat waktu
5. Bapak dan Ibu dosen jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran, mendidik, membimbing serta mengamalkan ilmunya dengan penuh ikhlas dan sabar. Semoga ilmu yang didapatkan bermanfaat dan berguna untuk bekal selanjutnya.
6. Bapak Dr. Muhammd Kholis Selaku Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan beserta guru dan staf yang telah memberikan izin dan bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
7. Kedua orang tua yang telah mendidik dan membesarkan saya, serta telah memberikan segalanya untuk kelancaran studi ini baik dari segi doa dan materi.

8. Kepada saudara-saudaraku yang selalu mensupport dan juga doakan setiap studi yang saya tempuh.

9. Teman-teman jurusan Manajemen Pendidikan Islam kelas A Angkatan 2021 yang selalu memberikan dukungan selama studi di Pascasarjana UIN Malang

Semoga apa yang telah saya peroleh selama menimba ilmu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat bermanfaat bagi saya khususnya dan pembaca. Terakhir, dengan segala keterbatasan dan kelebihan, mohon kritik dan saran dari semua pihak akan sangat berguna untuk penyempurnaan penulisan tesis ini dan semoga penelitian ini masih memberikan manfaat terutama bagi pengembangan ilmu dan dunia pendidikan kita, khususnya dunia pendidikan Islam, *Amin Yarabbal Alamin.*

Malang, Juni 2023
Penulis

Moh Romzi
NIM. 210106210028

DAFTAR ISI

COVER	i
TESIS	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
مستخلص.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Definisi Istilah.....	19
BAB II.....	21
KAJIAN PUSTAKA.....	21
A. Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru	21

1.	Pengertian Kepemimpinan Transformatif	21
2.	Ciri Kepemimpinan Transformatif	22
3.	Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru	23
B.	Proses Pengembangan Profesionalisme Guru oleh Kepemimpinan Transformatif	25
1.	Tahapan Pengembangan Guru	25
2.	Metode Pengembangan Guru	26
3.	Langkah-Langkah Pengembangan	31
C.	Dampak Pengembangan Profesionalisme Guru	33
1.	Pengertian Guru Profesional	33
2.	Standarisasi Guru Profesional	36
D.	Kepemimpinan Tranformtif dalam Perspektif Islam	38
1.	Berperilaku yang Tinggi dan Visioner	40
2.	Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)	41
3.	Stimulasi Intelektual (Fathonah)	43
4.	Senantiasa Berinovasi (Inovation).....	44
BAB III	46
METODE PENELITIAN	46
A.	Penelitian dan Jenis Pendekatan.....	46
B.	Kehadiran Peneliti	47
C.	Lokasi Penelitian	48
D.	Data dan Sumber Data	49
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	50
F.	Analisis Data	51
BAB IV	56
PAPARAN DATA TEMUAN PENELITIAN	56
A.	Paparan data	56
B.	Temuan Penelitian.....	75
BAB V	78
PEMBAHASAN	78
A.	Konsep Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionaslime Guru	78

B. Proses Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru	82
C. Dampak Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesioanlisme guru	87
BAB VI	89
PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Bukti digitaliasi MAN 2 Pamekasan.....	61
Gambar 4.2 Modul ajar kurikulum merdeka MAN 2 Pamekasan.....	62
Gambar 4.3 Upaya motivasi guru oleh kepala MAN 2 Pamekasan.....	64
Gambar 4.4 Upaya pendekatan persuasive kepala madrasah.....	64
Gambar 4.5 Notulensi rapat dan evaluasi kepala madrasah.....	66
Gambar 4.6 Pelaksanaan pelatihan in house training.....	70
Gambar 4.7 Sosialisasi kurikulum merdeka kepada guru.....	70
Gambar 4.8 Ucapan selamat untuk guru yang berprestasi.....	73
Gambar 4.9 Modul ajar guru MAN 2 Pamekasan.....	74

DAFTAR TABEL

Table 1.1 tabel orsinalitas penelitian.....	17
Table 2.1 tahap pengembangan guru.....	25
Table 2.2 kerangka piker.....	45
Table 3.1 tabel informan dan tema wawancara	51
Table 4.1 konsep kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru	74
Table 4.2 proses kepemimpinan transformatif dalam mengembangkan profesionalisme guru.....	75
Table 4.3 dampak kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat izin pra penelitian

Lampiran 2: Surat izin penelitian

Lampiran 3: Matriks penelitian

Lampiran 4: RPS dan Modul ajar

Lampiran 5: Foto kegiatan penelitian

Lampiran 6: Biodata peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan agenda jangka panjang pendidikan di Indonesia. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peranan berbagai elemen, salah satunya adalah peran guru yang profesional. Hamalik menuturkan tenaga pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola serta memberikan pelayanan teknis dalam bidang kependidikan.¹ Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru yang profesional. Hal ini disebabkan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah apabila pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh pendidik-pendidik yang dapat diandalkan keprofesionalannya. Agus F. Tamyong dalam Usman menyatakan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.²

Kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan prasyarat minimal yang ditentukan oleh syarat-syarat seorang guru yang profesional. Undang-Undang

¹ Tiara Anggia Dewi, Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang, Jurnal Promosi, Vol.3.No.1, 24.

² Moh Uzer Usman, Menjadi Guru Profesional. (Bandung: Remaja Rosdakarya 2010), 15.

Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalismenya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (*competency*) yang beraneka ragam.³ Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.⁴

Dalam konteks kekinian dan ke-Indonesia-an, guru profesional dicirikan oleh: 1) berkepribadian utuh; 2) menguasai kompetensi (terutama pedagogis & profesional) secara mantap; 3) mampu berkomunikasi efektif; dan 4) terampil menggunakan dan memanfaatkan TIK (teknologi informasi dan komunikasi). Guru profesional mampu melaksanakan pembelajaran secara berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dicirikan oleh ketuntasan siswa dalam belajar.⁵ Berlakunya undang-undang dan peraturan tersebut menuntut para guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, dan sebagainya.

³ Tiara Anggia Dewi, Pengaruh Profesionalisme Guru, 25.

⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republic Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, Pasal 2.

⁵ Abdul Halim Fathani, Guru Pembelajar, Bukan Guru Biasa (Gresik: Sahabat Pena Kita, Januari, 2020), 46.

Untuk dapat meningkatkan profesionalisme guru, dalam Lembaga Pendidikan membutuhkan seorang Pemimpin. Dalam lembaga pendidikan, seorang pemimpin memiliki peranan strategis dalam upaya meningkatkan kualitas serta mengelola sumberdaya yang ada di lembaga pendidikannya, serta mampu menunjukkan daya juang dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global.⁶ Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk terus mengevaluasi setiap program dan sumber daya yang ada sekolah untuk terus memperbaiki diri serta meningkatkan kualitas sekolah ataupun sumberdaya yang ada di sekolah yang ia kelola. Ada berbagai gaya kepemimpinan, salahsatu gaya kepemimpinan yang sering dipakai adalah kepemimpinan tranformatif.

Konsepsi Kepemimpinan Transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dimana, ia berpendapat bahwa seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.⁷ Selain itu, kepemimpinan transformasional memungkinkan sebuah lembaga pendidikan untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik secara *continue* hal ini membuka peluang untuk terus memperbaiki diri dengan kebutuhan perubahan zaman. Maka, penting bagi seorang pemimpin atau kepala sekolah untuk memperhatikan profesionalisme guru di lembaga tersebut.

⁶ Intan Silvana, dkk. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah* Jurnal Administrasi Pendidikan (Vol.XXIII No.2 Tahun 2016), 174.

⁷ Saiful Asyari, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah*, (Yogyakarta; Pustaka Ilmu, Desember, 2020), 34.

Akan tetapi, yang terjadi di lapangan tidak seperti yang diharapkan dikarenakan masih banyak pendidik yang belum benar-benar mempunyai kompetensi yang mempuni. Dalam kaitan ini, Ani M. Hasan, mengatakan bahwa kemerosotan pendidikan kita bukan disebabkan oleh perubahan kurikulum, tetapi lebih disebabkan oleh kurangnya kemampuan profesionalisme guru dan keengganan belajar siswa. Hal ini dibuktikan bahwa dari hasil penelitian P dan K DKI Jakarta tahun 2003, hampir sekitar 50% dari 91.000 guru di wilayah DKI Jakarta memerlukan penanganan khusus, karena memiliki kualitas dan mutu mengajar di bawah rata-rata.⁸ Bahkan, keberadaan guru di Aceh, akhir-akhir ini, sering mendapat sorotan tajam. Hal ini dibuktikan dengan hasil UAN tahun 2005 sangat menyedihkan, hampir 50% siswa (51.634 orang) di NAD yang tidak lulus.⁹ Fakta lain menunjukkan presentase hasil uji kompetensi pedagogik guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 37,42%, Sekolah Menengah Atas (SMA) 37,18%. Kompetensi kepribadian untuk guru SMP sebesar 49,56%, SMA 51,52%. Kompetensi profesional guru SMP 36,94%, SMA 36,40%. Kompetensi sosial, guru SMP 46,10%, SMA 44,70%.¹⁰ Sedangkan kualifikasi pendidik yang ada di sekolah atau madrasah masih ditemukan beberapa yang tidak memenuhi standar.

Menurut Marten Masoka, Ibrohim, Sri Endah Indriwati bahwa guru Biologi pada tingkat SMP dan SMA di kabupaten Teluk Bintuni dari 21 guru yang terdata menunjukkan bahwa lulusan Strata Satu (S1) sebesar 95,2% dan sebesar 4,8%

⁸ Darmaningtyas, Pendidikan Pada dan Setelah Krisis: Evaluasi Pendidikan di Masa Krisis, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), 66.

⁹ Muhsin, Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Menghadapi Era Globalisasi dan Informasi, *Fitra*, (Vol. 1, No. 2, Juli – Desember 2015), 22.

¹⁰ Muhammad Yusri Bachtiar, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Publikasi Pendidikan, (2016), 38.

lulusan Diploma (D3). Dari penelitian ini juga ditemukan bahwa kesesuaian bidang keahlian dengan bidang studi Biologi yang diajarkan pada satuan pendidikan SMP-SMA sebesar 71% dan yang tidak sesuai sebesar 29%. Sedangkan penguasaan kompetensi profesional sebesar 44,5% dan kompetensi pedagogik 30,7%.¹¹ Sehingga dengan demikian penelitian tentang kualifikasi pendidik tersebut membuktikan bahwa aktifitas pengembangan tenaga pendidik masih sangat dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa eksistensi dan keprofesionalan guru di sekolah dalam pembelajaran perlu dipertanyakan, sehingga mengakibatkan merosotnya kualitas pendidikan. Dengan demikian penelitian tentang kepemimpinan transformatif dalam mengembangkan profesionalisme guru ini sangat dibutuhkan.

MAN 2 Pamekasan banyak melakukan perubahan besar terjadi baik secara fisik, sarana prasarana dan fasilitas belajar mengajar, terlebih lagi prestasi yang diperoleh di MAN 2 Pamekasan saat Hari Guru Nasional (HGN) dan Hari Amal Bakti (HAB) ke-77 Kementerian Agama guru dan siswa MAN 2 Pamekasan berhasil mendapatkan penghargaan juara 1, 2, 3 hingga juara harapan di beberapa cabang lomba dalam Rangka HGN dan HAB ke-77 Kementerian Agama.¹² Serta beberapa guru yang mendapatkan penghargaan juara favorit dalam rangka Anugrah Guru dan Tenaga Kependidikan Madrasah Berprestasi Tingkat Nasional

¹¹ Marten Masoka and Sri Endah Indriwati, *Kompetensi Guru Bidang Studi Biologi SMP — SMA Sebagai Basis Program*, (2017), 516–23.

¹² <https://www.man2pamekasan.sch.id/read/66/prestasi-guru-dan-santri-man-2-pamekasan-dalam-rangkaian-lomba-di-hgn-hab-ke-77-kementerian-agama-kab-pamekasan> diakses pada tanggal 14 februari 2023.

tahun 2022 SK Nomor 6723.¹³ Hal tersebut menjadi perhatian tersendiri bagi calon peserta didik baru MAN 2 Pamekasan yang mana prestasi tersebut tidak terlepas dari peran guru yang profesional dan mempunyai serta kepiawaian kepala sekolah dalam mengatur, membuat kebijakan serta mengembangkan sumber daya yang ada di MAN 2 Pamekasan. Dengan potensi yang ada di MAN 2 Pamekasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kepemimpinan transformatif dalam mengembangkan profesionalisme guru

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka fokus penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan?
2. Bagaimana proses kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan?
3. Bagaimana dampak kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengungkapkan konsep kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan

¹³ <https://www.instagram.com/p/ClzqeSVSvBF/?igshid=YmMyMTA2M2Y=> diakses pada 14 april 2023.

2. Mengungkapkan proses kepemimpinan transformatif dalam mengembangkan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan
3. Mengungkapkan bagaimana dampak kepemimpinan transformatif dalam mengembangkan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini dapat di lihat dari beberapa aspek yaitu;

1. Kegunaan teoritis
 - a. Untuk MAN 2 Pamekasan

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi penjabaran yang jelas untuk para *stake holder* dalam menentukan kebijakan dalam mengembangkan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan ataupun di instansi pendidikan lain.
 - b. Untuk Institusi kampus

Bagi institusi sendiri di harapkan dapat menjadi tambahan refrensi sebagai bahan ajar untuk para mahasiswa sehingga khususnya program jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
2. Kegunaan praktis
 - a. MAN 2 Pamekasan

Bagi MAN sendiri dapat mejadi tambahan gagasan dalam membentuk profesionalisme guru yang mumpuni
 - b. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi penjabaran yang jelas bagi peneliti untuk para akademisi lainnya untuk selalu berbagai ilmu pengetahuan dan informasi serta

diharapkan dapat mengembangkan apa yang telah peneliti ketahui untuk terus menambah cakrawala pengetahuannya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentang Peran Kepemimpinan Transformatif dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan. Oleh karena itu, untuk menghindari kajian penelitian yang sama maka perlu untuk mengetahui perbedaan yang ada di dalamnya diantara penelitian tersebut diantaranya.

Pertama, penelitian ini dilakukan oleh Solihah Maryati.¹⁴ Penelitian ini bertujuan adalah (1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MI Ma'arif NU 1 Pageraji; dan (2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kepemimpinan transformasional di MI Ma'arif NU 1 Pageraji. Peneliti ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kepemimpinan kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji adalah kepemimpinan transformasional, dengan menerapkan konsep "4I", yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individual consideration*, yang tercermin dari perilaku yang cenderung pada melaksanakan tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, memberdayakan para bawahan agar bekerja secara maksimal, senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan,

¹⁴ Solihah Maryati, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas*, Tesis (IAIN Purwokerto 2017).

memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya, tumbuh pula rasa respek dan hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. (2) Peningkatan mutu pendidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji berjalan dengan baik, yakni dengan melihat respon dari masyarakat yang selalu meningkat. Hal ini tidak terlepas dari usaha-usaha kepala madrasah, di antaranya: (a) Meningkatkan mutu sumber daya manusia; (b) Adanya program pembinaan siswa, tenaga pendidik dan karyawan; (c) Layanan pendidikan.

Kedua, penelitian ini dilakukan oleh Sigit Baskoro Aji.¹⁵ Penelitian ini bertujuan untuk menemukan (1) Menjelaskan pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. (2) Menjelaskan motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. (3) Menjelaskan stimulus intelektual kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. (4) Menjelaskan kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Beberapa hasil penemuan ini adalah. (1) Pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dilakukan membangun komitmen guru terhadap tugas yang diberikan, melakukan supervisi dan monitoring pembelajaran guru secara berkala, menjadi teladan yang baik dan melibatkan seluruh warga sekolah dalam merencanakan program sekolah

¹⁵ Sigit Baskoro Aji, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo*, Tesis (IAIN Ponorogo, 2020).

serta komitmen dengan program tersebut. (2) Motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan komunikasi yang menginspirasi, memberi dorongan bahwa tugas guru dalam mengamalkan ilmu tidak hanya untuk urusan dunia tapi juga untuk bekal diakhirat, memberikan teladan yang baik, memberikan saran dan kiat dengan berbagi pengalaman (3) Stimulus Intelektual kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan sikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahan dan melibatkan seluruh warga sekolah untuk pengambilan kebijakan (4) Kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan memperhatikan dan peduli terhadap kebutuhan guru, menampung aspirasi, keluhan dan mencari solusi serta memberikan penghargaan maupun reward bagi guru yang berprestasi.

Ketiga, penelitian ini dilakukan oleh Kania Sitisyarah.¹⁶ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan kinerja guru Matematika; (2) Hubungan partisipasi guru dalam MGMP dengan kinerja guru Matematika; dan (3) Hubungan secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan partisipasi guru dalam MGMP terhadap kinerja guru Matematika di SMP Negeri Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada hubungan yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru matematika di SMP Negeri Kota Palembang dengan nilai korelasi sebesar 0,432

¹⁶ Kania Sitisyarah, Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Partisipasi Guru dalam MGMP dengan Kinerja Guru Matematika, Tesis (Universitas PGRI Palembang, 2018).

atau hubungan yang positif sedang; (2) ada hubungan yang positif signifikan partisipasi guru dalam MGMP dengan kinerja guru Matematika di SMP Negeri Kota Palembang dengan nilai korelasi sebesar 0,420 atau hubungan yang positif sedang; dan (3) ada hubungan secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan partisipasi guru dalam MGMP dengan kinerja guru Matematika di SMP Negeri Kota Palembang dengan nilai korelasi sebesar 0,488 atau hubungan yang positif sedang dengan persentase hubungan sebesar 23,8% sedangkan 76,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Keempat, penelitian ini dilakukan oleh Achmad Junaidi¹⁷ Studi ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: (1) Bagaimana kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya? (2) Bagaimana upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di SMAN 2 Palangka Raya? Manfaat dari penelitian ini secara teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya kepemimpinan pendidikan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang diterapkan di SMA Negeri 2 Palangka Raya adalah kepemimpinan transformasional yang mengoptimalkan semua potensi yang ada di lembaga tersebut untuk mencapai tujuan sekolah. Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 2 Palangka Raya meliputi: idealized influence, inspirational

¹⁷Achmad Junaidi, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya Kalimantan Tengah*, Tesis (IAIN Palangka Raya, 2015).

motivation, intellectual stimulation, individual, consideration. Kepala sekolah di SMAN 2 Palangka Raya memiliki strategi menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan wewenang kepada bawahan untuk berinovasi, memberikan tauladan kepada warga sekolah, memberikan motivasi serta pembinaan kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya di antaranya adalah: meningkatkan mutu sumberdaya manusia untuk dewan guru yaitu melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik melalui pelatihan kependidikan, mencetak guru profesional, program pembinaan siswa secara kontiniu sesuai dengan bakat yang ada pada diri siswa, meningkatkan kerjasama antara Kepala Sekolah, dewan guru, orang tua siswa dan pemerintah dalam pembinaan siswa berprestasi.

Kelima, penelitian ini dilakukan oleh, Ulfa.¹⁸ Tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kultur Organisasi di SMA Lazuardi GIS, upaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Mengatasi Kendala dalam Membangun Kultur Organisasi di SMA Lazuardi GIS, faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pelaksanaan Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Membangun Kultur Organisasi di SMA Lazuardi GIS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. temuan penelitian ini yaitu (1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun kultur

¹⁸Ulfa, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Kultur Organisasi di SMA Lazuardi GIS, Tesis (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018)

organisasi di SMA Lazuardi GIS, kepala sekolah dapat membangun kultur dengan baik. kepala sekolah menyusun program-program tertentu yang dapat membangun kultur di SMA Lazuardi GIS. Dalam memutuskan program-program yang dapat diterapkan di Sekolah, kepala sekolah melibatkan seluruh stakeholders yang ada di Sekolah. (2) Dalam membangun kultur organisasi di SMA Lazuardi GIS, Kepala Sekolah menjadi teladan yang baik bagi seluruh warga di Sekolah, sehingga penerapan kultur organisasi yang baik di SMA Lazuardi GIS berjalan dengan baik. (3) Sebagai pimpinan, Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada seluruh dewan guru, baik secara lisan maupun tulisan dan secara umum maupun khusus. Kepala Sekolah membangun kesadaran diri pada guru dan menjalin komunikasi dengan baik sehingga hubungan sosial Kepala Sekolah dapat berjalan dengan baik.

Keenam, penelitian ini dilakukan Ishaq, Yusrizal, Bahrun.¹⁹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMAN 4 Wira Bangsa dan SMAN 3 Meulaboh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepala sekolah SMAN 4 Wira Bangsa Meulaboh bergaya otokratis, sedangkan kepala sekolah SMA Negeri 3 Meulaboh bergaya demokratis. Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh dan SMA Negeri 3 Meulaboh mampu meningkatkan kinerja guru di masing-masing sekolah. Hal ini terbukti dari kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana dan prestasi belajar

¹⁹ Ishaq, Yusrizal, Bahrun, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan Sma Negeri 3 Meulaboh," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1 (Februari 2016).

siswa yang berjalan dengan baik dan sesuai standar kinerja guru. Tanggapan atau respon guru terhadap pendekatan kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah di SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh dan SMA Negeri 3 Meulaboh cukup baik.

Ketujuh, Khatmi Emha²⁰ Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui upaya yang dilakukan kepala Madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah tentang meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan, strategi kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa, upaya yang dilakukan kepala Madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah tentang profesionalisme guru dan tenaga kependidikan adalah optimalisasi pada tugas dan fungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Strategi kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah dalam meningkatkan profesionalisme adalah strategi beruba sikap kepemimpinan berorientasi manusia melalui sikap demokratis dan karismatik.

Kedelapan, M. Isa Idris.²¹ Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang urgensi dari sebuah kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu pendidikan pada lembaga yang dipimpinnya, menganalisa strategi kepala

²⁰Khatmi Emha, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalama Meningkatkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan (Studi Multi Situs di MA 1 Annuqayah dan MA Attarbiyah Kecamatan Guluk-Guluk Kabupaten Sumenep Madura Thesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016)

²¹ Isa Idris Kepemimpinan Kelapa Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan, Thesis Magister (Lampung: UIN Raden Intan, 2018).

madrasah yang digunakan dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mendeskripsikan tipe atau karakter kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Metode dalam penelitian kali ini menggunakan kajian Deskriptif- Kualitatif. Pemilihan metode ini akan mempermudah dalam memahami paparan data yang telah dijelaskan karena tersusun secara akurat dan sistematis. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode observasi, interview (wawancara) dan dokumentasi. Setelah itu data yang telah terkumpul dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan yang terakhir adalah verifikasi atau menarik kesimpulan. Hasil atau temuan yang dapat dipaparkan pada penelitian ini yakni beberapa strategi kepala madrasah yang digunakan untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan bersama oleh semua komponen sekolah. Strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah MIN 3 Waykanan ini tentunya mengacu pada paparan teori tentang mutu sebuah pendidikan yang mencakup input, proses dan output yang sudah ada. Dari pelaksanaan strategi ini dapat dilihat juga tentang bagaimana karakter atau tipe kepemimpinan kepala madrasah MIN 3 waykanan yang ternyata menurut beberapa sumber data mengarah pada sebuah kepemimpinan yang demokratis. Hal ini dapat dilihat campur tangan pemikiran pihak-pihak terkait dalam mengeluarkan sebuah kebijakan sekolah.

Kesembilan, Sumarno.²² Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh profesionalisme

²² Sumarno, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SDN di kecamatan Paguyaman Kabupaten Brebes. Thesis Magister (Semarang: UNNES Semarang)

terhadap kinerja guru, dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama terhadap kinerja guru. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif non eksperimen. Populasi adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Paguyangan dengan jumlah guru 246 orang, dan ukuran sampel ditentukan dengan tabel Krejcie sebanyak 142 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Analisis hasil penelitian menggunakan statistik deskriptif, regresi sederhana, dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS Windows Version 14. Secara deskriptif hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Paguyangan termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 58,8028, profesionalisme guru dalam kategori profesional 58,0915, kinerja guru masuk dalam kategori baik dengan rata-rata 61,4155. Dengan analisis regresi sederhana diketahui : terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4 %. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%. Berdasarkan penelitian ini disarankan kinerja guru perlu ditingkatkan dan guru harus menyadari antara hak dan kewajiban harus seimbang. Profesionalisme yang sudah baik dipertahankan dan ditingkatkan lagi mengingat mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Kesepuluh, penelitian ini dilakukan Muhammad Shaleh Assingkily.²³

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana konsep dasar kepemimpinan transformasional di MI yang relevan dengan visi pendidikan Abad 21, bagaimana langkah-langkah kepemimpinan transformasional di MI yang relevan dengan visi pendidikan Abad 21, dan apa sajakah kelebihan dan kelemahan kepemimpinan transformasional dalam pengembangan mutu SDM MI pada Abad 21. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional melalui *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, and *individual consideration* (4I) relevan dengan visi pendidikan abad 21 berupa *life and career skills*, *learning and innovation skills*, *information, media, and technology skills*, (2) adapun langkah yang ditempuh dalam kepemimpinan transformasional menuju visi pendidikan abad 21 dideskripsikan dengan kode 4I yang dikombinasikan dengan 4C (*critical thinking and problem solving, creativity and innovation, communication, and collaboration*) menuju 3 visi pendidikan Abad 21, dan (3) kelebihan kepemimpinan transformasional yakni hemat biaya, komitmen tinggi, aktualisasi potensi SDM, dan komunikasi interpersonal, sedangkan kelemahannya yakni butuh waktu relatif lama, pemberdayaan yang tidak merata, butuh perhatian intens, dan sulit diterapkan pada anggota dalam jumlah banyak.

²³ Muhammad Shaleh Assingkily, *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21*, Jurnal UIN Sunan Kalijaga.

Tabel 1.1 Tabel Orisinalitas

No.	Nama, tahun dan sumber	Perbedaan	Persamaan	Orsinalitas
1	Solihah Maryati, 2017, Tesis IAIN Purwokerto	Penelitian ini berfokus pada peningkatan mutu lembaga pendidikan bukan terhadap profesionalisme guru	Sama-sama menggunakan kepemimpinan trnasformatif dan peningkatan sumberdaya manusia di lembaga pendidikan	Penelitian ini berfokus pada konsep kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru dan proses pengembangan profesionalisme guru oleh kepemimpinan transformatif serta dampak pengembangan profesionalisme guru oleh kepemimpinan transformatif
2	Sigit Baskoro Aji, 2020, Tesis, IAIN Ponorogo	Penelitian ini berfokus pada pengaruh idealisme kepala sekolah, motivasi inspirasi kepala sekolah serta stimulus intelektual kepemimpinan seorang kepala sekolah	Penelitian ini sama-sama berfokus pada kepemimpinan transformatif dan profesionalisme guru	
3	Kania Sitisyarah, 2018 Tesis, Universitas PGRI Palembang	Penelitian ini terfokus tentang hubungan kepemimpinan transformatif dengan kinerja guru matematika	Penelitian ini sama-sama menggunakan kepemimpinan transformatif dan guru sebagai obyek kajian	
4	Achmad Junaidi, 2015 Tesis, IAIN Palangka Raya.	Peneitian ini terfokus kepemimpinan transformatif dan pada peningkatan prestasi siwa	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang kepemimpinan transformatif	
5	Ulfa, 2015 Tesis, UIN Syarif Hidaytullah Jakarta	Penelitian fakus pada kepemimpinan	Penelitian ini sama-sama membahas	

		transformatif dalam membangun kultur organisasi	tentang kepemimpinan transformtif
6	Ishaq, Yusrizal, Bahrun, 2016 Jurnal, Jurnal Administrasi Pendidikan	Penelitian ini fokus pada peningkatan kinerja guru	Penelitian ini sama-sama fokus pada kepemimpinan kepala madrasah
7	Khatmi Eamha, 2016 Tesis, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	Penelitian ini terfokus pada strategi kepala sekolah dalam meningkatkan pendidik dan tenaga pendidik	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru
8	M. Isa Idris, 2018 Tesis, IAIN Raden Intan Lampung	Penelitian ini fokus pada pengembangan mutu pendidikan	Penelitian ini sama-sama fokus pada kepemimpinan kepala madrasah
9	Sumarno, 2009 Tesis, UNNES Semarang.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini sama-sama fokus pada pprofesionalisme guru
10	Muhammad Shaleh Assingkily, 2019 jurnal, Jurnal UIN Sunan Kalijaga.	Penelitian ini fokus pada kepemimpinan transformatif kepala madrasah ibtdaiyah serta relevansi visi pendidikan di abad 21	Penelitian ini sama-sama terfokus pada kepemimpinan transformatif kepala madrasah

F. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dari judul dan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka sangat penting memahami istilah yang ada didalamnya sehingga pembaca tidak kebingungan dan salah dalam memahami makna dari tulisan ini. Adapaun istilah yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformatif adalah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi untuk membuka jalan perubahan yang telah direncanakan serta selalu menginspirasi pengikutnya untuk selalu mementingkan kepentingan organisasi atau instansi melibihi kepentingan pribadi.
2. Profesionalisme guru adalah kemampuan seorang guru dalam menguasai landasan pendidikan meliputi tujuan pendidikan, fungsi sekolah dalam masyarakat dan prinsip-prinsip psikologi pendidikan dan memahami materi dan metode pembelajaran serta menyusun perangkat pembelajaran dan penilaian.
3. Kepemimpinan transformatif dalam mengembangkan profesionalisme guru yang dimaksudkan penelitian disini adalah model atau usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk mengembangkan dan memberikan perubahan terhadap profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru

1. Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan dan kemajuan dari sebuah organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang kapabel akan berdampak bagi kemajuan organisasi. Sebab pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan visi dan tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumberdaya agar lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta membangun pemberdayaan yang intens dengan pengikutnya untuk menetapkan arah yang benar atau yang paling baik.²⁴ Era globalisasi merupakan salah satu tantangan dan esensi dari pengelolaan sekolah. Baik dari mutu, responsif terhadap tantangan serta antisipatif terhadap tuntutan zaman dan perubahan yang terjadi dengan serba cepat.²⁵

Hal ini membuat para praktisi, birokrat dan akademisi terus berpacu untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik serta tetap menjaga dan berpegang pada nilai-nilai jati diri bangsa. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk mempunyai pemimpin yang bisa adaptif serta bisa

²⁴ Mahmud, Kategori Kepemimpinan Transformatif Perspektif Islam, Pena Islam, (Vol. 1 Nomor 1 September 2018), 50.

²⁵ Arief Sukino, Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Manajemen Madrasah Berorientasi Mutu, An-Nidzam Volume 03, No. 01, Januari-Juni 2016, 82.

menyesuaikan diri dengan tantangan. Kepemimpinan transformatif menurut Elizabeth O’Leary ialah sebuah gaya memimpin yang selalu berusaha membawa tiap-tiap individu di melawati atau melampaui *status quo*.²⁶ Secara sederhana kepemimpinan transformatif ialah kekuatan seorang pemimpin dalam mendatangkan perubahan-perubahan baik untuk para anggota ataupun pada organisasi secara keseluruhan.

Dari penjelasan di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan lembaga pendidikan dibanding individu. Selain itu, kepemimpinan transformatif juga akan mempengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk mengikuti setiap apa yang diharapkan oleh pemimpin serta dapat menerima dan mengadopsi perubahan-perubahan yang nantinya akan membuat lembaga pendidikan menjadi lebih baik

2. Ciri Kepemimpinan Transformatif

Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.²⁷ Sedangkan menurut Yukl kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingginya komitmen,

²⁶ Elizabeth O’Leary, *Kepemimpinan: Menguasai keahlian yang anda perlukan dalam 10 menit* (Yogyakarta, Andi 2001), 21.

²⁷ Saiful Asyari, Saiful Asyari, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah*, (Yogyakarta; Pustaka Ilmu, Desember, 2020), 34.

motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga melihat tujuan organisasi yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Kepemimpinan transformasional secara khusus berhubungan dengan gagasan perbaikan. Bass menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan tampak apabila seorang pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk:

1. Menstimulasi semangat para kolega dan pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa perspektif baru.
2. Menurunkan visi dan misi kepada tim dan organisasinya.
3. Mengembangkan kolega dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi.
4. Memotivasi kolega dan pengikutnya untuk melihat pada kepentingannya masing-masing, sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Devanna dan Tichy karakteristik dari pemimpin transformasional dapat dilihat dari cara pemimpin mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan, mendorong keberanian dan pengambilan resiko, percaya pada orang-orang, sebagai pembelajar seumur hidup, memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, juga seorang pemimpin yang visioner.

3. Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru

Implementasi kepemimpinan transformatif dalam mengembangkan

profesionalisme guru dapat dilakukan dengan berbagai hal, diantaranya adalah dengan meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia dengan mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan yang bermanfaat seperti seminar, workshop, study banding, KKG, MGMP, dan sebagainya. Selain mengikutsertakan tenaga pendidik, kepala madrasah juga selalu memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru agar bisa mencapai sesuatu yang diinginkan, dan kepala madrasah juga mengajak guru untuk memandang sebuah permasalahan yang dihadapinya sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi.

Kemudian kepala madrasah mendekati diri dengan guru secara emosional, seperti memberikan individual yang dapat memberikan daya pengaruh besar untuk peningkatan profesionalismenya serta kontribusi antara kepala madrasah dengan guru. Dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformatif dalam mengembangkan profesionalisme guru juga terdapat beberapa strategi yang perlu diperhatikan, dari jurnal yang ditulis oleh yoman terdapat beberapa strategi yang digunakan, diantaranya adalah:

1. Penyusunan Visi Dan Misi
2. Memberikan Pembinaan Kepada Guru
3. Melakukan Kontroling Dan Evaluasi
4. Memberikan Motivasi
5. Memeriksa Keuangan Sekolah
6. Melakukan Supervisi Dengan Pengawas

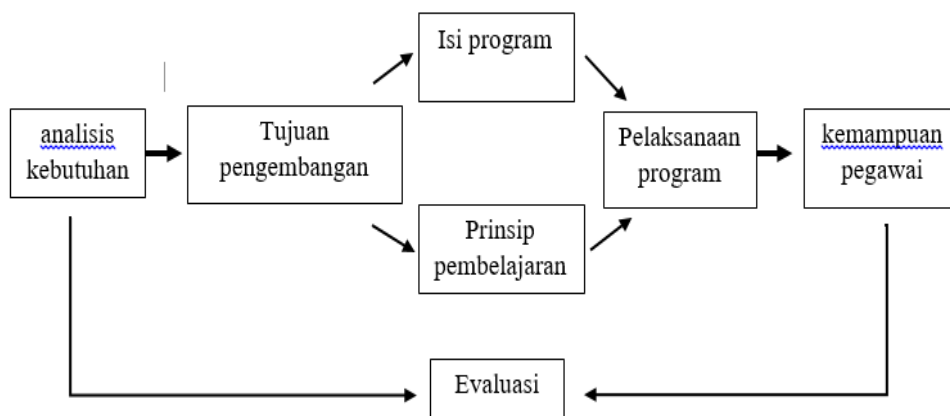
Dengan strategi yang dikemukakan oleh Yoman tersebut, dapat

dijadikan pedoman oleh pemimpin dalam mengembangkan profesionalisme guru.

B. Proses Pengembangan Profesionalisme Guru oleh Kepemimpinan Transformatif

1. Tahapan Pengembangan Guru

Dalam pembuatan program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan harus dilakukan, yakni 1. Analisis kebutuhan, 2. Analisis tujuan, 3. Memastikan isi program, 4. Mengenali prinsip-prinsip belajar, 5. Implementasi program, dan 6. Kemampuan pegawai, 7. Mengevaluasi pelaksanaan program.²⁸ Dalam bentuk skema, proses dan atau tahapan pengembangan SDM dapat digambarkan



sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tahap pengembangan guru

²⁸Efi Rufaiqoh Muhaimin, Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap, Tesis, IAIN Purwokerto, 56.

Berdasarkan skema diatas dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan terdapat beberapa tahap diantaranya adalah

- 1) Identifikasi kebutuhan, dalam proses pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk mengakumulasikan informasi yang sesuai guna mengetahui seberapa pentingnya pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dalam madrasah tujuan penataran serta pengembangan bertujuan untuk menspesifikasikan pengembangan yang akan dilaksanakan.
- 2) Isi program pengembangan di sinkronkan terhadap kebutuhan dan tujuan. Sehingga tidak terjadi kerancuan dalam proses pengembangan.
- 3) Dasar pembelajaran di sinkronkan terhadap kebutuhan, target serta isi program.
- 4) Prinsip belajar
- 5) Realisasi program
- 6) Keahlian dalam bidang pengetahuan dan ketrampilan pegawai
- 7) Penilaian, penilaian sesuai dengan rencana penilaian yang sudah di programkan.

2. Metode Pengembangan Guru

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dirancang untuk dapat meningkatkan kuliatas kinerja personel. Pelatihan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan menurut Hani Handoko dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) *On The Job Training*

On The Job Training merupakan kegiatan yang dilakukan personel untuk mempelajari suatu pekerjaan dan langsung untuk di praktekan.²⁹ *On The Job Training* yakni kegiatan terorganisir yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas personel. Selain itu tujuan dari *On The Job Training* yakni:

- a) Mendapatkan pengalaman langsung (untuk personel baru) sehingga akan mempunyai ketrampilan baru
- b) Mencermati secara langsung pekerjaan yang mnajdi tugas dan kewajibannya. Sehingga personel dapat memahami apa yang harus dikerjakannya, bagaimana caranya, mana yang benar dan salah, dan lainnya.
- c) Meningkatkan kemampuannya
- d) Meningkatkan kecepatan, kecakapan, keahlian yang sesuai dengan bidangnya

Metode *on the job training* banyak dilaksanakan oleh instansi untuk mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam metode ini terdapat beberapa teknik yang biasa dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Rotasi jabatan

Rotasi jabatan dilakukan pada personel supaya mendapatkan gambaran berbagai jenis pekerjaan, selain itu rotasi jabatan juga

²⁹ Gary Dassler, *Manajemen SDM, Jilid 1, ED XI*, (Jakarta: Indeks, 2004), Hlm. 222.

dapat dilakukan untuk menambah pengalaman personel dan dimanfaatkan menejer untuk menanjak ke posisi yang lebih tinggi.³⁰

b) Pelatihan (*training*)

Kegiatan pelatihan biasanya dilakukan pada personel baru yang kurang mempunyai pengalaman, pada personel lama yang meningkatkan ketrampilan dan keahliannya, serta dilakukan pada pesonel yang baru

memangku jabatan baru.³¹ Pelatihan harus sesuaikan dengan peningkatan kinerja organisasional, biasanya paling efektif dilaksanakan engan pendekatan konsultasi kinerja.³²

c) Bimbingan/penyuluhan

Kegiatan pelaksanaan pelatihan dimana manajer mengajarkan ketrampilan kerja pada personelnya, kegiatan ini didampingi oleh pengawas sebagai petunjuk.³³ Pelaksanaan bimbingan/ penyuluhan dengan cara peserta menyelesaikan tugas dengan bimbingan para senior/ahlinya

d) Latihan instruktur pekerjaan

Kegiatan yang dilakukan untuk melatih anggota dengan memberikan petunjuk mengenai cara pelaksanaan pekerjaan yang akan dilakukan.

e) Demonstrasi dan pemberian contoh

³⁰ Simamora, Panduan Riset dan Perilaku Konsumen, (Jakarta : PT.Gramedia Pustaka 2012), 320.

³¹ William G. Scott dalam Moekidjat, *Latihan Dan Pengembangan SDM*, cet IV,(Bandung: Mandar Maju, 1991) Hlm. 2.

³² M. Manullang, Marihot Manullang, *Manajemen Personalialia*, Edisi 3, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2001), Hlm. 65.

³³ M. Manullang, *lok.cit.*, Hlm. 65.

Dalam metode ini pelatih harus mempratekan dan meragakan secara langsung bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan. Biasanya pekerjaan ini yang berhubungan dengan suatu alat dan atau mesin.

2) *Off The Job Training*

Metode yang kedua *Off The Job Training* yakni aktifitas yang dilaksanakan di tempat yang berbeda dari tempat kerja dan dilaksanakan di luar jam kerja. Tujuan dari *Off The Job Training* adalah tidak jauh dari tujuan metode *On the job training* hanya berbeda pada waktu pelaksanaan pelatihan, dan jika pelaksanaan pelatihan *Off The Job Training* dilakukan diluar instansi, maka personel akan dapat menambah pengalaman baru, relasi baru serta dapat bertukar pikiran. Dalam metode ini juga terdapat beberapa teknik antara lain:³⁴

a. Kursus

Kegiatan pengajaran mengenai kemahiran, keahlian, dan kepandaian yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri seseorang.

b. Pendidikan

Pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi SDM pendidik supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien.³⁵

³⁴ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hlm. 320.

³⁵ Sondang p. Siagian, *op.cit.*, Hlm. 79.

c. Workshop

Dalam teknik ini sering dilakukan oleh instansi yang dalam sebuah lembaga pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan berasumsi dan dilakukan untuk mengembangkan kesanggupan berkarya dan berpikir sama secara kelompok.³⁶ Dalam kegiatan workshop memang banyak sekali manfaat yang didapatkan sehingga dapat di implementasikan pada instansi masing-masing.

d. Seminar

Seminar merupakan suatu pertemuan yang mempunyai proses dan sistem yang bermaksud untuk melaksanakan pembelajaran menyeluruh tentang suatu tema dengan pemecahan masalah yang membutuhkan interaksi dengan peserta seminar dan dibantu oleh guru besar dan atau cendekiawan.

On The Job Training dan *Off The Job Training* memiliki beberapa perbedaan yang menonjol, diantaranya adalah: dari segi sasaran *On The Job Training* untuk individu tetapi *Off The Job Training* untuk kelompok, pelaksanaan *On The Job Training* di tempat kerja sedangkan *Off The Job Training* di suatu tempat yang terpisah dengan tempat kerja, kegiatan *On The Job Training* berupa praktek langsung sedangkan *Off The Job Training* masih sebatas mendapatkan pengetahuan atau konsep secara

³⁶ Piet A. Sahertian Dan Frans Mataheru, *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), Hlm. 111.

umum.³⁷ Dengan penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa mempunyai pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten dan profesional menjadikan tolak ukur keberhasilan dan kualitas dari suatu lembaga pendidikan.

3. Langkah-Langkah Pengembangan

Dalam upaya pengembangan profesionalisme guru, pemerintah telah berupaya meningkatkan melakukan beberapa gebrakan, di antaranya peningkatan kualifikasi atas jenjang pendidikan guru yang lebih tinggi. Misalnya, untuk guru MI/ SD harus tamatan D-II (bahkan sekarang sudah diharuskan tamatan D-IV untuk guru MI/ SD), untuk guru MTs/ SLTP harus sekurang-kurangnya tamatan sarjana (S-1) dan untuk guru MA/ SLTA sekurang-kurangnya Pascasarjana (S-2). Penyetaraan ini tentu tidak bermakna banyak, kalau guru tersebut kurang memiliki potensi untuk melakukan perubahan.³⁸

Di samping itu, adanya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan dengan mengacu pada upaya pemberdayaan melalui lokakarya, widyakarya, karyawisata, penataran, penyetaraan, beasiswa untuk pendidikan lanjut, program orientasi, bantuan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan kelompok guru mata Pelajaran (MGMP),³⁹ serta kegiatan-kegiatan lainnya yang dapat

³⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), Hlm. 76-77.

³⁸ Muhsin, *Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Menghadapi Era Globalisasi dan Informasi*, Fitra, Vol. 1, No. 2, Juli – Desember 2015, 25.

³⁹ Departemen Agama, *Kebijakan Strategis Ditjen Kelembagaan Agama Islam Tahun 2003-2005*, (Jakarta: Dirjen Bimbaga Islam, 2003), 67

meningkatkan profesionalisme guru.

Selain faktor yang disebutkan di atas, nampaknya faktor yang paling penting agar dalam meningkatkan profesional guru adalah dengan menaikkan gaji guru. Sebenarnya, program apapun yang diterapkan pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme guru tidak akan berhasil jika gaji guru masih di bawah standar. Dalam kaitan ini, mungkin tepat apa yang dikatakan oleh Suparno, bahwa untuk mencetak guru yang profesional tidaklah mudah. Apalagi saat ini, guru merasa tidak gembira dan puas atas statusnya sebagai guru, sebab imbalan/ insentif yang diterimanya tidak sepadan dengan tugas yang diembannya.⁴⁰ Tidak heran kalau guru-guru di negara-negara maju kualitasnya tinggi atau dikatakan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi.

Untuk itu, profesionalisasi harus dipandang sebagai suatu proses yang terus menerus. Dalam proses ini, pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan termasuk penataran, pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan, penegakan kode etik profesi, peningkatan kualitas calon guru, gaji yang memadai. Semua faktor ini perlu ditingkatkan ke arah yang lebih baik, sebab sangat secara bersama-sama sangat menentukan pengembangan profesionalisme termasuk guru. Dengan kata lain, untuk mencetak guru yang profesional perlu adanya kerja sama yang baik antara LPTK sebagai pencetak/ penghasil guru dengan instansi

⁴⁰ Paul Suparno, dkk., Reformasi Pendidikan: Sebuah Rekomendasi, (Yogyakarta: Kanisius, 2002), 105.

pembina guru (dalam hal ini madrasah dan sekolah), PGRI dan masyarakat.

C. Dampak Pengembangan Profesionalisme Guru

1. Pengertian Guru Profesional

Berbicara tentang profesionalisme guru, akan lebih tepat kalau diketahui terlebih dahulu mengenai maksud kata “profesional”. Kata “profesional” aslinya adalah kata sifat dari kata profesion yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan.⁴¹ Secara umum, kata ”profesi” diartikan sebagai “Suatu pekerjaan yang memerlukan Secara umum, kata ”profesi” diartikan sebagai “Suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.”⁴² Bahkan, Tilar sebagaimana yang dikutip oleh Humaerah, menjelaskan bahwa “Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesional, dan bukan secara amatiran. Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan Kusmundar mengatakan bahwa profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang

⁴¹ Muhibbin Syah, Psikologi Pendidikan: Pendekatan Baru, (Bandung: Rodaskarya,2000), 230.

⁴² Sardiman AM, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, (Jakarta: Grafindo Persada, 2004), 133.

berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.⁴³ Jadi, profesionalisme bukan hanya menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi beserta strategi penerapannya, tetapi lebih merupakan suatu sikap (attitude) dan tingkah laku yang dipersyaratkan

Pekerjaan itu baru dikatakan suatu profesi, menurut Sardiman, apabila memiliki beberapa syarat, di antaranya: (1) memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, yaitu memiliki pengetahuan umum yang luas dan memiliki keahlian khusus yang mendalam; (2) karier yang dibina secara organisatoris, yaitu adanya keterkaitan dalam suatu organisasi profesional, memiliki otonomi jabatan, kode etik jabatan dan adanya karya bakti seumur hidup; (3) diakui masyarakat sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai status profesional, yaitu memperoleh dukungan dari masyarakat mendapat pengesahan dan perlindungan hukum, memiliki persyaratan kerja yang sehat dan memiliki jaminan hidup yang layak.⁴⁴ Jadi, pekerjaan guru dapat digolongkan sebagai suatu profesi.

Arifin, mengemukakan seorang guru yang profesional dipersyaratkan; (1) mempunyai dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap

⁴³ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2014), 46.

⁴⁴ *ibid*, 137.

masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan pada masa depan; (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praktis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praktis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan diarahkan praktis pendidikan; (3) pengembangan kemampuan profesional yang berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus-menerus dan berkesinambungan antara Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) dengan praktek pendidikan.⁴⁵

Dengan adanya persyaratan profesionalisme guru tersebut, perlu adanya paradigma baru dalam melahirkan profil guru yang profesional di depan, di antaranya: (1) memiliki kepribadian yang luhur; (2) penguasaan ilmu yang kuat; (3) keterampilan untuk membangkitkan siswa kepada sains dan teknologi; dan (4) pengembangan profesi secara berkesinambungan. Keempat aspek tersebut merupakan suatu kesatuan yang utuh yang tak dapat dipisahkan dalam rangka mengembangkan profesi guru yang profesional di masa depan.

Dengan lahirnya paradigma baru dalam pengembangan profesionalisme guru pada masa depan, diharapkan terjadinya pergeseran tugas guru, yang selama ini terkesan sangat pasif diharapkan ke depan menjadi guru yang kreatif dan dinamis yang apat menciptakan suatu perubahan suasana lingkungan pembelajaran yang aman dan menyenangkan (satisfied) dalam proses

⁴⁵ Muhsin, Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Menghadapi Era Globalisasi dan Informasi, *Fitra*, Vol. 1, No. 2, Juli – Desember 2015, 23.

pendidikan. Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan tersebut, peran guru ke depan harus memiliki multi fungsi yaitu sebagai fasilitator, motivator, informator, komunikator, transformator, change agent, inovator, konselor, evaluator, dan administrator.⁴⁶

Profesional merujuk pada dua hal yaitu orang yang menyandang suatu profesi dan kinerja dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Sedangkan profesionalisasi merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu.

2. Standarisasi Guru Profesional

Seorang guru dalam menjalankan tugasnya setidaknya harus memiliki kemampuan dan sikap sebagai berikut:

1. Menguasai kurikulum, di mana guru harus tahu batas-batas materi yang harus disajikan dalam kegiatan belajar mengajar, baik keluasan materi, konsep, maupun tingkat kesulitannya sesuai dengan yang digariskan dalam kurikulum

⁴⁶ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Jakarta: Remaja Rodaskarya, 2005), 37-64.

2. Menguasai substansi materi yang diajarkannya, di mana guru tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan bahan pelajaran yang telah ditetapkan, tetapi guru juga harus menguasai dan menghayati secara mendalam semua materi yang akan diajarkan
3. Menguasai metode dan evaluasi belajar
4. Tanggung jawab terhadap tugas dan
5. Disiplin dalam arti luas.⁴⁷

Guru yang bermutu niscaya mampu melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang efektif dan efisien. Guru yang memiliki kompetensi profesional diyakini mampu memotivasi siswa untuk mengoptimalkan potensinya dalam kerangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan. Sepanjang pembahasan sebagaimana yang telah dijelaskan di atas maka penulis menetapkan indikator kompetensi profesional guru sebagaimana menurut Usman dalam bukunya Syaiful Sagala meliputi:

1. penguasaan terhadap landasan kependidikan yang meliputi memahami tujuan pendidikan, mengetahui fungsi sekolah di masyarakat, dan mengenal prinsip- prinsip psikologi pendidikan
2. menguasai bahan pengajaran dan metode pengajaran
3. kemampuan menyusun program pengajaran.
4. kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar

⁴⁷ Kunandar, Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2014), 60.

dalam proses pembelajaran.⁴⁸

Jadi, guru profesional yang baik diharapkan mampu meningkatkan prestasibelajar siswa. Sebab bila persepsi siswa tentang kompetensi profesional pendidik itu baik, maka akan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa. Demikian juga sebaliknya, bila persepsi siswa tentang kompetensi profesional pendidik itu kurang baik, maka akan menurunkan prestasi belajar siswa.

D. Kepemimpinan Tranformtif dalam Perspektif Islam

Kategori kepemimpinan transformatif dalam perspektif Islam dalam pembahasan ini tidaklah dibangun dengan kerangka pikiran dikotomis antara ayat Allah yang verbal berupa Al-Qur'an dan ayat-ayat non verbal berupa perilaku manusia dan gejala alam semesta, di keduanya sama-sama terdapat kebenaran. Oleh sebab itu, dalam menelaah kategori kepemimpinan transformatif dalam perspektif Islam tidak perlu dimulai dari nol, tetapi dapat memanfaatkan perilaku kepemimpinan manusia dan teori-teori kepemimpinan yang sudah ada termasuk teori transformational leadership barat dengan melakukan saling menguji, saling dialog, saling melakukan revisi dan saling melakukan modifikasi, saling melengkapi atau mengurangi (antara al-Qur'an dan perilaku manusia/gejala alam semesta) sehingga dapat dibangun kesimpulan yang paling mendekati kebenaran hakiki.

⁴⁸ Syaiful Sagala, Kemampuan Profesional Guru dan tenaga Kependidikan, Bandung: Alfabeta, 2013), 41.

Hal ini berdasarkan pemahaman adanya dua ragam tanda (sign/ayat) Tuhan yang perlu diketahui. Pertama ayat-ayat yang bercorak linguistik verbal dan menggunakan bahasa insani (bahasa Arab/bahasa Al-Qur'an). Kedua, ayat-ayat yang bercorak non verbal berupa perilaku manusia dan gejala alam.⁴⁹ Keduanya diturunkan Allah SWT. Untuk manusia agar mereka menelaah dan memahaminya. Kedua ayat itu menduduki posisi yang sama (berasal dari Allah SWT.) sebagai sumber inspirasi dalam mengkaji kepemimpinan transformatif perspektif Islam. Agama Islam sebagai agama yang sempurna, memberikan tuntunan yang komprehensif bagaimana manusia melealisasikan ke-khalifahan-nya di muka bumi. Al-Qur'an dan as-Sunnah sebagai sumber dari segala sumber hukum Islam, di dalamnya terkandung berbagai hukum, ilmu dan seni, tak terkecuali hukum, ilmu dan seni mengenai kepemimpinan.

Dengan tuntunan itu, manusia mampu memimpin, mengatur dan mengelola bumi beserta isinya dengan sebaik-baiknya. Allah SWT. berfirman:

وَالَّذِي نُنَمُّدُ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ لِيَقُومَ أَعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنْشَأَكُمْ
مِنَ الْأَرْضِ وَأَسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ
٦١

Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan

⁴⁹ Mohammad Karim, Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 114-115.

(doa hamba-Nya). (QS. Huud: 61)

Berikut ini akan diuraikan kategori kepemimpinan transformatif dalam perspektif Islam Penjelasannya, bertolak pada kategori kepemimpinan transformatif sebagaimana tertera pada uraian sebelumnya mengenai kepemimpinan transformatif dengan beberapa tambahan. Menurut hemat penulis, bahwa semua kategori kepemimpinan transformatif itu dapat dirasionalisasi dan diinternalisasikan dalam konteks ke-Islaman.

1. Berperilaku yang Tinggi dan Visioner

Pemimpin transformatif dalam Islam wajib memiliki perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan, menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis. Kepemimpinan transformatif dalam Islam adalah kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas, baik dalam arti sebenarnya maupun dalam arti singkatan. Vision berarti mimpi mengenai masa depannya yang menantang untuk diwujudkan. Di antara ayat al-Qur'an yang terkait kategori visioner ini adalah firman Allah SWT. berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok

(akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Hasyr: 18)

Sebagai contoh, kepemimpinan transformatif yang visioner adalah yang dilakukan Rasulullah SAW. Tatkala beliau sedang menggali parit (khandaq) di sekitar kota Madinah. Nabi SAW “melihat” kejayaan muslim mencapai Syam, Parsi, dan Yaman. Begitu juga, ketika terjadi perjanjian Hudaibiyah (Shulhul Hudaibiyah). Dari perjanjian tersebut terkesan Rasulullah SAW. kalah dalam berdiplomasi dan terpaksa menyetujui beberapa hal yang berpihak kepada kafir Quraisy. Kesan tersebut ternyata terbukti sebaliknya setelah perjanjian tersebut disepakati. Di sinilah terlihat kelihaihan Rasulullah SAW. dan pandangan beliau yang jauh ke depan (visioner).

Rasulullah SAW. adalah insan yang selalu mengutamakan kebaikan yang kekal dibandingkan kebaikan yang hanya bersifat sementara. Walaupun perjanjian itu amat berat sebelah, Rasulullah menerimanya karena memberikan manfaat di masa depan saat umat Islam berhasil membuka kota Makah (fath al Makkah) pada tahun ke-8 Hijriyah (dua tahun setelah perjanjian Hudaibiyah). Kemampuan dan kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas tergantung oleh pemahamannya pada visi, misi, posisi dan wewenangnya. Pemahaman ini tidak saja membantu penempatan seseorang secara tepat, tapi juga yang terpenting adalah akan membantu menjaga komitmen dan solidaritas suatu organisasi.

2. Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)

Motivasi inspirasional seorang pemimpin ialah sikap yang senantiasa

menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain. Motivasi memiliki peran penting bagi produktivitas kerja adalah hamba Allah yang shalih, Dzulkarnain, ketika mendapat tugas untuk membangun dam dengan imbalan materi beliau menolak. Beliau lebih memilih karunia Allah daripada upah materi yang tidak memberi arti bagi hidupnya.

قَالُوا يَا ذَا الْقَرْنَيْنِ إِنَّ يَأْجُوجَ وَمَأْجُوجَ مُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَىٰ أَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا ۙ قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا ۙ ٩٥

Mereka berkata: "Hai Dzulkarnain, Sesungguhnya Ya'juj dan Ma'juj itu orang-orang yang membuat kerusakan di muka bumi, Maka dapatkah Kami memberikan sesuatu pembayaran kepadamu, supaya kamu membuat dinding antara Kami dan mereka?" Dzulkarnain berkata: "Apa yang telah dikuasakan oleh Tuhanku kepadaku terhadapnya adalah lebih baik, Maka tolonglah aku dengan kekuatan (manusia dan alat-alat), agar aku membuatkan dinding – antara kamu dan mereka, (QS. Al-Kahfi: 94-95)

Motivasi pemimpin yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain, adalah wujud transformasi dan transmisi (pemindahan dan penyaluran serta

pengoperan) budaya kepada bawahan/karyawan yang akan menggantikannya di kemudian hari. Dalam kepemimpinan transformatif, tauladan menjadi strategi pertama untuk menginspirasi dan memotivasi yang dipimpin. Strategi kedua adalah hikmah yang di dalamnya berupa memberikan makna pada pekerjaan, menampilkan visi menarik, membandingkan kinerja, dan memberikan solusi. Strategi ketiga adalah mauidhoh yang didalamnya berupa mengkampanyekan action, mengajak pada perubahan dan perbaikan, serta komunikasi meyakinkan⁵⁰

3. Stimulasi Intelektual (Fathonah)

Pemimpin Islam tranformatif hendaklah cerdas, mampu meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan.⁵¹

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلَ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ
الْفَاسِقُونَ ۝ ۱۱۰

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik. (QS. Ali Imran: 110)

⁵⁰ Mohammad Karim, Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 178

⁵¹ Zakiyah Darajat, dkk, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 21

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ
سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ٧١

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (QS. At-Taubah: 71)

4. Senantiasa Berinovasi (Inovation)

Dimensi ini fokus pada sejauh mana pemimpin dapat menumbuhkan komitmen inovasi dalam organisasi. Pemimpin transformasional mempunyai keinginan inovasi yang kuat untuk menjadikan lembaga/organisasi sebagai wadah perjuangan untuk mewujudkan ide-ide agung, ia selalu mengaitkan lembaga/organisasi dengan keakhiratan. Ia berharap kuat kuat untuk lebih banyak menarik orang untuk ikut bersamanya berjuang membesarkan lembaga/organisasi – yang notabene berbasis agama, ia akan menggurui dan mengajak mereka kepada nilai-nilai inovatif yang lebih tinggi

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ٦٩

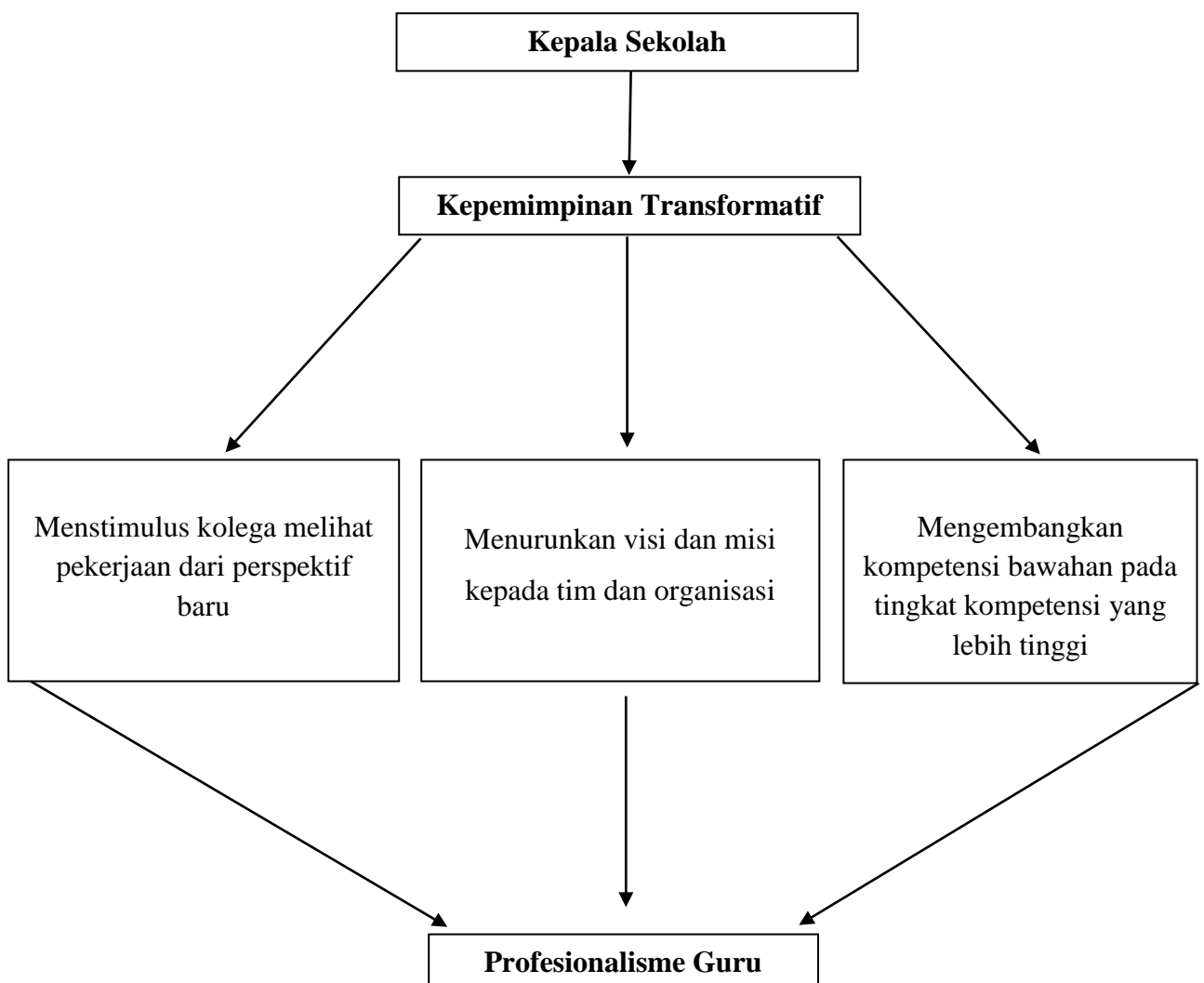
“dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-

benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al-Ankabut: 69)”

5. Kerangka Berpikir

Berdasarkan dari penjelasan sebelumnya, maka pada bagian ini peneliti akan menguraikan kerangka teori yang dijadikan sebagai pedoman dan landasan berpikir melaksanakan penelitian.

Table 2.2 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Penelitian dan Jenis Pendekatan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami Peran kepala Sekolah transformatif dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan, selanjutnya digali makna dari apa yang terjadi, untuk diungkap keadaan yang sebenarnya atau peneliti hanya akan memaparkan apa adanya tentang kondisi yang akan diteliti dari hasil penelitian. Dengan demikian, peneliti turun langsung ke lapangan MAN 2 Pamekasan untuk mengumpulkan data penelitian, dan selama proses penelitian peneliti melakukan analisis data untuk itu peneliti menggunakan pendekatan kualitatif.

Pendekatan kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas, sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.⁵² Hal ini kemudian diperkuat oleh Lexy J. Meleong yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan sebagainya, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁵³ Adapun jenis penelitian ini merupakan penelitian Studi Kasus sebagaimana yang diungkapkan oleh Yin bahwa Studi

⁵²Nana Syaodah Sukamdinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 60.

⁵³ Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 6.

Kasus merupakan penyelidikan empiris kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, terutama ketika batas-batas antara fenomena dan konteks tidak begitu jelas.

B. Kehadiran Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memahami Peran kepala Sekolah transformatif dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan, selanjutnya digali makna dari apa yang terjadi, untuk diungkap keadaan yang sebenarnya atau peneliti hanya akan memaparkan apa adanya tentang kondisi yang akan diteliti dari hasil penelitian. Dengan demikian, peneliti turun langsung ke lapangan MAN 2 Pamekasan untuk mengumpulkan data penelitian, dan selama proses penelitian peneliti melakukan analisis data untuk itu peneliti menggunakan pendekatan kualitatif.

Pendekatan kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas, sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.⁵⁴ Hal ini kemudian diperkuat oleh Lexy J. Meleong yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan sebagainya, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁵⁵ Adapun jenis penelitian ini merupakan

⁵⁴Nana Syaodah Sukamdinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 60.

⁵⁵ Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 6.

penelitian Studi Kasus sebagaimana yang diungkapkan oleh Yin bahwa Studi Kasus merupakan penyelidikan empiris kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, terutama ketika batas-batas antara fenomena dan konteks tidak begitu jelas.

C. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menjadikan MAN 2 Pamekasan sebagai objek penelitian yang terletak Jl. KH. Wahid Hasyim No.28, Salo'lo, Lawangan Daya, Kec. Pademawu dengan pertimbangan beberapa hal diantaranya adalah MAN 2 Pamekasan merupakan salah satu Madrasah unggul tingkat menengah atas yang ada di kota Pamekasan dari lima SMA dan 2 MAN di kecamatan Pamekasan. Hal itu, dibuktikan dengan banyaknya prestasi akademik dan non akademik yang diraih oleh guru dan siswa MAN 2 Pamekasan.

Data prestasi 2017-2019 menunjukkan bahwa MAN 2 Pamekasan sebagai madrasah yang mampu bersaing tidak hanya di tingkat kabupaten tetapi juga mampu bersaing ditingkat wilayah ataupun nasional. MAN 2 Pamekasan banyak perubahan besar terjadi baik secara fisik, sarana prasarana dan fasilitas belajar mengajar, terlebih lagi prestasi yang diperoleh di MAN 2 Pamekasan saat Hari Guru Nasional (HGN) dan Hari Amal Bakti (HAB) ke-77 Kementerian Agama guru dan siswa MAN 2 Pamekasan berhasil mendapatkan penghargaan juara 1, 2, 3 hingga juara harapan di beberapa cabang lomba dalam Rangka HGN dan HAB ke-77 Kementerian Agama.⁵⁶ Serta beberapa guru yang mendapatkan penghargaan juara favorit dalam rangka Anugrah Guru dan Tenaga Kependidikan

⁵⁶<https://www.man2pamekasan.sch.id/read/66/prestasi-guru-dan-santri-man-2-pamekasan-dalam-rangkaian-lomba-di-hgn-hab-ke-77-kementerian-agama-kab-pamekasan> diakses pada tanggal 14 februari 2023.

Madrasah Berprestasi Tingkat Nasional tahun 2022 SK Nomor 6723.⁵⁷ Hal tersebut menjadi perhatian tersendiri bagi calon peserta didik baru MAN 2 Pamekasan yang mana prestasi tersebut tidak terlepas dari peran guru yang profesional dan mempuni serta kepiawaian kepala sekolah dalam mengatur, membuat kebijakan serta mengembangkan sumber daya yang ada di MAN 2 Pamekasan.

D. Data dan Sumber Data

Data penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yang menjadi sarana untuk mempermudah analisis permasalahan yakni: *pertama*, data primer. *Kedua*, data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya langsung, diamati, dicatat secara langsung, seperti wawancara dan observasi.⁵⁸ Adapun penelitian yang menjadi sumber utama atau informan dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan serta siswa di MAN 2 Pamekasan.
2. Data sekunder adalah data pendukung dari data primer baik itu berupa kebijakan Kepala Sekolah dalam peningkatan kompetensi tenaga Pendidik, maupun dokumentasi dan juga bahan literature lain yang berfungsi sebagai pendukung dari Peran kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan profesionalisme guru.

⁵⁷ <https://www.instagram.com/p/ClzqeSVSvBF/?igshid=YmMyMTA2M2Y=> diakses pada 14 april 2023.

⁵⁸ Sumardi Soeryabrata, Metode Penelitian, (Jakarta: Raja Grafindo, 1998), 84.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan tiga metode, yakni observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi.

1. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan, seperti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan profesionalisme guru. Adapun sasaran yang bakal saya amati diantaranya meliputi beberapa hal, *pertama*, bagaimana peran kepemimpinan transformatif dalam merencanakan peningkatan profesionalisme guru. *Kedua*, bagaimana proses pengembangan profesionalisme guru. *Ketiga*, bagaimana dampak pengembangan profesionalisme guru.

2. Wawancara

Wawancara atau interview dilakukan dengan cara langsung dan tidak langsung untuk menghasilkan data yang terkait dengan permasalahan dari pihak yang memiliki peran dalam penelitian ini. Artinya, data yang memiliki peranan langsung maupun tidak langsung, seperti wawancara terhadap Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah serta Guru di MAN 2 Pamekasan. Adapun beberapa topik yang bakal saya tanyakan menyangkut kebijakan kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan.

3.1 Tabel Informan dan Tema Wawancara

No.	Informan	Tema Wawancara
1	Kepala Sekolah Waka	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana konsep kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah b. Bagaimana kepala sekolah merencanakan peningkatan profesionalisme
2	Guru Waka	<ul style="list-style-type: none"> a. Program atau kegiatan apasaja yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru b. Bagaimana pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah c. Bagaimana dampak peningkatan profesionalisme guru terhadap pembelajaran

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan, seperti dokumen tentang konsep kepemimpinan Kepala Sekolah serta perencanaan program kepemimpinan Kepala Sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru, dokumen tentang perencanaan, program pendidikan serta pelatihan dan lain sebagainya. Selain itu peneliti juga mengumpulkan data kepustakaan lainnya seperti, buku bacaan yang berhubungan dengan penelitian, artikel ilmiah, jurnal ilmiah yang tersebar di beberapa media massa seperti majalah dan situs kabar harian.

F. Analisis Data

Pengumpulan dan Analisis data dilakukan secara terpadu, yang mana analisis dilakukan sejak dilapangan, yakni dengan menyusun data atau bahan

empiris menjadi pola-pola dan berbagai kategori secara runtut dan tepat.⁵⁹ Data tersebut dapat berupa transkrip wawancara, catatan lapangan, dan berbagai materi yang dipahami oleh analisis. Kegiatan analisis dilakukan dengan tiga cara yakni melihat informasi, mengkoordinasikan informasi, mengisolasi ke dalam unit-unit yang dapat dikelola, menemukan apa yang signifikan dan apa yang sengaja diselidiki dan diungkapkan.

1. Kondensi data

Kondensi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan seperti, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya yang berhubungan dengan Peran Kepemimpinan Transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan.

2. Penyajian data

Menurut Miles dan Huberman dalam Lexy J. Meleong mendeskripsikan bahwa; penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁶⁰ Penyajian data dalam penelitian ini juga dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data Peran Kepemimpinan Transformatif dalam pengembangan profesionalisme

⁵⁹ Wahidmurni, Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif, (Juli, 2017), 13.

⁶⁰ Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3, Terj, Tjetjep Rohindi Rohidi, (Jakarta: UI Press, 2014), 31.

guru di MAN 2 Pamekasan, kemudian disusun secara sistematis dan disederhanakan.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Pada tahap ini, peneliti mulai menarik kesimpulan yang merupakan langkah terakhir yang diambil oleh analisis dalam membedah informasi secara terus-menerus pada saat pengumpulan informasi. Jadi, dalam menarik kesimpulan, peneliti menganalisis tentang Kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan profesionalisme guru sehingga data tersebut dapat disimpulkan atau menjadi lebih rinci dan mengakar pada pokok temuan tentang Peran Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan.

Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data suatu informasi seyogyanya harus dilakukan dengan tujuan agar informasi selanjutnya dapat dipercaya dan dapat didukung secara logis. Terlebih lagi, merupakan tahap untuk mengurangi kesalahan selama waktu yang dihabiskan untuk mendapatkan informasi penelitian yang jelas akan mempengaruhi hasil akhir dari suatu hasil eksplorasi. Selama pemeriksaan keabsahan informasi, dapat diidentifikasi beberapa prosedur atau langkah pengujian informasi, antara lain:

1. Perpanjangan keikutsertaan

Dalam penelitian kualitatif, peneliti langsung terjun ke lapangan dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan subyek penelitian.⁶¹ Cara ini peneliti lakukan agar dapat memperoleh cukup waktu untuk melaksanakan observasi dan pengamatan secara terus-menerus terhadap subyek penelitian guna mempertajam dan memperdalam pemahaman peneliti tentang data yang diperoleh melalui berbagai peristiwa yang terjadi di lapangan Peran Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan.

2. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber juga digunakan peneliti dalam pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini, yakni teknik pemeriksaan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut bagi keperluan pengecekan atau sebagai bahan perbandingan terhadap data dari sumber lainnya.⁶² Triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari informan yang satu ke informan lainnya. Misalnya dari Kepala Sekolah ke Wakil Kepala Sekolah, dari Kepala Sekolah ke tenaga administrasi sekolah.

⁶¹ Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 45.

⁶² *Ibid*, 330.

3. Triangulasi Teknik

Untuk menguji keabsahan data, dilakukan pengecekan informasi ke sumber yang sama dengan berbagai strategi. Misalnya, informasi diperoleh dengan wawancara, kemudian diperiksa dengan observasi, dokumentasi.⁶³ Jadi, peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang berkaitan dengan Peran Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar yang disebabkan oleh paradigma yang berbeda-beda.

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 373.

BAB IV

PAPARAN DATA TEMUAN PENELITIAN

A. Paparan data

1. Profile Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pamekasan

a. Identitas dan Sejarah MAN 2 Pamekasan

MAN 2 Pamekasan terletak di jalan KH. Wahid Hasim No. 28, Barurambat Timur, Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan. MAN 2 Pamekasan merupakan madrasah adiwiyata yang berada di daerah Pamekasan. Sebelum menjadi Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan lembaga ini dikenal PGAN Pamekasan yang dibangun :

- Tahun 1956 : Pembangunan gedung PGA Negeri dengan fasilitas lengkap meliputi : 18 ruang belajar, 1 ruang kantor (Kepala, TU, Gudang), 1 ruang perpustakaan, 1 aula, 15 kamar mandi, 1 ruang penjaga, 7 gedung asrama, 1 masjid, lapangan sepak bola dan volley ball dengan luas 28.640 m²
- Tahun 1959 : Secara resmi digunakan sebagai tempat kegiatan belajar mengajar dengan siswa dari seluruh wilayah Madura dan sekitarnya.
- Tahun 1963 : Diresmikan sebagai PGAN 6 tahun
- Tahun 1979 : Dirubah menjadi MTs Negeri dan PGAN Pamekasan (4 tahun)

- Tahun 1992 : PGAN dirubah / alih fungsi menjadi MAN 2 Pamekasan dengan berdasarkan SK Kandepag Nomor : 42 Tanggal 27 Januari Tahun 1992
- Tahun 2017 : MAN Pamekasan dirubah Menjadi MAN 2 Pamekasan sampai saat ini

b. Visi, Misi Dan Tujuan

Visi

Cerdas, trampil, berakhlaqul karimah dan peduli lingkungan.

Indikator.

1. Terwujudnya siswa yang cerdas dengan peningkatan prestasi akademik dan non akademik.
2. Terwujudnya siswa yang terampil dalam bidang IT, Budaya Lokal Batik.
3. Terwujudnya peningkatan ibadah dan keimanan siswa kepada Tuhan yang Maha Esa.
4. Terwujudnya siswa yang berakhlaqul karimah.
5. Terwujudnya karakter siswa yang peduli terhadap pelestarian lingkungan
6. Terwujudnya budaya pengendalian dan pencegahan kerusakan lingkungan.
7. Terwujudnya Madrasah Adiwiyata

Misi

1. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.
2. Meningkatkan bimbingan belajar yang intensif.
3. Meningkatkan sarana penunjang pendidikan.

4. Mengembangkan PBM yang efektif, inovatif, kreatif dan demokratis.
5. Mengembangkan Program Bengkel Sholat.
6. Mewujudkan kebiasaan membaca ayat suci Al Qur'an tiap memulai pelajaran
7. Meningkatkan bimbingan ekstra kurikuler seni dan olah raga.
8. Menerapkan prinsip dan nilai-nilai islam dalam kehidupan sehari-hari.
9. Meningkatkan pembelajaran siswa dalam bidang informatika dan ketrampilan siswa dalam seni membatik
10. Mewujudkan budaya bersih dan sehat pada semua warga madrasah dengan pengembangan UKS
11. Mewujudkan penghijauan dan pengaturan taman di lingkungan madrasah
12. Mewujudkan perlindungan dan pelestarian fungsi lingkungan dan membudayakan perilaku menghindari kerusakan lingkungan;
13. Mewujudkan perilaku mencegah dan menghindari pencemaran lingkungan dengan pengolahan limbah

Tujuan

Dengan berpedoman pada visi dan misi yang telah dirumuskan serta kondisi di madrasah, maka tujuan madrasah yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan peserta didik yang bertaqwa kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia

2. Menyiapkan peserta didik yang unggul dalam prestasi akademik dan non akademik agar mampu bersaing dan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
 2. Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang berkepribadian, cerdas, berkualitas dan berprestasi dalam bidang olahraga dan seni.
 3. Membekali peserta didik agar memiliki keterampilan teknologi informasi serta mampu mengembangkan diri secara mandiri.
 4. Meningkatkan ketrampilan siswa yang mampu melestarikan kearifan dan budaya lokal
 5. Menciptakan sikap ulet dan gigih peserta didik dalam berkompetisi dan mengembangkan sikap sportifitas.
 6. Menciptakan dan meningkatkan sikap dan mental siswa yang peduli pada pelestarian lingkungan.
 7. Menciptakan lingkungan madrasah yang bersih dan sehat
 8. Menciptakan lingkungan madrasah yang rindang
 9. Menciptakan sikap peduli siswa pada kelestarian alam dan energi
- Menciptakan pola hidup sehat warga madrasah

2. Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan

Pemimpin merupakan posisi sentral dalam kepemimpinan yang mana dengan keberadaan pemimpin memungkinkan sebuah lembaga pendidikan untuk membuat kemajuan demi tujuan dan kepentingan lembaga pendidikan tersebut, pemimpin dalam hal ini adalah kepala Madrasah. Kepemimpinan

pada hakikatnya adalah suatu upaya atau proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk membuat pengikutnya mengikuti instruksi darinya dalam upaya mencapai tujuan dan kepentingan lembaga pendidikan. Kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan perubahan-perubahan organisasi untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan dan menjadi lebih baik dari sebelumnya seperti yang disampaikan oleh waka akademik:

“...gaya kepemimpinan Kepala Madrasah disini itu gaya kepemimpinan yang suka melakukan perubahan-perubahan. Hal itu bisa kita lihat dari beberapa perubahan yang sudah beliau lakukan dan akan dilakukan seperti digitalisasi Madrasah, Madrasah Sistem SKS dan merdeka belajar itu sendiri...”⁶⁴

Hal senada juga disampaikan oleh waka kesiswaan MAN 2 Pamekasan sebagaimana berikut:

“...sejauh penyampaian visi misi Kepala Madrasah dan program yang disosialisasikan kepada kami banyak sekali perubahan yang ingin dilakukan oleh beliau, beberapa perubahan yang akan dilakukan oleh kepala sekolah adalah digitalisasi madrasah, implementasi sistem SKS, dan pelaksanaan merdeka belajar...”⁶⁵

Waka TU MAN 2 Pamekasan juga mengungkapkan hal yang senada dengan waka akademik dan kesiswaan sebagaimana berikut ini:

“...perubahan yang dilakukan kepala madrasah di MAN 2 Pamekasan ini merupakan salah satu ciri dari kepemimpinan transformatif, dalam beberapa waktu beliau menyampaikan bahwa akan mengimplementasikan merdeka belajar, implementasi sistem SKS dan akan memulai implementasi digitalisasi madrasah...”⁶⁶

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak M.Bakhri, Kamis 02 April 2023 pukul 08.45 WIB

⁶⁵ Wawancara dengan Bapak Imam Suprpto, S.Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 10.24 WIB

⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Drs. Hasirullah, Selasa 02 Mei 2023 pukul 08.16 WIB

Lebih lanjut Kepala Madrasah menguatkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan, sebagaimana dalam hasil wawancara berikut:

“...ada beberapa hal baru yang ingin saya terapkan di MAN 2 Pamekasan, diantaranya adalah mulai mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar, dalam menunjang implementasi kurikulum merdeka belajar tersebut didukung dengan sistem SKS dan terakhir akan saya mulai digital madrasah...”⁶⁷

Dengan demikian hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat perubahan-perubahan yang dilakukan oleh kepala madrasah, hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh bapak Dr. Mohammad Holis, S.Ag., M.Pd merupakan gaya kepemimpinan transformatif. Selain itu peneliti juga mendapatkan dokumen penunjang yang menjadi salah satu bukti bahwa perubahan yang dilakukan oleh kepala madrasah tersebut benar adanya, dan telah dilaksanakan. Sebagaimana dokumen berikut



Gambar 4.1 bukti digitalisasi MAN 2 Pamekasan
Sumber diambil dari staf TU 08-05-2023

⁶⁷ Wawancara dengan Bapak Dr. Mohammad Holis, M. Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 09.32 WIB

Dokumen tersebut merupakan dokumen implementasi Kepala Madrasah dalam mewujudkan Madrasah digital. Rapor Digital Madrasah atau RDM adalah merupakan suatu aplikasi pengolahan nilai peserta didik yang belajar di satuan pendidikan madrasah, aplikasi RDM HD Madrasah ini dijadikan sebagai pengganti dari Aplikasi Rapor Digital Madrasah (ARD). Dokumen selanjutnya merupakan modul ajar dan bukti dari implementasi kurikulum merdeka, sebagaimana terlampir dalam dokumen berikut:



Gambar 4.2 Modul ajar kurikulum merdeka MAN 2 Pamekasan
Sumber diambil dari staf Waka Akdemik 08-05-2023

Dari beberapa dokumen dan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa perubahan-perubahan yang dilakukan oleh kepala madrasah benar adanya. Selain beberapa perubahan yang menjadi acuan bahwa kepala sekolah merupakan kepemimpinan transformatif, waka akademik juga mengungkapkan beberapa ciri lainnya, sebagaimana hasil wawancara berikut:

“...jadi pak Kholis merupakan kepala MAN 2 Pamekasan yang baru, sebelum akhirnya beliau melakukan banyak perubahan, pak kholis melakukan beberapa hal, diantaranya adalah beliau melakukan pendekatan kepada guru-guru, beliau juga banyak melakukan motivasi

dan merangsang guru untuk melakukan perubahan yang mengembangkan kompetensinya...”⁶⁸

Selanjutnya waka kesiswaan menyampaikan bahwa terdapat ciri lainnya yang dilakukan oleh kepala madrasah, sebagaimana berikut:

“...pendekatan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membina para guru sangat terasa manusiawi yang mana beliau melakukan pendekatan-pendekatan persuasif terhadap guru-guru dan juga membimbing dengan sangat telaten. Hal itu dikarenakan beliau (kepala madrasah) sangat kuat bidang keilmuannya yang dibutuhkan untuk mengembangkan Madrasah...”⁶⁹

Hal yang senada juga disampaikan oleh waka TU yang mana beliau menuturkan sebagai berikut:

“...sebagai kepala madrasah yang mempunyai pandangan ke depan beliau selalu mendorong kami untuk selalu mengupgrade kemampuan kami serta selalu menekankan kepada kami agar MAN 2 Pamekasan harus menjadi pelopor perubahan-perubahan sehingga kami yang dicontoh bukan kami yang mecontoh...”⁷⁰

Lebih lanjut kepala madrasah juga menuturkan kepada peneliti sebagai berikut:

“...untuk selalu menumbuhkan dan menjaga semangat para guru agar selalu berusaha menjadi lebih baik dari waktu ke waktu maka memberikan motivasi kepada guru sangat penting terlebih seperti yang telah kita ketahui bahwa ilmu pengetahuan itu dinamis sehingga apa yang relevan beberapa dekade yang lalu beberapa dekade ke depan belum tentu relevan maka perlu memotivasi guru untuk selalu memperbaiki baik dari segi keilmuan, cara mengajar dan sebgainya...”⁷¹

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa ciri lainnya dari kepemimpinan transformatif kepala madrasah ialah menstimulasi

⁶⁸ Wawancara dengan Bapak M.Bakhri, Kamis 02 April 2023 pukul 08.45 WIB

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Imam Suprpto, S.Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 10.24 WIB

⁷⁰ Wawancara dengan Bapak Drs. Hasirullah, Selasa 02 Mei 2023 pukul 08.16 WIB

⁷¹ Wawancara dengan Bapak Dr. Mohammad Holis, M. Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 09.32 WIB

dan memotivasi guru. Selain itu peneliti juga mendapatkan dokumen penunjang yang menjadi salah satu bukti bahwa ciri-ciri kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah tersebut benar adanya, dan telah dilaksanakan. Sebagaimana dokumen berikut:



Gambar 4.3 upaya memotivasi guru oleh kepala madrasah
Gambar diambil dari waka Humas 08-05-2023



Gambar 4.4 Upaya pendekatan-pendekatan persuasif kepala madrasah
Gambar diambil dari waka humas 08-05-2023

Dokumen di atas merupakan salah satu bukti kegiatan motivasi dari kepala madrasah terhadap guru di MAN 2 Pamekasan dan hal itu merupakan dokumen upaya kepala madrasah melakukan pendekatan persuasif. Dengan demikian, dari hasil wawancara dan beberapa dokumen di atas dapat diketahui bahwa ciri-ciri kepemimpinan beliau menunjukkan gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala MAN 2 Pamekasan menunjukkan gaya kepemimpinan yang transformatif. Selain itu, waka akademik juga mengungkapkan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang suka melakukan pembinaan dan kontroling baik yang secara khusus ataupun yang secara umum seperti yang beliau utarakan dalam wawancara sebagai berikut:

“...dalam pengembangan profesionalisme guru, kepala madrasah sering melakukan pembinaan kepada guru dan juga kerap melakukan pengontrolan atas kinerja guru itu sendiri...”⁷²

Lebih lanjut waka TU menjelaskan bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan profesionalisme guru dilakukan dengan beberapa hal, sebagaimana dalam hasil wawancara berikut:

“...dalam meningkatkan kompetensi dan skill guru kepala sekolah mengupayakan untuk melakukan pembinaan dan pengontrolan...”⁷³

Hal senada juga diungkapkan oleh waka kesiswaan dalam hasil wawancara berikut:

“...pembinaan kepada guru dan pengontrolan itu sering dilakukan oleh kepala sekolah, dan mungkin itu menjadi kegiatan pengembangan yang dilakukan oleh beliau...”⁷⁴

⁷² Wawancara dengan Bapak M.Bakhri, Kamis 02 April 2023 pukul 08.45 WIB

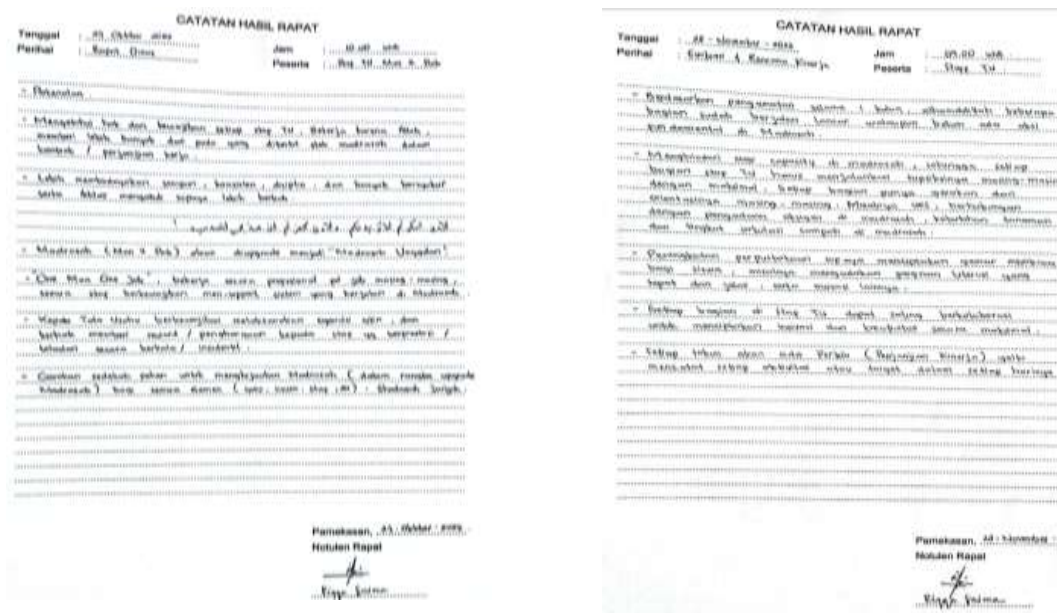
⁷³ Wawancara dengan Bapak Drs. Hasirullah, Selasa 02 Mei 2023 pukul 08.16 WIB

⁷⁴ Wawancara dengan Bapak Imam Suprpto, S.Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 10.24 WIB

Hal itu dikuatkan oleh pernyataan yang sama oleh kepala madrasah yang menjelaskan bahwa:

“...upaya pengembangan profesionalisme guru perlu dilakukan karena pembelajaran yang efektif karena peran dari pendidik. Selain memberikan pengembangan dan pembinaan kita perlu melakukan pengawasan kepada guru...”⁷⁵

Dari hasil wawancara di atas peneliti juga mendapatkan dokumen pendukung terkait pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah, juga pengawan yang dibuktikan dengan hasil notulensi rapat yang diadakan setiap dua minggu sekali atau tergantung dari kebutuhan.



Gambar 4.5 notulensi rapat danevaluasi kepala madrasah

Gambar diambil dari waka humas 05-05-2023

⁷⁵ Wawancara dengan bapak Dr. Mohammad Holis, M. Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 09.32 WIB

Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan yakni dengan membawa perubahan-perubahan seperti mengimplementasikan kurikulum merdeka, sistem SKS yang akan diaplikasikan pada tahun ajaran baru tahun depan serta digitalisasi madrasah yang sudah dilakukan. Selain itu, kepemimpinan transformatif di MAN 2 Pamekasan dilakukan dengan pendekatan persuasif baik kepada waka ataupun kepada guru serta melakukan pengembangan dengan pembinaan dan motivasi serta kontroling/evaluasi.

3. Proses Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan

Kegiatan pembelajaran yang efektif di kelas tidak terlepas dari peran dan kompetensi seorang guru sebagai seseorang yang mendampingi proses belajar. kemampuan seorang guru dalam menjalankan proses pembelajaran tidak terlahir dari ruang hampa, karena hal tersebut butuh penempaan dan peningkatan kompetensi secara terus-menerus untuk menghadapi perubahan-perubahan yang ada. Kepala Madrasah dalam upaya peningkatan profesionalisme guru mempunyai peran penting, dimana kebijakan kepala Madrasah akan berdampak pada pola pengembangan profesionalisme guru. sebagai pemimpin di madrasah ia bertanggung jawab dan memimpin proses pendidikan di madrasah, yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, peningkatan profesionalisme guru. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme guru perlu dilakukan dalam lembaga pendidikan seperti yang diutarakan oleh bapak waka akademik sebagai berikut:

“...pengembangan dan pembinaan pendidik perlu dilakukan oleh madrasah untuk meningkatkan pembelajaran yang efektif dan meningkatkan mutu sekolah, karena pembelajaran yang efektif itu tidak terlepas dari peran pendidik yang kompeten...”⁷⁶

Hal yang senada juga diutarakan oleh waka TU MAN 2 Pamekasan sebagai berikut:

“...dalam upaya peningkatan profesionalisme guru biasanya kepala madrasah akan mengalisa bagian mana yang perlu dan harus ditingkatkan. Jika hal itu sangat urgen maka kepala sekolah akan sesegera mungkin mengambil tindakan...”⁷⁷

Penjelasan terkait tahap pengembangan profesionalisme guru juga diungkapkan oleh waka kesiswaan sebagaimana dalam penjelasan berikut:

“...dalam pengembangan profesionalisme guru terdapat beberapa tahapan yang perlu diperhatikan, diantaranya adalah mengidentifikasi kebutuhan, dilanjutkan dengan memastikan program yang akan dilaksanakan, kemudian kegiatan pengembangan itu sendiri dan terakhir mengevaluasi dari kompetensi pegawai itu sendiri...”⁷⁸

Ungkapan kepala madrasah juga memperkuat bagaimana tahapan dalam pengembangan profesionalisme guru sebagai berikut:

“...untuk melakukan pengembangan profesionalisme guru, terdapat beberapa tahapan yang menjadi acuan, diantaranya adalah menganalisis kebutuhan, menentukan program yang akan di adakan, implementasi program pengembangan dan menilai hasil pengembangan...”⁷⁹

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan ada beberapa tahapan yang dilakukan mulai dari menganalisa kebutuhan, menentukan program sampai pada implementasi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Selain itu, terdapat

⁷⁶ Wawancara dengan Bapak M.Bakhri, Kamis 02 April 2023 pukul 08.45 WIB

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Drs. Hasirullah, Selasa 02 Mei 2023 pukul 08.16 WIB

⁷⁸ Wawancara dengan Bapak Imam Suprpto, S.Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 10.24 WIB

⁷⁹ Wawancara dengan Bapak Dr. Mohammad Holis, M. Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 09.32 WIB

beberapa metode yang digunakan dalam pengembangan profesionalisme guru sebagaimana yang dituturkan oleh waka akademik sebagai berikut:

“...ada beberapa metode yang digunakan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru baik pengembangan secara khusus ataupun secara umum. Mulai dari pembinaan seperti sosialisasi dan pendekatan secara persuasif kepada guru, mengikutkan guru seminar di luar melakukan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sampai pada workshop untuk semua guru...”⁸⁰

Hal yang senada juga disampaikan oleh waka kesiswaan dalam wawancara beliau menuturkan sebagai berikut:

“...dalam melakukan pengembangan kompetensi guru salah satu metode yang digunakan kepala madrasah yakni mengumpulkan semua guru yang memegang pelajaran yang sama untuk diberikan arahan sesuai kebutuhan yang menurut kepala madrasah hal tersebut masih kurang sampai dengan melaksanakan pengembangan secara menyeluruh...”⁸¹

Lebih lanjut waka TU juga menambahkan dalam wawancara sebagai berikut:

“...betul mas, pengembangan di sini itu bisa dilakukan dengan pembinaan seperti diikuti pelatihan di luar ataupun melakukan workshop di lembaga sendiri hal itu dilakukan tergantung dari kebutuhan madrasah...”⁸²

Penjelasan terkait metode pengembangan profesionalisme guru juga dikuatkan oleh kepala madrasah sebagaimana dalam penjelasan berikut:

“...prihal pengembangan yang dilakukan di MAN 2 Pamekasan dilakukan dengan beberapa metode diantaranya adalah pengembangan melalui workshop, MGMP, dan pembinaan seperti sosialisasi kepada guru, pendekatan persuasif, mengikutkan guru seminar di luar serta melakukan pelatihan sendiri seperti in house training...”⁸³

⁸⁰ Wawancara dengan Bapak M.Bakhri, Kamis 02 April 2023 pukul 08.45 WIB

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Imam Suprpto, S.Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 10.24 WIB

⁸² Wawancara dengan Bapak Drs. Hasirullah, Selasa 02 Mei 2023 pukul 08.16 WIB

⁸³ Wawancara dengan Bapak Dr. Mohammad Holis, M. Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 09.32 WIB

Dari hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan dilakukan dengan beberapa metode, diantaranya adalah pembinaan dengan pendekatan persuasif, diikuti seminar di luar, melakukan workshop sendiri, dan MGMP, serta in house training. Hal ini juga nampak pada dokumen yang peneliti dapatkan, sebagaimana terlampir berikut:



Gambar 4.6 Pelaksanaan Pelatihan In House Training
Dokumen diambil dari akun instagram MAN 2 Pamekasan 29-04-2023



Gambar 4.7 Sosialisasi Kurikulum Merdeka Kepada Guru
Dokumen diambil dari akun instagram MAN 2 Pamekasan 29-04-2023

Dokumen di atas merupakan salah satu bukti kegiatan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan yang dilakukan dengan kegiatan In House Training dan penyuluhan kurikulum merdeka. Dari hasil wawancara dan dokumen yang telah di paparkan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa dalam proses pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan dilakukan melalui beberapa tahapan diantaranya analisis kebutuhan, memastikan isi program pengembangan, pelaksanaan kegiatan sampai evaluasi. Selain itu, metode yang digunakan bisa berupa pembinaan, workshop dan MGMP.

4. Dampak Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan

Guru memiliki peran yang sentral dalam proses pembelajaran. Sumber daya pendidikan lain akan menjadi kurang berarti apabila tidak disertai kualitas guru. Guru memegang peranan penting terhadap mutu pembelajaran

di Madrasah. Hal tersebut dikarenakan guru adalah ujung tombak dari proses pembelajaran disekolah yang mana akan mempengaruhi mutu dari pembelajaran itu sendiri. Dengan demikian pengembangan profesionalisme guru merupakan sebuah keharusan yang dilakukan oleh madrasah atau sekolah untuk meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan serta memenuhi tuntutan mutu pendidikan. Dampak dari pengembangan profesionalisme guru memungkinkan guru untuk meningkatkan kemampuan yang menunjang dalam proses mengajarnya, kedisiplinan yang meningkat dan motivasi mengajar yang meningkat. Seperti yang dituturkan oleh waka akademik dalam wawancaranya sebagai berikut:

“...dampak dari pengembangan profesionalisme guru dapat kita lihat dengan kedisiplinannya yang semakin baik serta motivasinya dalam mengajar yang pasti akan berbeda dari sebelumnya. Perubahan itu bukan menuju kearah dekadensi tapi pastinya motivasi ke yang lebih baik...”⁸⁴

Hal yang senada juga disampaikan oleh waka kesiswaan seperti dalam wawancara sebagai berikut:

“... hal yang sangat tampak dari pengembangan profesionalisme guru itu adalah motivasi dan kedisiplinan guru yang semakin baik serta kemampuan guru dalam menyusun modul ajar di sekolah, terlbih di sini sudah menerapkan kurikulum merdeka...”⁸⁵

Penuturan di atas dilanjut oleh waka TU sebagaimana dalam wawancara seperti berikut:

“...pengembangan profesionalisme guru itu penting dilakukan karena akan membuat kompetensi guru akan meningkat, hal itu dapat kami nilai dari bagaimana seorang guru mengajar dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik yang tidak hanya berperan sebagai pengajar serta motivasi mereka

⁸⁴ Wawancara dengan Bapak M.Bakhri, Kamis 02 April 2023 pukul 08.45 WIB

⁸⁵ Wawancara dengan Bapak Drs. Hasirullah, Selasa 02 Mei 2023 pukul 08.16 WIB

untuk ikut serta dalam lomba yang dilaksanakan kemenag ataupun yang bukan kemenag...⁸⁶

Wawancara di atas diperkuat oleh kepala sekolah dalam wawancaranya sebagai berikut:

“...guru yang mengikuti pengembangan profesionalisme dan yang belum dapat dilihat dari caranya mengajar yang semakin baik dalam memanfaatkan media di sekitar, rasa tanggung jawab semakin tinggi sebagai sorang pendidik serta motivasinya untuk terus tumbuh dan berkembang akan semaki kuat terlebih saya sering meberitahu mereka bahwa pengetahuan itu dinamis dan tidak stagnan. ...⁸⁷

Lebih lanjut kepala sekolah menegaskan bahwa motivasi yang sering diberikan kepada guru untuk selalu ikut serta dalam perlombaan-perlombaan yang meningkatkan kemampuan kompetensi guru, sebagaimana dalam hasil wawancara berikut:

“...saya sering memberikan arahan kepada guru-guru untuk mengikuti perlombaan sebagai salah satu upaya meningkatkan kompetensi guru dan untuk melihat seberapa jauh sumberdaya pendidik kami bisa bersaing...”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan berdampak pada peningkatan motivasi guru dalam mengikuti ajang perlombaan. Hal ini juga nampak pada dokumen yang telah di dapatkan peneliti di MAN 2 Pamekasan, sebagaimana yang terlampir berikut:

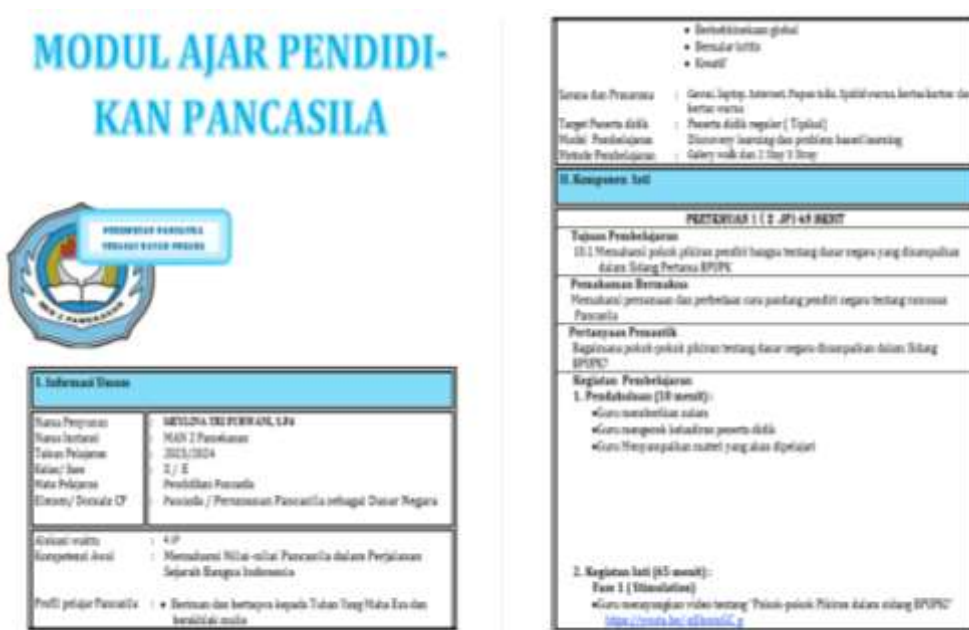
⁸⁶ Wawancara dengan Bapak Imam Suprpto, S.Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 10.24 WIB

⁸⁷ Wawancara dengan Bapak Dr. Mohammad Holis, M. Pd. Selasa 02 Mei 2023 pukul 09.32 WIB



Gambar 4.8 ucapan selamat untuk guru yang berprestasi

Gambar diambil dari akun instagram MAN 2 Pamekasan Selasa 02 Mei 2023



Gambar 4.8 modul ajar guru MAN 2 Pamekasan

Gambar diambil dari staf waka akademik Kamis 4 Mei 2023

Dokumen di atas merupakan bukti pendukung dampak dari pengembangan profesionalisme guru yang ada di MAN 2 Pamekasan. Dari hasil wawancara dan dokumen di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa dampak pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan dampaknya terlihat dari guru yang termotivasi untuk ikut lomba yang diakan

oleh kemenag ataupun yang bukan kemenag, kinerja guru semakin baik dalam mengemban tugas sebagai pendidik dan kedisiplinan guru yang semakin baik

B. Temuan Penelitian

1. Konsep Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan

Berdasarkan paparan di atas Kepemimpinan transformtif di MAN 2 Pamekasan dicirikan dengan beberapa hal diantaranya adalah selalu melakukan perubahan, mempunyai standard moral dan etika yang tinggi, selalu memotivasi para pengikut untuk terus mentransformasikan kemampuannya mengikuti tuntutan pendidikan serta menginspirasi para pengikut. Lebih jelas seperti tabel berikut:

Tabel 4.1
Konsep Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru

Konteks	Temuan
Konsep Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan	selalu melakukan perubahan (digitalisi Madrasah, madrasah sistem sks dan kurikulum merdeka belajar)
	selalu memotivasi para pengikut untuk terus mentransformasikan kemampuannya mengikuti tuntutan pendidikan
	menginspirasi para pengikut
	Melakukakn pembinaan (workshop, diikutkan seminar, pendekatan persuasif)
	Evaluasi

2. Proses Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan

Dari pemaparan data di atas Pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan dilakukan dengan:

- a) Pembinaan dengan gaya persuasif, diikuti seminar di luar. Hal tersebut dilakukan oleh kepala Madrasah terhadap guru yang dianggap perlu pembinaan setelah pemimpin atau kepala madrasah menganalisa kekurangan dan kebutuhan yang perlu diperbaiki.
- b) Kepala Madrasah dalam melakukan pengembangan di MAN 2 Pamekasan juga dilakukan dengan metode seminar atau workshop.
- c) Pengembangan melalui MGMP dimana guru-guru bisa berbagi pengalaman dan ilmu yang bisa dimanfaatkan oleh guru-guru yang tergabung dalam kelompok tersebut untuk menambah wawasan bagi guru baik itu terhadap proses pembelajaran disekolah maupun informasi tentang kebijakan-kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam peningkatan mutu pendidikan. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Proses Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan
Profesionalisme Guru

Konteks	Temuan
Proses Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan	Pembinaan (dikutkan seminar di luar, pendekatan persuasif kepala Madrasah kepada guru)
	Seminar atau workshop
	MGMP

3. Dampak Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan

Dari pemaparan di atas dampak Pengembangan Profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan diantaranya adalah: penguasaan kurikulum dan bahan ajar,

kedisiplinan pendidik meningkat, dan motivasi mengajar yang semakin baik.

Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Dampak Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan
Profesionalisme Guru

Konteks	Temuan
Dampak Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan	penguasaan kurikulum dan bahan ajar
	kedisiplinan pendidik meningkat
	motivasi mengajar yang semakin baik

BAB V

PEMBAHASAN

A. Konsep Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru

Berdasarkan temuan penelitian, konsep kepemimpinan transformatif kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru dicirikan dengan suka melakukan perubahan-perubahan, selalu memotivasi guru dan sumber daya manusia yang ada di Madrasah, menginspirasi para pengikut, melakukan pengembangan seperti pembinaan dan seminar serta melakukan evaluasi.

Perubahan-perubahan yang dilakukan oleh kepala Madrasah yakni menuju digitalisasi Madrasah dimana Kepala Madrasah bertujuan nantinya kegiatan belajar dan mengajar Madrasah akan sering bersinggungan dengan teknologi dan juga memanfaatkan teknologi tersebut. Selain dari itu, kepala madrasah juga akan menerapkan sistem SKS dimana siswa bisa saja hanya menempuh empat (4) semester di jenjang Madrasah Aliyah serta akan menerapkan kurikulum merdeka belajar sepenuhnya. Perubahan-perubahan tersebut didukung oleh penelitian Majid yang mengungkapkan bahwa perkembangan teknologi yang hadir di tengah-tengah kita menuntut, baik individu maupun organisasi untuk melakukan transformasi digital. Transformasi digital merupakan sebuah proses dengan mengadopsi teknologi digital untuk

mengubah proses yang ada sehingga menciptakan hal atau cara baru.⁸⁸ Hal itu juga diperkuat oleh penelitian Pratama yang mengungkapkan alasan pelaksanaan sistem SKS tersebut adalah adanya prinsip bahwa setiap individu mempunyai perbedaannya masing-masing, upaya meminimalisir dampak negatif zonasi yang membuat input nilai menjadi beragam, dan sebagai wujud komitmen sekolah untuk terus berinovasi sebagai upaya meningkatkan pelayanan Pendidikan⁸⁹ serta penelitian Swandari dan Jemani yang mengungkapkan bahwa Kurikulum merdeka dikembangkan sebagai kurikulum yang fleksibel, berfokus pada materi esensial, pengembangan karakter, dan kompetensi peserta didik. Salah satu ciri khas muatan kurikulum merdeka adalah pembelajaran diferensiasi, yakni proses pembelajaran dengan menggunakan beragam cara untuk mencapai tujuan.⁹⁰

Perubahan-perubahan yang dilakukan kepala Madrasah sesuai dengan pendapat Asyari yang mengungkapkan dalam bukunya bahwa kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang suka melakukan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik, mengubah kebiasaan-kebiasaan yang ada dengan kebiasaan yang baru, memotivasi pengikut, menginspirasi pengikut

⁸⁸ Busyroni Majid, Optimalisasi Madrasah Digital melalui Implementasi Transformasi Digital di MTs Negeri 5 Sleman, (Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 7, Nomor 2, November 2022), 105.

⁸⁹ Fauzie Adhi Pratama, Implementasi Program Sistem Kredit Semester di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bantul, (Jurnal Spektrum Analisis Kebijakan Pendidikan Vol. 11 (4), Edisi Desember 2022), 47.

⁹⁰ Nurul Swandari dan Abdurahman Jemani, Mitra Implementasi Kurikulum Merdeka pada Madrasah dan Problematikanya, (PROGRESSA Vol. 07 No. 01 Februari 2023), 117.

untuk terus berstranformasi menjadi lebih baik serta mempunyai etika moral dan standar yang tinggi.⁹¹

Selain itu, Kepala Madrasah juga kerap kali memberikan motivasi terhadap guru-guru, yang mana kepala sekolah menekankan kepada guru untuk terus memperbaiki kemampuan diri dan kompetensi. Hal ini sesuai dengan grand teori yang dijadikan acuan di penelitian ini yang mana ciri dari seorang pemimpin tranformatif itu berhubungan dengan gagasan perbaikan. Sebagaimana Bass menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan tampak apabila seorang pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk menstimulasi semangat para kolega dan pengikutnya, menurunkan visi dan misi kepada tim dan organisasinya, mengembangkan kolega dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi serta memotivasi kolega dan pengikutnya untuk melihat pada kepentingannya masing-masing, sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya.⁹²

Ciri kepemimpinan transformatif dalam mengembangkan profesionalisme guru yang ditemukan oleh peneliti yakni mengembangkan kolega dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi serta kontroling atau evaluasi lembaga pendidikan. Hal ini didukung oleh penelitian Samsudin yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif di lembaga pendidikan apabila kepala madrasah atau sekolah mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi madrasah tahu sekolah

⁹¹ Saiful Asyari, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah*, (Yogyakarta; Pustaka Ilmu, Desember, 2020), 34.

⁹² Saiful Asyari, Saiful Asyari, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah*, (Yogyakarta; Pustaka Ilmu, Desember, 2020), 34.

sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas sekolah melalui komunikasi yang terarah agar para pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus, sehingga pengajaran dan pembelajaran menjadi lebih efektif.⁹³ Hal yang senada juga ditemukan dalam penelitian lain yang menyatakan kepemimpinan transformatif berinduk pada kata *to transform*, yang memiliki makna mentransformasikan atau mengubah sesuatu yang lain menjadi berbeda. Yang mana seorang pemimpin transformatif harus mampu mengubah secara optimal sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Jadi esensi kepemimpinan tranformatif adalah mengubah potensi menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar di lembaga madrasah atau pendidikan.⁹⁴

Selain itu, dalam penelitian ini ditemukan juga oleh peneliti bahwa kepala madrasah suka melakukan pembinaan dan evaluasi dengan demikian fakta yang ada di lapangan itu selaras dengan teori pendukung yang ada di penelitian ini hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa salah satu ciri kepemimpina transformatif adalah perilaku pemimpin yang memantau pelaksanaan tugas dan masalah yang mungkin muncul, serta melakukan tindakan perbaikan untuk memelihara kinerja.⁹⁵ Dalam hal ini, pemimpin menunjukkan adanya aturan dan pengendalian agar bawahan terhindar dari kesalahan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas. Pemimpin

⁹³ Samsudin dan Suci Midsyahri Azizah, Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam, (Al-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora, Vol. 1 No. 2, 2021), 73.

⁹⁴ Shalahuddin, Karakteristik Kepemimpinan Transformasional, 50.

⁹⁵ Indah Komsiyah, Kepemimpinan Transformatif Perkembangan Dan Implementasinya Pada Lembaga Pendidikan, (TA'ALLUM, Vol. 04, No. 02, November 2016), 299.

atau kepala madrasah juga selalu memantau gejala penyimpangan sehingga kesalahan anggota dapat diperbaiki sedini mungkin hal ini menunjukkan sikap korektif aktif kepala madrasah atau pemimpin dalam permasalahan kinerja anggota.

B. Proses Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru

Berdasarkan temuan penelitian, dalam Proses Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru terdapat beberapa tahapan yang dijadikan sebagai acuan yakni; analisis kebutuhan, memastikan isi program, implementasi program serta evaluasi. Hal tersebut selaras dengan acuan teori yang pada penelitian ini serta beberapa jurnal yang juga mendukung dari teori dan hasil penelitian di atas seperti yang ada dalam penelitian Yuniarti yang menyatakan bahwa tahap analisis pengembangan profesionalisme guru merupakan langkah awal yang perlu dilakukan oleh seorang kepala sekolah agar rencana dan isi program pengembangan profesionalisme guru sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh guru di lembaga pendidikan.⁹⁶ Selain itu, pendapat lain yang menguatkan pendapat di atas menyatakan bahwa analisis kebutuhan pengembangan profesionalisme guru dilakukan agar kepala madrasah dapat menentukan langkah kebijakan strategisnya untuk pengembangan yang dilakukan di lembaga pendidikan

⁹⁶ Yuyun Yuniarti, Analisis Kebutuhan Pengembangan Keprofesian Guru SMP Negeri 1 Pontianak Melalui Penilaian Diri, *Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan* Vol. 5 No.2, Oktober 2021-Maret 2022, 155.

berjalan efektif dan efisien.⁹⁷ Dengan demikian analisis kebutuhan merupakan hal yang *urgent* untuk dilakukan oleh kepala Madrasah.

Selain itu, memastikan isi dan mengimplementasikan program pengembangan merupakan salah satu hal perlu diperhatikan seperti yang ditemukan dalam penelitian, implementasi dilakukan sebagai tindak lanjut dari analisis kepala Madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru. Penemuan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Sakti yang mengungkapkan bahwa keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor penting untuk memajukan dunia pendidikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam kegiatan pembelajaran, baik di dalam pendidikan formal maupun pendidikan informal.⁹⁸ Oleh karena itu, implementasi pengembangan profesionalisme guru memerlukan perhatian penuh dari kepala Madrasah untuk kepentingan pembelajaran di Madrasah.

Tahapan terakhir dalam proses pengembangan profesionalisme guru adalah evaluasi. Evaluasi pengembangan pendidikan merupakan salah satu hal penting yang perlu dilakukan oleh kepala madrasah.⁹⁹ Tindakan evaluasi dilakukan oleh kepala madrasah dikarenakan untuk mengetahui seberapa jauh pemahaman guru dalam upaya pengembangan profesionalisme guru serta melakukan korektif sedini mungkin terhadap kesalahan-kesalahan yang tidak terencana dalam proses implementasi pengembangan profesionalisme guru.

⁹⁷ Ritta setiyati, pentingnya perencanaan SDM dalam Organisasi, Forum Ilmiah Volume 16 Nomor 2, Mei 2019

⁹⁸ Bayu Purbha Sakti, Upaya Peningkatan Guru Profesional dalam Menghadapi Pendidikan di Era Globalisasi, (Attadib Journal Of Elementary Education, Vol. 4 (1), Juni 2020), 75.

⁹⁹ Bujang Rahman, Refleksi Diri dan Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Provinsi Lampung, 09.

Selain tahapan juga terdapat metode yang digunakan dalam proses pengembangan profesionalisme guru.

Terdapat beberapa metode pengembangan yang ditemukan dalam penelitian ini diantaranya adalah *pertama* pembinaan seperti melakukan pendekatan secara persuasif, sosialisasi dan mengikutkan guru seminar di luar yang mana hal itu dilakukan kepala sekolah terhadap guru yang dianggap perlu pembinaan setelah pemimpin atau kepala madrasah menganalisa kekurangan dan kebutuhan yang perlu diperbaiki.¹⁰⁰ Secara umum pembinaan adalah untuk mencapai sasaran yakni untuk memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan beradaptasi dengan keterampilan terbaru, pengetahuan dan kemampuan melakukan pekerjaan menjadi lebih baik¹⁰¹

Pada literatur yang berbeda juga dijelaskan mengenai pembinaan tenaga pendidik melalui pengembangan personal (pembinaan) merupakan upaya yang terus menerus ada dalam suatu lembaga pendidikan.¹⁰² Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan memerlukan pengembangan keterampilan dan pengetahuannya. Sehubungan dengan itu dalam UndangUndang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 40 ayat 2 menyebutkan bahwa Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban untuk mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, sesuai

¹⁰⁰ Dewi Tia Agustine dkk, Strategi Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Vol. 2, No.1, 2019, 611.

¹⁰¹ N. R. Ema Nugrawati, Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar (Studi Kualitatif Tentang Pembinaan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bekasi Selatan Kota Bekasi), 2.

¹⁰² Rusdiana Husaini, Pembinaan Profesionalisme Guru, Jurnal Tarbiyah Islamiyah Volume 8 no 2. Juli – Desember 2018, 1.

dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pembangunan bangsa. Dengan demikian, Proses Kepemimpinan Transformtif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru sesuai dengan teori acuan penelitian ini serta juga selaras dengan beberapa jurnal penelitian lainnya. *Kedua* Selain pengembangan dengan pembinaan tersebut Proses Kepemimpinan Transformtif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru juga dilakukan dengan metode seminar atau workshop dengan demikian pengembangan profesionalisme guru melalui metode tersebut juga sesuai dengan teori acuan pada penelitian ini.

Selain itu, dalam penelitian yang lainnya juga dikuatkan bahwa pengembangan profesionalisme guru melalui metode worksop dapat dengan efektif meningkatkan pengetahuan serta kemampuan guru menjadi lebih baik sehingga proses pembelajaran yang ada di lembaga pendidikan menjadi lebih berkualitas sehingga nantinya akan mempengaruhi mutu lembaga pendidikan serta mutu luluasan itu sendiri.¹⁰³ Senada dengan penelitian sebelumnya pada penelitian yang ditulis oleh Sari dkk menyatakan bahwa setelah seorang tenaga pendidik setelah mengikuti kegiatan berupa seminar atau workshop kemampuan seorang guru tersebut akan berkembang sesuai dengan tujuan diadakannya workshop tersebut. Oleh karena itu, Proses Kepemimpinan Transformtif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru selaras dengan teori acuan dan teori tambahan dari beberapa jurnal penelitian.

¹⁰³ Putu Siti Firmani, Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Model Pembelajaran Inovatif di SD Negeri 3 Ubud pada Pengabdian Masyarakat Program Studi Pendidikan Ekonomi Fkip Universitas PGRI Mahadewa Indonesia, Jurnal PKM. Widya Mahadi Volume 2. Nomor 2 (Juni 2022), 62.

Selain dari pengembangan profesionalisme di atas Proses Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru juga dilakukan dengan melakukan Musyawarah Guru Mata Pelajaran yang mana hal tersebut dapat meningkatkan wawasan guru. Hal ini diperkuat penelitian Ma'rifataini yang menyatakan bahwa MGMP dapat meningkatkan wawasan guru dalam proses pembelajaran, dimana melalui MGMP ini guru-guru bisa berbagi pengalaman dan ilmu yang bisa dimanfaatkan oleh guru-guru yang tergabung dalam kelompok tersebut untuk menambah wawasan bagi guru baik itu terhadap proses pembelajaran disekolah maupun informasi tentang kebijakan-kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam peningkatan mutu pendidikan.¹⁰⁴ Oleh sebab itu, berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari 140 responden guru yang tersebar diseluruh Indonesia, hampir 67% responden menjawab bahwa MGMP cukup efektif dan 33% mengatakan tidak efektif untuk mengupdate informasi tentang kebijakan baru dan tempat menyebar luaskan hasil diklat yang didapat oleh guru, tetapi MGMP juga tidak efektif untuk membantu anggota untuk melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi, serta tidak efektif bagi guru untuk melakukan penelitian ilmiah, hal ini terlihat dari jawaban responden terhadap indicator pengembangan profesi dan wawasan pendidikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efektifitas MGMP terhadap pengembangan profesi dan wawasan pendidikan tidak sepenuhnya dapat membantu guru dalam hal tersebut, jadi masih ada faktor lain yang bisa membantu pengembangan profesi

¹⁰⁴ Lisa'diyah Ma'rifataini, Efektivitas MGMP dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Mata Pelajaran Umum di MTS, EDUKASI Volume 12, Nomor 1, Januari-April 2014, 76.

guru dan wawasan pendidikan bagi guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

C. Dampak Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesioanlisme guru

Dampak Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesioanlisme guru memiliki beberapa kesamaan dengan grand theory, diantaranya adalah: penguasaan kurikulum dan bahan ajar, kedisiplinan pendidik meningkat, dan motivasi mengajar yang semakin baik. Dalam penelitian Nurhasanah mengungkapkan bahwa dengan kegiatan pengembangan kompetensi profesional guru dapat meningkatkan efektifitas pembelajaran serta penguasaan bahan ajar bagi pendidik itu sendiri.¹⁰⁵ Hal yang senada juga dijelaskan oleh penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa dampak pengembangan akan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar serta kompetensi akademik dan metode mengajar guru akan lebih baik dari sebelumnya.¹⁰⁶ Dengan demikian pengembangan profesionalisme guru sesuai dengan grand theory dan didukung oleh penelitian lainnya.

Selain itu, temuan penelitian menemukan bahwa pengembangan yang dilakukan juga berdampak pada kedisiplinan guru. Hal ini sesuai dengan grand theory penelitian, pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Marianah dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa kegiatan peningkatan kompetensi

¹⁰⁵ Nur Hasanah, Dampak Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di Kota Salatiga, *Inferensi, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 9, No. 2, Desember 2015. 445.

¹⁰⁶ Siti Afina Anandha dkk, Pengaruh Pengembangan Profesi Guru Terhadap Peningkatankinerja Guru, 377.

guru atau pendidik ini dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam suatu Lembaga pendidikan serta akan membuat guru menjadi lebih disiplin yang nantinya akan mempengaruhi kualitas pembelajaran.¹⁰⁷ Dalam penelitian lain dari Irawati juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan tenaga pendidik dapat ditingkatkan salah satunya melalui kegiatan pengembangan profesionalisme guru.¹⁰⁸ Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Dampak Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan profesionalisme guru sesuai dengan grand theory dan penelitian pendukung terdahulu yang ada.

Dampak terakhir dari temuan penelitian ini adalah meningkatnya motivasi guru. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Herawati yang mengungkapkan bahwa kegiatan pengembangan kompetensi tenaga pendidik dapat meingkatkan motivasi guru dalam mengajar, karena dalam kegiatan pengembangan guru akan mendapatkan ilmu-ilmu baru yang akan disampaikan kepada peserta didik, selain itu guru menjadi bersemangat dalam mengajar dan memiliki motivasi tinggi.¹⁰⁹ Berdasarkan paparan dan penelitian terdahulu diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Dampak Kepemimpinan Transformatif dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru sesuai dengan grand theory dan beberapa penelitian pendukung lainnya.

¹⁰⁷ Marianah, Efektifitas Program Pembinaan Kedisiplinan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Dengan Mutu Kompetensi Guru Di Sekolah Dasar Negeri 3 Selat Hilir Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas, Guru Sdn 3 Selat Hilir. 33.

¹⁰⁸ Harini Irawati, Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Dikelas Melalui Penerapan Reward And Punishment Di Smp Negeri 3 Selat Kabupaten Kapuas Tahun 2017, Guru Smp Negeri 3 Selat Kecamatan Selat, 77.

¹⁰⁹ Risda Herawati, Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar, Jurusan Administrasi Pendidikan Fip UNP, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014, 654.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisa data hasil penelitian, maka peneliti berkesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan Transformtif dalam mengembangkan profesionalisme Guru dicirikan dengan beberapa hal diantaranya adalah selalu melakukan perubahan, selalu memotivasi para pengikut untuk terus mentransformasikan kemampuannya mengikuti tuntutan pendidikan, menginspirasi para pengikut serta melakukan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang diterapkan.
2. Proses Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru dilakukan dengan:
 - a) Pembinaan yang mana kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru dengan melakukan pendekatan secara persuasif, melakukan sosialisasi, diikutkan seminar di luar. Hal itu dilakukan setelah pemimpin atau kepala madrasah menganalisa kekurangan dan kebutuhan yang perlu diperbaiki terhadap guru itu sendiri.
 - b) Pengembangan juga dilakukan dengan metode seminar atau workshop yang diselenggarakan oleh lembaga untuk kebutuhan dan tujuan tertentu.
 - c) Pengembangan juga dilakukan melalui MGMP dimana guru-guru bisa berbagi pengalaman dan ilmu yang bisa dimanfaatkan oleh

guru-guru yang tergabung dalam kelompok tersebut untuk menambah wawasan bagi guru baik itu terhadap proses pembelajaran disekolah maupun informasi tentang kebijakan-kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam peningkatan mutu pendidikan

3. Dampak Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Profesionalisme Guru diantaranya adalah: penguasaan kurikulum dan bahan ajar, kedisiplinan pendidik meningkat, dan motivasi mengajar yang semakin baik.

B. Saran

Pengembangan profesionalisme guru yang dilakukan kepemimpinan transformatif agar lebih terstruktur lagi untuk pengembangan profesionalisme guru oleh kepemimpinan transformatif lebih terarah terukur dengan tahapan-tahapan dan perencanaan yang lebih matang untuk mendapatkan hasil yang optimal. Selain itu metode pengembangan yang dilakukan mungkin lebih dibuat variatif untuk melihat metode mana saja yang nantinya memiliki impact lebih terhadap hasil atau dampak dari pengembangan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepemimpinan yang transformatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Sigit Baskoro. 2020. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo.*, Tesis. IAIN Ponorogo.
- Asyari, Saiful. 2020. *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah*, Yogyakarta; Pustaka Ilmu, Desember.
- Darmaningtyas. 1999., *Pendidikan Pada dan Setelah Krisis: Evaluasi Pendidikan di Masa Krisis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Agama. 2003., *Kebijakan Strategis Ditjen Kelembagaan Agama Islam Tahun 2003- 2005*, Jakarta: Dirjen Bimbaga Islam.
- Dewi Tia Agustine dkk. 2019. Strategi Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Vol. 2, No.1.
- Fathani, Abdul Halim. 2020, *Guru Pembelajar, Bukan Guru Biasa*. Gresik: Sahabat Pena Kita., Januari.
- Firmani, Putu Siti. 2022. *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Model Pembelajaran Inovatif di SD Negeri 3 Ubud pada Pengabdian Masyarakat Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas PGRI Mahadewa Indonesia*, Jurnal PKM. Widya Mahadi Volume 2. Nomor 2 Juni.
- Hasanah, Nur. 2015. *Dampak Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di Kota Salatiga*, (Inferensi, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 9, No. 2, Desember.
- Herawati, Risdha. 2014. *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar*, Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, Volume 2 Nomor 1, Juni.
- Husaini, Rusdiana. 2018. *Pembinaan Profesionalisme Guru*, Jurnal Tarbiyah Islamiyah Volume 8 no 2. Juli – Desember.
- Junaidi, Achmad. 2015. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya Kalimantan Tengah*, Tesis. IAIN Palangka Raya, 2015.

- Komsiyah, Indah. 2016. *Kepemimpinan Transformatif Perkembangan Dan Implementasinya Pada Lembaga Pendidikan*, TA'ALLUM, Vol. 04, No. 02, November.
- Kunandar. 2014., *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Ma'rifataini, Lisa'diyah. 2014. *Efektivitas MGMP dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Mata Pelajaran Umum di MTS*, EDUKASI Volume 12, Nomor 1, Januari-April.
- Mahmud. 2018. *Kategori Kepemimpinan Transformatif Perspektif Islam.*, Pena Islam, Vol. 1 Nomor 1 September.
- Majid, Busyroni. 2022. *Optimalisasi Madrasah Digital melalui Implementasi Transformasi Digital di MTs Negeri 5 Sleman*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 7, Nomor 2, November.
- Maryati, Solihah. 2017. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mi Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.*, Tesis. Iain Purwokerto. 2017.
- Meleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3, Terj, Tjetjep Rohindi Rohidi*, Jakarta: UI Press., 2014.
- Muhsin. 2015., *Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Menghadapi Era Globalisasi dan Informasi.*, Fitra., Vol. 1, No. 2, Juli – Desember 2015.
- O'Leary, Elizabeth. 2001 O'Leary, *Kepemimpinan: Menguasai keahlian yang anada perlukan dalam 10 menit*. Yogyakarta, Andi 2001: Pustaka Pelajar.
- Prastowo, Andi. 2011. Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif: dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Pratama, Fauzie Adhi. 2022. *Implementasi Program Sistem Kredit Semester di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bantul*, Jurnal Spektrum Analisis Kebijakan Pendidikan Vol. 11 (4), Edisi Desember.

- Sagala, Syaiful. 2013. *Sagala, Kemampuan Profesional Guru dan tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sakti, Bayu Purbha. 2020. *Upaya Peningkatan Guru Profesional dalam Menghadapi Pendidikan di Era Globalisasi*, Attadib Journal Of Elementary Education, Vol. 4 (1), Juni.
- Samsudin dan Azizah, Suci Midsyahri. 2021. *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, Al-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora, Vol. 1 No. 2.
- Sardiman AM. 2004., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Setiyati, Ritta. 2019. *Pentingnya Perencanaan SDM dalam Organisasi*, Forum Ilmiah Volume 16 Nomor 2, Mei.
- Silvana, Intan. 2016. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah* Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.2
- Sitisyarah, Kania. 2018. *Sitisyarah, Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Partisipasi Guru dalam MGMP dengan Kinerja Guru Matematika*. Tesis. Universitas PGRI Palembang.
- Soeryabrata, Sumardi. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamdinata, Nana Syaodah. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sukino, Arief. 2016. *Kepemimpinan Transformatif dalam Pengembangan Manajemen Madrasah Berorientasi Mutu.*, An-Nidzam Volume 03, No. 01, Januari-Juni.
- Suparno, Paul. 2002. *Reformasi Pendidikan: Sebuah Rekomendasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Swandari, Nurul. dan Jemani, 2023. *Abdurahman. Mitra Implementasi Kurikulum Merdeka pada Madrasah dan Problematikanya*, PROGRESSA Vol. 07 No. 01 Februari.
- Syah, Muhibbin. 2000. *Psikologi Pendidikan: Pendekatan Baru*. Bandung: Rodaskarya.

- Ulfa. 2018. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Kultur Organisasi di SMA Lazuardi GIS.*, Tesis. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Wahidmurni dan Ali, Nur. 2008., *Penelitian Tindakan Kelas, Pendidikan Agama dan Umum: Disertai Contoh Hasil Penelitian.* Malang: UIN Maliki Press.
- Yuniarti, Yuyun . 2022. *Analisis Kebutuhan Pengembangan Keprofesian Guru SMP Negeri 1 Pontianak Melalui Penilaian Diri*, Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan Vol. 5 No.2, Oktober 2021-Maret.

Lampiran 1 surat pra



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
 Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-100/Ps/HM.01/06/2023
 Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

08 Juni 2023

Kepada
 Yth. **Kepala MAN 2 Pamekasan**
 di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Moh. Romzi
 NIM : 210106210028
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd, Ak.
 2. Dr. Muhammad Amin Nur, M.A

Judul Tesis : Kepemimpinan Transformatif dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MAN 2 Pamekasan

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Direktur,

 Wahidmurni

Lampiran 2 penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA**

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-150/Ps/HM.01/11/2022
Hal : **Permohonan Ijin Survey**

28 November 2022

Kepada
Yth. **Kepala MAN 2 Pamekasan**

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir mata kuliah, kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin survey untuk pengambilan data bagi nama mahasiswa kami dibawah ini:

Nama	: Moh. Romzi
NIM	: 210106210028
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd 2. Dr. Muhammad Amin Nur, M.A
Judul Penelitian	: Peran Kepemimpinan Transformatif dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Pamekasan

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Direktur,

Wahid Murni



Lampiran 3 Matriks Penelitian

No	FOKUS PENELITIAN	GRAND THEORY	INFORMAN	TEKNIK	PENGUMPULAN	DATA
				WAWANCARA	OBSERVASI	DOKUMENTASI
1	Bagaimana konsep kepemimpinan transformatif dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan?	Pengertian kepemimpinan transformatif James McGregor Burns. Dimana, ia berpendapat bahwa seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan	1. Waka kurikulum 2. Kepala sekolah 3. guru	1. Apakah kepala sekolah suka melakukan perubahan-perubahan untuk menjadi lebih baik? 2. Seperti apa cara-cara beliau dalam melakukan perubahan 3. kebijakan apa dari kepala sekolah yang membedakan MAN yang dulu dan sekarang?	1. Melihat bagaimana kepala sekolah saat musyawarah dengan pendidik (jika sedang/ada rapat)	2. Bukti perubahan yang dilakukan kepala sekolah 3. Sertifikat penghargaan kepemimpinan yang baik 4. Foto visi misi sekolah
		Ciri-ciri kepemimpinan transformatif 5. Menstimulasi semangat para kolega dan pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa perspektif baru. 6. Menurunkan visi dan misi kepada tim dan organisasinya. 7. Mengembangkan kolega	1. Waka kurikulum 2. Kepala sekolah 3. guru	1. Apakah ada ciri khusus dari kepemimpinan kepala Madrasah MA yang dulu dengan yang sekarang?		

		<p>dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi.</p> <p>8. Memotivasi kolega dan pengikutnya untuk melihat pada kepentingannya masing-masing, sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya.</p>				
		<p>Kepemimpinan transformatif dalam pengembangan profesionalisme guru</p> <p>7. Penyusunan Visi dan Misi</p> <p>8. Memberikan Pembinaan Kepada Guru</p> <p>9. Melakukan Kontroling dan Evaluasi</p> <p>10. Memberikan Motivasi</p> <p>11. Memeriksa Keuangan Sekolah</p> <p>12. Melakukan Supervisi Dengan Pengawas</p>		1. Bagaimana pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru		
2	Bagaimana proses pengembangan profesionalisme guru di MAN 2 Pamekasan?	<p>Tahap Pengembangan</p> <p>1. Analisis kebutuhan</p> <p>2. Analisis tujuan</p> <p>3. Memastikan isi program</p> <p>4. Mengenali prinsip-prinsip</p>	Kepala sekolah Waka guru	1. Bagaimana tahapan pengembangan profesionalisme guru di MAN 2	1. Observasi kegiatan pengembangan profesionalisme guru (jika sedang berlangsung)	2. foto kegiatan pembinaan/ workshop/ kegiatan

		<p>belajar</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Implementasi program 6. Kemampuan pegawai 7. Mengevaluasi pelaksanaan program. 		Pamekasan		<p>pengembangan profesionalisme tahapan dalam proses pengembangan</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. motivasi kepala sekolah dalam bentuk apa 4. dokumen kontroling oleh kepala sekolah
		<p>Metode Pengembangan guru</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>On The Job Training</i> 2. <i>Off The Job Training</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah 2. Waka 3. guru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. metode apa yang sering digunakan dalam pengembangan profesionalisme guru? 		
3.	<p>Bagaimana dampak pengembangan profesionalisme di MAN 2 Pamekasan?</p>	<p>6. Standarisasi Guru Profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ penguasaan terhadap landasan kependidikan yang meliputi memahami tujuan pendidikan, mengetahui fungsi sekolah di masyarakat, dan mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan ➤ menguasai bahan pengajaran dan metode 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah 2. Waka 3. guru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. dengan adanya pengembangan tersebut bagaimana dampak terhadap guru? 2. Dengan adanya pengembangan tersebut apakah tupoksi guru sudah terpenuhi? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi kelas saat pembelajaran 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perangkat pembelajaran guru 2) Rpp/silabus pembelajaran

		<p>pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none">➤ kemampuan menyusun program pengajaran➤ kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar				
--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 4 Modul Ajar

MODUL AJAR PENDIDIKAN PANCASILA



PERUMUSAN PANCASILA SEBAGAI DASAR NEGARA

I. Informasi Umum	
Nama Penyusun	: MEYLINA TRI PURWANI, S.Pd
Nama Instansi	: MAN 2 Pamekasan
Tahun Pelajaran	: 2023/2024
Kelas/ fase	: X / E
Mata Pelajaran	: Pendidikan Pancasila
Elemen/ Domain CP	: Pancasila / Perumusan Pancasila sebagai Dasar Negara
Alokasi waktu	: 4 JP
Kompetensi Awal	: Memahami Nilai-nilai Pancasila dalam Perjalanan Sejarah Bangsa Indonesia
Profil pelajar Pancasila	: <ul style="list-style-type: none">• Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia• Berkebhinekaan global• Bernalar kritis• Kreatif
Sarana dan Prasarana	: Gawai, laptop, Internet, Papan tulis, Spidol warna, kertas karton dan kertas warna
Target Peserta didik	: Peserta didik reguler (Tipikal)
Model Pembelajaran	: Discovery learning dan problem based learning
Metode Pembelajaran	: Galery walk dan 2 Stay 3 Stray
II. Komponen Inti	
PERTEMUAN 1 (2 JP) 45 menit	

<p>Tujuan Pembelajaran 10.1 Memahami pokok pikiran pendiri bangsa tentang dasar negara yang disampaikan dalam Sidang Pertama BPUPK</p>
<p>Pemahaman Bermakna Memahami persamaan dan perbedaan cara pandang pendiri negara tentang rumusan Pancasila</p>
<p>Pertanyaan Pemantik Bagaimana pokok-pokok pikiran tentang dasar negara disampaikan dalam Sidang BPUPK?</p>
<p>Kegiatan Pembelajaran</p> <p>1. Pendahuluan (10 menit) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guru memberikan salam • Guru mengecek kehadiran peserta didik • Guru Menyampaikan materi yang akan dipelajari <p>2. Kegiatan Inti (65 menit) :</p> <p>Fase 1 (Stimulation)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guru menayangkan video tentang “Pokok-pokok Pikiran dalam sidang BPUPKI” https://youtu.be/-zjUsnmGC_g • Peserta didik mengamati dan mencatat informasi penting dari tayangan video tersebut • Guru menyampaikan tujuan pembelajaran yang hendak dicapai <p>Fase 2 (Problem statement)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guru mendorong peserta didik untuk mengidentifikasi masalah, dengan memberikan pertanyaan “ dari tayangan video yang kalian tonton tadi apa yang dapat kalian kemukakan?” • Setelah itu, guru memberikan beberapa pertanyaan sebagai bahan diskusi yaitu sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none"> a) Identifikasikan pokok-pokok pikiran tentang dasar negara yang disampaikan oleh Moh. Yamin, Soepomo, Ir. Soekarno, dan Panitia Sembilan ! b) Dari berbagai pendapat para tokoh diatas, pilihlah salah satu tokoh yang menyampaikan pandangannya mengenai rumusan dasar negara dalam Sidang Pertama BPUPK. Kemudian carilah informasi mengenai tokoh tersebut dalam rumusan dasar negara Indonesia Merdeka yang diusulkan serta tanggapan peserta sidang terhadap usulan tersebut. <p>Fase 3 (Data Collecting)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guru membagi kelas menjadi 3 kelompok • Guru membagikan LKPD pada masing-masing ketua kelompok, kelompok 1-3

- Peserta didik bersama kelompoknya melakukan pencarian dari berbagai sumber untuk menjawab pertanyaan dan mencatat hasilnya pada kertas poster
- Setelah selesai berdiskusi dalam kelompok, peserta didik membagikan hasil diskusi melalui kegiatan gallery walk.

Fase 4 (Data Processing)

- Guru berkeliling mengarahkan peserta didik untuk mengolah data yang diperoleh
- Guru melakukan penilaian assesment formatif, sambil mengamati aktivitas peserta didik
- Peserta didik bersama kelompoknya berdiskusi untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam LKPD

Fase 5 (Verification)

- Setelah selesai membuat poster, peserta didik menempelkan poster tersebut pada tempat yang diinginkan.
- Lalu, setiap kelompok bergiliran mengunjungi poster dari kelompok lainnya.
- Setiap berkunjung pada satu poster, para pengunjung memberi tanggapan dengan menuliskan apa yang disetujui dan apa yang ingin dipertanyakan.
- Setelah selesai mengunjungi poster-poster dari kelompok lain, setiap anggota kelompok kembali ke poster masing-masing dan membahas pernyataan dan pertanyaan yang diberikan
- Guru meverifikasi tentang hasil kerja dari peserta didik
- Peserta didik menyimak penjelasan dan verifikasi dari guru

Fase 6 (Generalization)

- Guru bersama- sama dengan peserta didik menarik kesimpulan materi tentang “Pokok-pokok pikiran dalam sidang BPUPKI”.

3. Penutup (15 menit) :

- Guru memandu peserta didik untuk mengisi jurnal refleksi yang sudah disiapkan oleh guru
- Guru membuat jurnal refleksi guru
- Guru memberikan tugas individu untuk melanjutkan mengolah informasi dari berbagai sumber, dan kumpulkan pada pertemuan selanjutnya
- Guru mengingatkan peserta didik untuk mempelajari materi berikutnya

1. Diagnostik

–

2. Formatif

A Penilaian Kinerja dan Presentasi Kelompoknya



Nama Anggota Kelompok :

1. 3.
2. 4.

No	Kriteria Penilaian	Kurang (1)	Cukup (2)	Baik (3)	Jumlah Skor
1.	Kerjasama dalam sesama anggota				
2.	Penguasaan materi,				
3.	Penyampaian materi				
4.	Kepercayaan diri				

$$\text{Nilai} = (\text{juml skor} : \text{jml skor maksimum}) \times 100\%$$

Rubrik Penilaian Kinerja dan presentasi kelompok

No	Kriteria Penilaian	3	2	1
1	Kerjasama dalam sesama anggota kelompok	Bekerja sama dengan baik dengan temantemannya dan menjadi fasilitator bagi kelompoknya	Kurang bekerja sama dengan kelompoknya	Sangat individual, hanya bekerja sama dengan satu orang
2	Penguasaan materi,	Menguasai materi dengan baik dan tersusun, tidak dengan membaca buku	Kurang menguasai materi dan tidak membaca buku	Tidak menguasai materi dan presentasi berisi kutipan materi yang disampaikan
3	Penyampaian	Menyampaikan	Menyampaikan	Kurang

	n materi	materi tanpa texbook dan bisa mengkomunikasikan dengan baik	materi tanpa texbook tetapi tidak bisa mengkomunikasikan dengan baik	percaya diri sehingga tidak bisa menyampaikan materi dengan baik
4	Kepercayaan diri	Percaya diri dan dapat menyampaikan materi dengan baik	Kurang percaya diri tetapi dapat menyampaikan materi dengan cukup baik	Kurang percaya diri sehingga tidak bisa menyampaikan materi dengan baik

B. Penilaian Individu

No	Nama peserta didik	Menunjukkan rasa ingin tahu	Ketukunan dan tanggung jawab	Keterampilan berkomunikasi	Merefleksi hasil diskusi	kedisiplinan	Jumlah skor
1							
2							
3							
4							
Dst							

$$\text{Nilai} = (\text{juml skor} : \text{jml skor maksimum}) \times 100\%$$

Rubrik Penilaian Individu

No	Kriteria	3	2	1
1	Menunjukkan rasa ingin tahu	Menunjukkan rasa ingin tahu, antusias, aktif dalam kegiatan kelompok	Menunjukkan rasa ingin tahu, tetapi tidak terlalu antusias, aktif dalam kegiatan	Tidak menunjukkan rasa antusias dan pasif dalam kegiatan kelompok

			kelompok	
2	Ketekunan dan tanggung jawab	Tekun dalam menjelaskan tugas, menunjukkan usaha yang terbaik dan menyelesaikan tepat waktu	Menyelesaikan tugas tepat waktu tapi belum menunjukkan usaha terbaik	Tidak bersungguhsungguh dan tidak menyelesaikan tepat waktu
3	Keterampilan berkomunikasi	Aktif menjawab, mengemukakan ide, menghargai pendapat yang lain	Aktif menjawab, tapi belum dapat mengemukakan ide, menghargai pendapat orang lain	Tidak aktif menjawab, belum dapat mengemukakan ide
4	Merefleksi hasil diskusi	Memberi kesimpulan dengan tepat tanpa perlu dikoreksi	Memberi kesimpulan tapi belum sempurna, masih perlu dikoreksi	Belum mampu mengambil kesimpulan
5	Disiplin	Mengikuti aturan dengan kesadaran sendiri	Mengikuti aturan tapi perlu diberi pengarahan	Kurang mampu menjalankan aturan meski sudah diberi pengarahan

C. Penilaian Diri sendiri

Setelah mengikuti pembelajaran, prediksi kekuatan dan kelemahanmu berdasarkan penilaian dibawah ini :

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya belajar dengan sungguh- sungguh		
2	Saya mengikuti pembelajaran dengan penuh perhatian		
3	Saya menyelesaikan tugas dengan baik		
4	Saya berkontribusi dalam kegiatan kelompok		
5	Saya mencari informasi penting dalam pembelajaran		
6	Saya menguasai pengetahuan yang disampaikan dengan baik		

7	Saya mengerti dimana letak kesalahan saya ketika membuat kekeliruan		
---	---	--	--

Pengayaan dan Remedial

- Pengayaan bagi peserta didik capaian tinggi menjadi tutor sebaya bagi peserta didik reguler
- Kegiatan remedial diberikan kepada peserta didik dengan capaian rendah berupa pembahasan kembali terhadap materi yang dianggap sulit dan dilaksanakan diluar jam pelajaran

Refleksi Peserta didik dan guru

a. Refleksi peserta didik

Lembar Refleksi Peserta didik

1. Apa tujuan pembelajaran dan materi yang kalian pelajari hari ini?
2. Manfaat apa saja yang kalian dapatkan dari pelajaran hari ini?
3. Kesulitan/kendala apa saja yang kalian hadapi selama proses pembelajaran?
4. Apa rencana tindak lanjut (strategi) yang akan kalian lakukan untuk menjadi pelajar yang lebih baik kedepannya?

b. Refleksi guru

Lembar Refleksi Guru

1. Apakah rencana pembelajaran yang saya susun dapat berjalan sebagaimana mestinya?
2. Apakah peserta didik dapat mengikuti kegiatan pembelajaran ini dengan baik?
3. Apa kelebihan yang dimiliki dari kegiatan pembelajaran?
4. Apa yang harus diperbaiki dari kegiatan pembelajaran?

PERTEMUAN 2 (2 JP) 45 menit
<p>Tujuan Pembelajaran 10.2 Menganalisis perkembangan ide-ide pendiri bangsa tentang dasar negara</p>
<p>Pemahaman Bermakna Memahami proses perancangan dasar negara yang bernama Mukaddimah Hukum Dasar atau yang juga dikenal Piagam Jakarta</p>
<p>Pertanyaan Pematik Bagaimana proses perubahan tata urutan sila-sila Pancasila dan rumusannya dalam Piagam Jakarta dan Pembukaan UUD NRI Tahun 1945?</p>
<p>Kegiatan Pembelajaran</p> <p>1. Pendahuluan (10 menit) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guru memberikan salam • Guru mengecek kehadiran peserta didik • Guru mengingatkan kembali tentang materi sebelumnya • Menyampaikan materi yang akan dipelajari <p>2. Kegiatan Inti (65 menit) :</p> <p>Fase 1 (Stimulation)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guru meminta peserta didik membaca dan mengkaji materi yang berjudul “Piagam Jakarta dan Pembukaan UUD NRI Tahun1945”. • Guru menyampaikan tujuan pembelajaran yang hendak dicapai <p>Fase 2 (Problem statement)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guru mendorong peserta didik untuk menganalisis masalah tentang materi Piagam Jakarta dan Pembukaan UUD NRI Tahun1945 melalui berbagai sumber dan informasi • Setelah kalian mencari tahu dari berbagai sumber dan informasi, apa yang kalian dapatkan? • Jika peserta didik tidak mengemukakan permasalahan, guru dapat mengajukan pertanyaan : <ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana memaknai proses perancangan dan isi dari rumusan dasar negara yang bernama Mukaddimah Hukum Dasar atau yang juga dikenal Piagam Jakarta? - Apa pandangan para pendiri bangsa terkait isi Mukaddimah, terutama frasa “Ketuhanan, dengan kewajiban menjalankan syariat Islam bagi pemeluk- pemeluknya - Pesan moral apa yang dapat kalian gali dari perdebatan panjang dalam proses perumusan Pancasila sebagai dasar negara?

Fase 3 (Data Collecting)

- Guru meminta peserta didik untuk bergabung dengan kelompoknya masing-masing
- Peserta didik bersama kelompoknya berdiskusi dan mencari informasi dari berbagai sumber untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam LKPD dan mencatat dalam kertas karton
- Setelah selesai berdiskusi dalam kelompok, peserta didik mempresentasikan hasil diskusi melalui kegiatan 2 Stay 3 Stray

Fase 4 (Data Processing)

- Guru berkeliling mengarahkan peserta didik untuk mengolah data yang diperoleh
- Guru melakukan penilaian assesment formatif, sambil mengamati aktivitas peserta didik
- Peserta didik bersama kelompoknya berdiskusi untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam LKPD

Fase 5 (Verification)

- Dua orang dari kelompok akan tetap berada di kelompok dan bertugas menjelaskan hasil diskusi kepada para pengunjung dari kelompok lain.
- Tiga orang lainnya berkunjung dari satu kelompok ke kelompok yang lain untuk mendengarkan dan memberi tanggapan atas presentasi kelompok yang dikunjungi.
- Guru membatasi waktu kunjungan di setiap kelompok, 7-10 menit untuk setiap putaran
- Guru meverifikasi tentang hasil kerja kelompok dari peserta didik
- Peserta didik menyimak penjelasan dan verifikasi dari guru

Fase 6 (Generalization)

- Guru bersama- sama dengan peserta didik menarik kesimpulan materi tentang “Panitia Sembilan dan Mukaddimah Dasar Negara “

3. Penutup (15 menit)

- Guru memandu peserta didik untuk mengisi jurnal refleksi yang sudah disiapkan oleh guru
- Guru membuat jurnal refleksi guru
- Guru memberikan tugas individu untuk melanjutkan mengolah informasi dari berbagai sumber, dan kumpulkan pada pertemuan selanjutnya
- Guru mengingatkan peserta didik untuk mempelajari materi berikutnya

Asesmen

1. Diagnostik

-

2. Formatif

A Penilaian Kinerja dan Presentasi Kelompoknya



Nama Anggota Kelompok :

- | | |
|----|----|
| 1. | 3. |
| 2. | 4. |

No	Kriteria Penilaian	Kurang (1)	Cukup (2)	Baik (3)	Jumlah Skor
1.	Kerjasama dalam sesama anggota				
2.	Penguasaan materi				
3.	Penyampaian materi				
4.	Kepercayaan diri				

$$\text{Nilai} = (\text{juml skor} : \text{jml skor maksimum}) \times 100\%$$

Rubrik Penilaian Kinerja dan presentasi kelompok

No	Kriteria Penilaian	3	2	1
1	Kerjasama dalam sesama anggota kelompok	Bekerja sama dengan baik dengan temantemannya dan menjadi fasilitator bagi kelompoknya	Kurang bekerja sama dengan kelompoknya	Sangat individual, hanya bekerja sama dengan satu orang
2	Penguasaan materi,	Menguasai materi dengan baik dan tersusun, tidak dengan membaca buku	Kurang menguasai materi dan tidak membaca buku	Tidak menguasai materi dan presentasi berisi kutipan materi yang disampaikan
3	Penyampaian materi	Menyampaikan materi tanpa	Menyampaikan materi tanpa	Kurang percaya diri

		texbook dan bisa mengkomunikasikan dengan baik	texbook tetapi tidak bisa mengkomunikasikan dengan baik	sehingga tidak bisa menyampaikan materi dengan baik
4	Kepercayaan diri	Percaya diri dan dapat menyampaikan materi dengan baik	Kurang percaya diri tetapi dapat menyampaikan materi dengan cukup baik	Kurang percaya diri sehingga tidak bisa menyampaikan materi dengan baik

B. Penilaian Individu

No	Nama peserta didik	Menunjukkan rasa ingin tahu	Ketekunan dan tanggung jawab	Keterampilan berkomunikasi	Merefleksi hasil diskusi	kedisiplinan	Jml skor
1							
2							
3							
4							
Dst							

$$\text{Nilai} = (\text{juml skor} : \text{jml skor maksimum}) \times 100\%$$

Rubrik Penilaian Individu

No	Kriteria	3	2	1
1	Menunjukkan rasa ingin tahu	Menunjukkan rasa ingin tahu, antusias, aktif dalam kegiatan kelompok	Menunjukkan rasa ingin tahu, tetapi tidak terlalu antusias, aktif dalam kegiatan kelompok	Tidak menunjukkan rasa antusias dan pasif dalam kegiatan kelompok
2	Ketekunan	Tekun dalam	Menyelesaikan	Tidak

	dan tanggung jawab	menjelaskan tugas, menunjukkan usaha yang terbaik dan menyelesaikan tepat waktu	tugas tepat waktu tapi belum menunjukkan usaha terbaik	bersungguhsungguh dan tidak menyelesaikan tepat waktu
3	Keterampilan berkomunikasi	Aktif menjawab, mengemukakan ide, menghargai pendapat yang lain	Aktif menjawab, tapi belum dapat mengemukakan ide, menghargai pendapat orang lain	Tidak aktif menjawab, belum dapat mengemukakan ide
4	Merefleksi hasil diskusi	Memberi kesimpulan dengan tepat tanpa perlu dikoreksi	Memberi kesimpulan tapi belum sempurna, masih perlu dikoreksi	Belum mampu mengambil kesimpulan
5	Disiplin	Mengikuti aturan dengan kesadaran sendiri	Mengikuti aturan tapi perlu diberi pengarahan	Kurang mampu menjalankan aturan meski sudah diberi pengarahan

C. Penilaian Diri sendiri

Setelah mengikuti pembelajaran, prediksi kekuatan dan kelemahanmu berdasarkan penilaian dibawah ini :

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya belajar dengan sungguh- sungguh		
2	Saya mengikuti pembelajaran dengan penuh perhatian		
3	Saya menyelesaikan tugas dengan baik		
4	Saya berkontribusi dalam kegiatan kelompok		
5	Saya mencari informasi penting dalam pembelajaran		
6	Saya menguasai pengetahuan yang disampaikan dengan baik		
7	Saya mengerti dimana letak kesalahan saya ketika membuat kekeliruan		

3. Assesment Sumatif

- Dilaksanakan diakhir lingkup materi, berupa soal-soal HOTS yang terdiri dari 10 soal Multiple choice dan 5 uraian singkat

Pengayaan dan Remedial

- Pengayaan bagi peserta didik capaian tinggi menjadi tutor sebaya bagi peserta didik reguler
- Kegiatan remedial diberikan kepada peserta didik dengan capaian rendah berupa pembahasan kembali terhadap materi yang dianggap sulit dan dilaksanakan diluar jam pelajaran

Refleksi Peserta didik dan Guru

a. Refleksi peserta didik

Lembar Refleksi Peserta didik

1. Apa tujuan pembelajaran dan materi yang kalian pelajari hari ini?
2. Manfaat apa saja yang kalian dapatkan dari pelajaran hari ini?
3. Kesulitan/kendala apa saja yang kalian hadapi selama proses pembelajaran?
4. Apa rencana tindak lanjut (strategi) yang akan kalian lakukan untuk menjadi pelajar yang lebih baik kedepannya?

b. Refleksi guru

Lembar Refleksi Guru

1. Apakah rencana pembelajaran yang saya susun dapat berjalan sebagaimana mestinya?
2. Apakah peserta didik dapat mengikuti kegiatan pembelajaran ini dengan baik?
3. Apa kelebihan yang dimiliki dari kegiatan pembelajaran?
4. Apa yang harus diperbaiki dari kegiatan pembelajaran?

III. LAMPIRAN

LKPD Pertemuan 1

Mata Pelajaran :
 Ruang/Kelas :
 Materi :
 Alokasi Waktu :

Kelompok 1-3

LEMBAR KERJA PESERTA DIDIK

POKOK-POKOK PIKIRAN DALAM SIDANG BPUPK

- I. Tujuan Pembelajaran:
 1. Memahami pokok pikiran pendiri bangsa tentang dasar negara yang disampaikan dalam Sidang Pertama BPUPK
- II. Alat dan Bahan
 1. Kertas karton
 2. Kertas warna
 3. Alat tulis (spidol warna, pensil, penggaris dan lain-lain)
- III. Langkah Kerja:
 1. Kerjakan soal ini dengan benar
 - a) Identifikasikan pokok-pokok pikiran tentang dasar negara yang disampaikan oleh Moh. Yamin, Soepomo, Ir. Soekarno, dan Panitia Sembilan !
 - b) Dari berbagai pendapat para tokoh diatas, pilihlah salah satu tokoh yang menyampaikan pandangannya mengenai rumusan dasar negara dalam Sidang Pertama BPUPK. Kemudian carilah informasi mengenai tokoh tersebut dalam rumusan dasar negara Indonesia Merdeka yang diusulkan serta tanggapan peserta sidang terhadap usulan tersebut.
 2. Dalam satu kelompok, siswa dibagi tugas mencari informasi diberbagai sumber belajar (Buku Paket, Perpustakaan, Internet, interview dengan guru)
 3. Peserta didik menjawab pertanyaan dan mencatat dalam kertas poster
 4. Setelah selesai membuat poster, peserta didik menempelkan poster tersebut pada

- tempat yang diinginkan.
5. Lalu, setiap kelompok bergiliran mengunjungi poster dari kelompok lainnya.
 6. Setiap berkunjung pada satu poster, para pengunjung memberi tanggapan dengan menuliskan apa yang disetujui dan apa yang ingin dipertanyakan.
 7. Setelah selesai mengunjungi poster-poster dari kelompok lain, setiap anggota kelompok kembali ke poster masing-masing dan membahas pernyataan dan pertanyaan yang diberikan
 8. Peserta didik kembali kedalam kelompok sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan
 9. Peserta didik atau kelompok memberikan pernyataan dari poster yang disajikan dan Menjawab atau menanggapi pertanyaan dari kelompok lain yang ditempe di poster di kelompoknya
 10. Guru bersama- sama dengan peserta didik menarik kesimpulan materi tentang “Pokok-pokok Pikiran dalam sidang BPUPK”

LKPD Pertemuan 2

Mata Pelajaran :
 Ruang/Kelas :
 Materi :
 Alokasi Waktu :

Kelompok 1-3

LEMBAR KERJA PESERTA DIDIK

PIAGAM JAKARTA DAN PEMBUKAAN UUD NRI TAHUN 1945

- I. Tujuan Pembelajaran:
 1. Menganalisis cara pandang pendiri negara tentang rumusan Pancasila sebagai dasar negara
- II. Alat dan Bahan
 1. Kertas karton warna
 2. Alat tulis (spidol warna, pensil, penggaris dan lain-lain)
- III. Langkah Kerja:
 1. Kerjakanlah pertanyaan-pertanyaan ini dengan benar :

- a) Bagaimana memaknai proses perancangan dan isi dari rumusan dasar negara yang bernama Mukaddimah Hukum Dasar atau yang juga dikenal Piagam Jakarta?
 - b) Apa pandangan para pendiri bangsa terkait isi Mukaddimah, terutama frasa “Ketuhanan, dengan kewajiban menjalankan syariat Islam bagi pemeluk-pemeluknya”?
 - c) Pesan moral apa yang dapat kalian gali dari perdebatan panjang dalam proses perumusan Pancasila sebagai dasar negara?
2. Dalam satu kelompok, siswa dibagi tugas mencari informasi diberbagai sumber belajar (Buku Paket, Perpustakaan, Internet, interview dengan guru)
 3. Dua orang dari kelompok akan tetap berada di kelompok dan bertugas menjelaskan hasil diskusi kepada para pengunjung dari kelompok lain.
 4. Tiga orang lainnya berkunjung dari satu kelompok ke kelompok yang lain untuk mendengarkan dan memberi tanggapan atas presentasi kelompok yang dikunjungi.
 5. Guru membatasi waktu kunjungan di setiap kelompok, 7-10 menit untuk setiap putaran
 6. Guru bersama- sama dengan peserta didik menarik kesimpulan materi tentang “Panitia Sembilan dan Mukaddimah Dasar Negara “



POKOK-POKOK PIKIRAN DALAM SIDANG BPUPK

Perjuangan bangsa Indonesia untuk kemerdekaan yang berkeadilan dan berkeadilan yang panjang dan berliku. Dalam catatan sejarah, disebutkan bahwa kekalahan Belanda atas Jepang dalam perang Asia Timur Raya menyebabkan bangsa Indonesia terlepas dari penjajahan Belanda menuju ke penjajahan Jepang. Jepang dapat menguasai wilayah Indonesia setelah Belanda menyerah di Kalijati, Subang, Jawa Barat pada Maret 1942. Jepang menggunakan sejumlah semboyan, seperti “Jepang Pelindung Asia”, “Jepang Cahaya Asia”, dan “Jepang Saudara Tua” untuk menarik simpati bangsa Indonesia.

Namun, kemenangan Jepang ini tidak bertahan lama. Pihak Sekutu (Inggris, Amerika Serikat, dan Belanda) melakukan serangan balasan kepada Jepang untuk merebut kembali Indonesia. Sekutu berhasil menguasai sejumlah daerah. Mencermati situasi yang semakin terdesak itu, pada peringatan Pembangunan Djawa Baroe tanggal 1 Maret 1945, Jepang mengumumkan rencananya untuk membentuk Dokuritsu Zyunbi

Tyoosakai (Badan Penyelidik Usaha-Usaha Persiapan Kemerdekaan/BPUPK). Jepang pun mewujudkan janjinya dengan membentuk BPUPK pada 29 April 1945, bersamaan dengan hari ulang tahun Kaisar Hirohito. BPUPK beranggotakan 62 orang yang terdiri dari tokoh-tokoh Indonesia dan perwakilan Jepang

Jepang pun mewujudkan janjinya dengan membentuk BPUPK pada 29 April 1945, bersamaan dengan hari ulang tahun Kaisar Hirohito. BPUPK beranggotakan 62 orang yang terdiri dari tokoh-tokoh Indonesia dan perwakilan Jepang.



Sumber : Kompas.com

Gambar 1. Pembentukan BPUPKI

BPUPK melaksanakan dua kali sidang; 1) pada 29 Mei-1 Juni 1945 membahas tentang Dasar Negara, 2) pada 10-17 Juli 1945 membahas tentang Rancangan Undang-Undang Dasar. Pada sidang pertama 29 Mei-1 Juni 1945, Mohammad Yamin, Soepomo, dan Soekarno menyampaikan pidato tentang dasar-dasar negara. Ketiganya memiliki pemikiran yang berbeda tentang dasar negara, sebagaimana tercermin dalam pidato yang disampaikan ketiganya pada saat sidang BPUPK yang pertama.



Sumber: [https://id.wikipedia.org/Gambar 2. Suasana Sidang BPUPKI](https://id.wikipedia.org/Gambar_2._Suasana_Sidang_BPUPKI)

Dalam pidatonya, **Mohammad Yamin menyampaikan lima dasar bagi negara merdeka, yaitu: 1) peri kebangsaan, 2) peri kemanusiaan, 3) peri ketuhanan, 4) peri kerakyatan, dan 5) kesejahteraan sosial.** Setelah menyampaikan pidato, Mohammad Yamin baru kemudian menuliskan konsep dasar negara merdeka.

Ternyata, konsep tertulisnya berbeda dengan yang dipidatokan. Dalam naskah tertulisnya, Mohammad Yamin menuliskan 5 dasar bagi negara merdeka: 1) ketuhanan

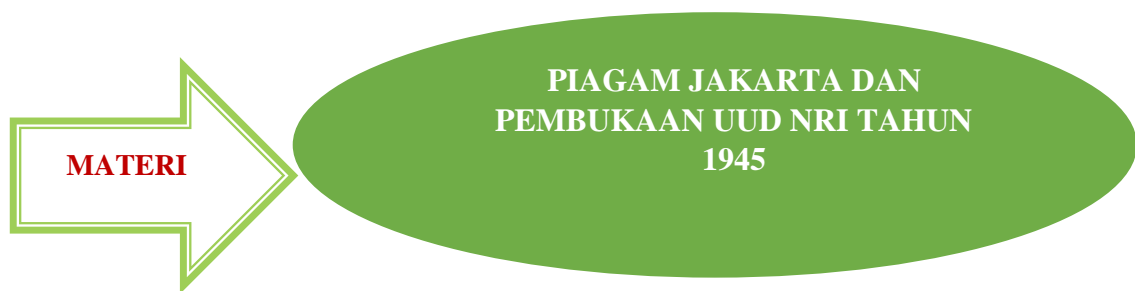
yang maha esa, 2) kebangsaan persatuan indonesia, 3) rasa kemanusiaan yang adil dan beradab, 4) kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, dan 5) keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia.

Pada hari berikutnya, **Soepomo juga menyampaikan pidato yang berisi lima dasar negara merdeka, yaitu: 1) persatuan, 2) kekeluargaan, 3) keseimbangan lahir dan batin, 4) musyawarah, dan 5) keadilan rakyat.** Hari terakhir sidang pertama BPUPK, Soekarno menyampaikan dasar negara yang menurutnya juga merupakan philosophische grondslag atau weltanschauung. Istilah Pancasila philosophische grondslag berasal dari bahasa Belanda, sebuah terminologi yang sudah dipahami oleh anggota BPUPK. Kata philosophische bermakna ilifat, sementara grondslag berarti norma (lag), dasar (grands).

"Apa Philosophische grondslag dari Indonesia merdeka?" tanya Soekarno dalam sidang BPUPK. "Itulah fundamen, ilosoi, pikiran yang sedalam-dalamnya, jiwa, hasrat, yang sedalam-dalamnya untuk di atasnya didirikan gedung Indonesia merdeka yang kekal dan abadi," jelas Soekarno.

Soekarno menyampaikan lima dasar yang dinamainya sebagai Pancasila. Kelima dasar negara merdeka itu adalah: 1) kebangsaan Indonesia, 2) internasionalisme atau peri kemanusiaan, 3) mufakat atau demokrasi, 4) kesejahteraan sosial, 5) ketuhanan yang berkebudayaan.

Dari ketiga rumusan di atas, terlihat perbedaan konsep dan cara pandang mengenai idealnya negara merdeka, meskipun juga terdapat kesamaan/kemiripan konsep dari ketiganya. Tak hanya ketiga tokoh tersebut, tokoh-tokoh lain yang menjadi anggota BPUPK juga terlibat secara aktif dalam mendiskusikan dan merumuskan tentang negara merdeka dan dasar negara.



A. Panitia Delapan

Diakhir masa persidangan pertama, Ketua BPUPK membentuk Panitia Kecil yang berjumlah 8 orang. Panitia kecil ini disebut juga dengan Panitia Delapan. Anggota Panitia Delapan ini terdiri dari golongan kebangsaan dan golongan keagamaan. Tugas Panitia Delapan adalah memeriksa dan

mengklasifikasikan asal usul, baik lisan maupun tulisan untuk dibahas pada masa sidang BPUPK yang kedua (10-17 Juli 1945).

B. Panitia Sembilan dan Piagam Jakarta



Sumber : Berpendidikan.com

Pada akhir pertemuan 38 orang anggota BPUPK yang tidak resmi terkait dengan tugas Panitia Delapan, membentuk Panitia Sembilan. Panitia Sembilan bertugas menyusun rancangan pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang memuat dasar negara.

Ketika melaksanakan tugasnya Panitia Sembilan berikhtiar mempertemukan pandangan antara golongan kebangsaan dan golongan keagamaan terkait dengan dasar negara. Pada awalnya menurut Soekarno paham antara kedua golongan sulit untuk dipertemukan. Namun pada akhirnya titik temu pandangan kedua golongan tersebut berhasil didapatkan. Tepatnya pada tanggal 22 Juni 1945 di rumah Soekarno mereka berhasil merumuskan rancangan pembukaan Undang-Undang Dasar. Rancangan ini diberi nama “Mukadimah” oleh Soekarno, ‘Piagam Jakarta” atau “Jakarta Charter” oleh Muhammad Yamin, dan “Gentlemen’s Agreement” oleh Sukirman Wirjosanjoyo.

Adapun Isi dari Piagam Jakarta sebagai berikut:

PIAGAM JAKARTA

Bahwa sesungguhnya kemerdekaan itu ialah hak segala bangsa, dan oleh sebab itu maka penjajahan di atas dunia harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan.

Dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah kepada saat yang berbahagia, dengan selamat sentosa mengantarkan rakyat Indonesia ke depan pintu gerbang negara Indonesia, yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur.

Atas berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa, dan dengan didorong oleh keinginan luhur, supaya berkehidupan kebangsaan yang bebas, maka rakyat Indonesia menyatakan dengan ini kemerdekaannya.

Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia Merdeka yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu hukum dasar negara Indonesia yang berbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia, yang berkedaulatan rakyat, dengan berdasarkan kepada: **Ketuhanan, dengan kewajiban menjalankan syariat Islam bagi pemeluk-pemeluknya**, menurut dasar kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan-perwakilan serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Jakarta 22 Juni 1945

Panitia Sembilan

1. Ir. Soekarno
2. Drs. Mohammad Hatta
3. Mr .A.A. Maramis
4. Abikoesno Tjokrosujoso
5. Abdulkahar Muzakir
6. H.A. Salim
7. Mr Achmad Subardjo
8. KH. Wachid Hasjim
9. Mr Muhammad Yamin

Pada alinea ketiga Piagam Jakarta ini, tampak titik temu pandangan golongan kebangsaan dan golongan keagamaan. Pernyataan “Atas berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa” menunjukkan pandangan golongan keagamaan yang melandaskan perjuangan atas rahmat Allah. Menurut Muhammad Yamin, pernyataan “Atas berkat rahmat Allah Yang Maha Kuasa” menunjukkan bahwa Konstitusi Republik Indonesia berlandung kepada Allah. Dengan ini, syarat agama terpenuhi. Dalam diri rakyatpun akan muncul perasaan yang baik terhadap konstitusi tersebut.

Kompromi antara golongan keagamaan dan golongan kebangsaan juga ditemukan pada alinea terakhir, dimana dimuat dasar negara. Di dalam Piagam Jakarta terjadi perubahan tata urutan Pancasila dari susunan yang disampaikan oleh Soekarno pada tanggal 1 Juni 1945. Selain itu terjadi juga penyempurnaan redaksi sila-sila tersebut.

C. PPKI dan Pembukaan UUD NRI Tahun 1945

Pada tanggal 7 Agustus 1945 Komando Tertinggi Jepang, Marsekal Terauchi mengumumkan pembentukan Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI), sebagai penerus BPUPK. Pembentukan panitia ini bertujuan untuk “mempercepat semua upaya persiapan terakhir bagi pembentukan sebuah pemerintahan Indonesia Merdeka”.

Pembentukan Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia terjadi pada saat posisi Jepang dalam Perang Pasifik semakin terpuruk dengan dijatuhkannya bom atom di Hiroshima pada tanggal 6 Agustus 1945 dan di Nagasaki pada tanggal 8 Agustus 1945. Pada tanggal 15 Agustus 1945 Jepang akhirnya menyerah kepada Sekutu. Kesempatan emas ini kemudian digunakan bangsa Indonesia untuk memproklamasikan kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945.

Pada tanggal 18 Agustus 1945, PPKI melakukan sidang yang pertama. Pada sidang tersebut, Ir. Soekarno dan Mohammad Hatta dipilih sebagai presiden dan wakil presiden Republik Indonesia.

Pada sidang pertama itu pula PPKI menyetujui naskah “Piagam Jakarta” sebagai Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 dengan diikuti perubahan sebagai berikut:

- 1). Kata “Mukadimah” diubah menjadi “Pembukaan”
- 2) Alinea keempat Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 pada anak kalimat yang berbunyi “Ketuhanan dengan kewajiban menjalankan syariat islam bagi pemeluk-pemeluknya diubah diubah menjadi “Ketuhanan Yang Maha Esa”.
- 3) Alinea keempat Pembukaan UUD NRI Tahun 1945 pada anak kalimat yang berbunyi “Menurut Kemanusiaan yang adil dan beradab” diubah menjadi “Kemanusiaan Yang Adil Beradab”.



GLOSARIUM

BPUPKI : Singkatan dari Badan Penyelidik Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia

Dasar Negara : pondasi bagi berdirinya suatu negara, sumber pelaksanaan kehidupan ketatanegaraan, atau sumber dari segala peraturan yang ada dalam suatu negara dilaksanakan secara nasional

Mukaddimah : Kata pengantar Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Musyawarah : Berunding atau berembuk tentang masalah bersama

PPKI : Panitia yang bertugas untuk mempersiapkan kemerdekaan Indonesia

Panitia Sembilan : Seorang panitia yang beranggotakan sembilan orang yang bertugas merumuskan dasar negara Indonesia

Demokrasi Pancasila : Sistem Demokrasi di Indonesia yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila terutama sila keempat, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan

Ideologi : Kumpulan konsep sistem yang dijadikan asas pendapat yang memberikan arah dan tujuan kelangsungan hidup



DAFTAR PUSTAKA

Buku Panduan Guru Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan untuk SMA/SMK Kelas X.

Tautan :

Buku Panduan Siswa Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan untuk SMA/SMK Kelas X

Tautan :

Kardiman, Yuyus, dkk. 2022. *Pendidikan Pancasila Untuk SMA/MA Kelas X*. Jakarta: Erlangga

Pokok-pokok Pikiran dalam sidang BPUPKI. Tautan : https://youtu.be/zjUsnmGC_g

Pokok-pokok pikiran dalam BPUPKI tentang rumusan dari isi Pancasila Tautan : <https://Brainly.co.id>

Suasana Sidang BPUPKI. Tautan : <https://id.wikipedia.org>

Panitia Sembilan – isi piagam, Hasil Sidang, Anggota, Peran.

Tautan : <https://www.dosenpendidikan>

Panitia Sembilan dan Mukadimah dasar Negara. Tautan : <https://youtu.be/HCXU-OEsbJc>

Lampiran 5 Dokumentasi



