TESIS

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME PENDIDIK

DI MADRASAH ALIYAH NEGERI LUMAJANG

Oleh:

Muhammad Alfan Taufiq

Nim. 210106210002

MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

TESIS

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESONALISME PENDIDIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI LUMAJANG

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

Oleh:

Muhammad Alfan Taufiq
210106210002

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. H Imam Suprayogo
NIP. 195101021980031002

Dosen Pembimbing II

Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd
NIP. 197902022006042003

PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Naskah Tesis dengan judul "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang" yang disusun oleh Muhammad Alfan Taufiq (210106210002) ini telah diperiksa secara keseluruhan dan disetujui oleh tim pembimbing untuk diajukan kepada pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diuji dalam siding ujian tesis.

Malang, 29 November 2023

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. H Imam Suprayogo
NIP. 195101021980031002

Dosen Pembimbing II

Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd
NIP. 197902022006042003

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

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

LEMBAR PERSETUJUAN

Naskah Tesis dengan judul "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang" yang disusun oleh Muhammad Alfan Taufiq (210106210002) ini telah diperiksa secara keseluruhan dan disetujui oleh tim pembimbing untuk diajukan kepada pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diuji dalam siding ujian tesis.

Malang, 29 November 2023

Dosen Pembimbing I

Prof. Dr. H Imam Suprayogo
NIP. 195101021980031002

Dosen Pembimbing II

Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd
NIP. 197902022006042003

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

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

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Muhammad Alfan Taufiq
Tempat & Tanggal Lahir	: Lumajang, 03 Oktober 1998
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian	: Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang.

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, 29 November 2023

Hormat saya,

Muhammad Alfan Taufiq

210106210002

MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وِ كُلُّكُمْ مَسْئُوْلٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"*Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya*."[1]

[1] Manajemen pendidikan islam, buku kepenasihatan akademik fakultas ilmu tarbiah dan keguruan UIN Maulana malik Ibrahim malang. Hlm. 29.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur tiada henti saya ucapkan kepada Allah SWT

Sholawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada baginda

Nabi agung Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan para sahabatnya.

Dengan penuh cinta dan kasih sayang serta do'a yang ikhlas karya tulis sederhana ini kupersembahkan teruntuk:

Ayahanda dan Ibunda tercita:

Alm. Ayah mudhofar dan ibunda Hj. Siti khoiriyah

Sebagai semangat terbesar dalam menggapai segala mimpi saya,

yang tak lepas dengan ikhlas memberikan do'a disetiap sujudnya.

Seluruh keluarga, saudara dan kerabat

yang selalu memanjatkan do'a dan memberi semangat dalam menyelesaikan study

Sahabat-sahabatku Hasan Dalibi Kurnia, dan para penghuni Basecamp

yang selalu menghibur dikala penulis jenuh

Segenap Crew Mletik Coffee

yang selalu memberi masukan dan dorongan kepada penulis

Akhir kata saya persembahkan tesis ini untuk orang-orang yang saya sayangi, dan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan

di masa yang akan datang. Aamiin…

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji kehadirat Allah SWT yang telah memberi limpahan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya. Sholawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada manusia paling sempurna *nabiyullah* Muhammad SAW yang menjadi tauladan serta *role model* bagi seluruh umat manusia. sehingga penulis mampu menyelesaikan karya penulisan Tesis yang berjudul "***Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN Lumajang****"* bisa diselesaikan sesuai dengan rencana. Penulis menyelesaikan Tesis ini mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh karenanya penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dan para Wakil Rektor.
2. Prof. Dr. Wahidmurni, M.Pd. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atas semua layanan dan fasilitas yang baik, yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Dr. M. Fahim Tharoba, M.Pd. serta Dr. Muhammad Amin Nur, M.A Selaku Ketua dan Wakil Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) atas motivasi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Prof. Dr. H Imam Suprayogo sebagai dosen pembimbing pertama, serta Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd. sebagai dosen pembimbing kedua atas segala bimbingan, saran, kritik dan koreksinya dalam penulisan tesis.

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Pascasarjana khususnya Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan inspirasi bagi penulis untuk meningkatkan kualitas akademik.
6. Edi Nanang Sofyan Hadi, S. Ag, M. Pd. selaku Kepala Madrasah beserta semua sivitas akademik MAN Lumajang yang telah memberikan izin penelitian serta bersedia menjadi informan dalam tugas akhir ini.
7. Kedua orang tua tercinta Alm. Ayah Mudhofar dan Ibunda Hj. Siti khoiriyah yang telah mendukung, mendo'akan, membimbing, membesarkan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Teman-teman seperjuangan Magister Manajemen Pendidikan Islam angakatan 2021 yang selalu memberikan dukungan dan pengalaman selama belajar.
9. Kepada diri sendiri ruh dan jiwa yang senantiasa kuat dalam menjalani hari-hari yang tidak menentu. Selalu sabar dan tabah dalam menghadapi berbagai cobaan yang menghampiri.

Peneliti sendiri menyadari kurang sempurnanya penulisan Tesis ini. oleh karena itu, peneliti masih mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan penyempurnaan penulisan Tesis ini dan semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi saya dan pembaca. Akhir kata, semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dan diterima oleh Allah SWT. ***Aamiin ya rabbal alamiin.***

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ‘	ء = ‘
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أو = aw

أي = ay

أو = û

إي = î

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**
ABSTRAK ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Konteks Penelitian **1**
B. Fokus Penelitian **9**
C. Tujuan Penelitian **9**
D. Manfaat Penelitian **10**
E. Originalitas Penelitian **11**
F. Definisi Istilah **18**
G. Sistematika Penulisan **19**
BAB II KAJIAN PUSTAKA **21**
A. Hakikat Kepemimpinan Kepala Madrasah **21**
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah **21**
2. Peran dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah **28**
3. Kompetensi Kepala Madrasah **42**
4. Karakteristik kepemimpinan kepala madrasah **47**
B. Konsep Profesionalisme Pendidik **50**
1. Pengertian Pendidik Profesional **50**
2. Peran dan Fungsi Pendidik Profesional **53**
3. Kompetensi Tenaga Pendidik Profesional **58**
C. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Bagi Madrasah **62**

D. Kerangka Penelitian 69
BAB III METODE PENELITIAN 70
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 70
B. Kehadiran Penelitian 70
C. Lokasi Penelitian 71
D. Data dan Sumber Data 72
E. Teknik Pengumpulan Data 73
F. Teknik Analisis Data 75
G. Uji Keabsahan Data 77
H. Prosedur Penelitian 77
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN 79
A. Deskripsi Lokasi Penelitian 79
B. Paparan Data Penelitian 85
1. Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang 85
2. Karakteristik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang 94
3. Implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang 109
C. Hasil Penelitan 117
1. Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang 117
2. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang 120
3. Implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang 124
BAB V PEMBAHASAN 128
A. Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang **..... 128**
B. Karakteristik Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang **..... 131**
C. Implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang **..... 140**
BAB VI PENUTUP 145
A. Kesimpulan **..... 145**

B. Saran **148**
DAFTAR PUSTAKA **149**
LAMPIRAN-LAMPIRAN **153**
RIWAYAT PENULIS **164**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan ..... ….15
Tabel 1.2 *Perbedaan dan Persamaan (Posisi Peneliti)* ..... ….17
Tabel 4.1 *Jumlah Tenaga Pendidik dan Staf* ..... ….84

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Penelitian ..... ….69
Bagan 4.1 *Peran Kepeminan Kepala Madrasah*..... ...120
Bagan 4.2 *Karakteristik Kepemimpinan Kepala Madrasah* 124
Bagan 4.3 *Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah* 127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 *Struktur Organisasi Lembaga* ..... ….82
Gambar 4.2 *Kepala Madrasah Melakukan Supervisi Kelas* ..... ….91
Gambar 4.3 *Rapat dan Evaluasi Bulanan* 103
Gambar 4.4 *Kegiatan Mgmp* 107
Gambar 4.5 *Pembelajaran Menggunakan Media Elektronik* 117

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 *Surat Izin Penelitian* 154
Lampiran 2 *Surat Balasan Penelitian* 154
Lampiran 3 *Kalender Akademik Madrasah* 155
Lampiran 4 *Nama-Nama Peserta Didik Lanjut Jenjang Pendidikan* 158
Lampiran 5 *Daftar Nama Pegawai Man Lumajang* 160
Lampiran 6 *Dokumentasi Tampak Depan Madrasah* 161
Lampiran 7 *Dokumentasi Kegiatan Workshop Dan Review Kurikulum*..... 161
Lampiran 8. *Prestasi Kecepatan dan Keakuratan Penyampaian LPJ Bendahara* ... 161
Lampiran 9. *Dokumentasi Pembagian Hadiah Kepada Peserta Didik* 162
Lampiran 10. *Dokumentasi Pemberian Hadiah Kepada Guru Pada Hari Guru*..... 162
Lampiran 11. *Dokumentasi Workshop Peningkatan Pendidik* 162
Lampiran 12. *Dokumentasi Wawancara Bersama Guru Penjaskes* 163
Lampiran 13. *Dokumentasi Setelah Wawancara Bersama Kepala Madrasah* 163
Lampiran 14. *Dokumentasi Wawancara Bersama Waka Kurikulum* 163

ABSTRAK

Taufiq, Muhammad Alfan. 2023. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di MAN Lumajang. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (1) Prof. Dr. H Imam Suprayogo. (2) Dr. Indah Aminatuz Zuhriah, M. Pd.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Profesionalisme Pendidik.

Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan dalam mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan secara bersama. Pendidik dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa sesuai dengan perkembangan zaman. MAN Lumajang dengan segudang prestasi akademik dan non akademik yang telah diraih oleh siswa, pendidik maupun kependidikan baik dalam tingkatan kabupaten, provinsi, jawa-bali dan nasional. Kepala madrasah terus berusaha mempertahankan prestasi-prestasi tersebut dengan cara memperhatikan profesionalisme dari pendidik. Kepala madrasah terus meningkatkan profesionalisme para pendidik dengan cara mengikutsertakan beberapa pelatihan seperti digitalisasi, seminar, workshop, diklat, dan MGMP.

Berdasarkan fenomena tersebut maka fokus penelitian ini meliputi: 1) bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN Lumajang, 2) bagaimana karakteristik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN Lumajang, 3) bagaimana implikasi dari kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN Lumajang.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data mengguakan model analisis data Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun pengecekkan keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Peran kepala madrasah sebagai supervisor: a. Perencanaan yang dilakukan melibatkan waka kurikulum dan guru senior. b. Pelaksanaan yang dilakukan dengan melakukan kunjungan kelas sesuai dengan jadwal guru yang akan disupervisi. c. Tindak lanjut hasil supervisi yang dilakukan adalah dengan memberikan fasilitas berupa pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan adanya desiminasi dari guru yang sudah melakukan supervisi. 2) Karakteristik kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah: beriman dan bertaqwa kepada Allah, visioner, memiliki pengetahuan yang luas, menguasai teknologi, selalu memberikan semangat dan motivasi. Cara yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah: a. Mengadakan rapat evaluasi bulanan dan agenda, b. Memberikan penghargaan atau hadiah, c. Mewajibkan guru mengikuti MGMP, d. Mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan. 3) Implikasi yang terjadi: a. Memiliki loyalitas dan semangat tinggi, b. Memiliki banyak prestasi, c. Pembelajaran yang berkualitas, d. Menguasai kurikulum dan bahan ajar.

ABSTRACT

Taufiq, Muhammad Alfan. 2023. Leadership of Madrasah Heads in Increasing the Professionalism of Educators in Lumajang State Madrasah Aliyah. Thesis. Islamic Education Management Master's Study Program, Postgraduate, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: (1) Prof. Dr. H Imam Suprayogo. (2) Dr. Indah Aminatuz Zuhriah, M. Pd.

Keywords: Leadership, Madrasah Head, Educator Professionalism.

Leadership is a skill in influencing other people in a group to achieve a goal together. Educators are required to provide maximum service to students in accordance with current developments. Madrasah Aliyah Negeri Lumajang with a multitude of academic and non-academic achievements that have been achieved by students, educators and educators at the district, provincial, Java-Bali and national levels. Madrasah heads continue to strive to maintain achievements. This achievement is done by paying attention to the professionalism of educators. Madrasah heads continue to improve the professionalism of educators by including several trainings such as digitalization, seminars, workshops, training and MGMP.

Based on this phenomenon, the focus of this research includes: 1) what is the leadership role of the madrasa head as a supervisor in increasing the professionalism of educators at the Lumajang State Madrasah Aliyah, 2) what are the leadership characteristics of the madrasa head in increasing the professionalism of educators at the State Aliyah Madrasah Negeri Lumajang, 3) what are the implications of the leadership of the madrasa head in increasing the professionalism of educators at Madrasah Aliyah Negeri Lumajang.

This research uses descriptive qualitative methods. The data collection uses observation, interviews and documentation methods. Meanwhile, the data analysis technique uses the Miles and Huberman data analysis model which consists of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Meanwhile, checking the validity of the data uses source triangulation and technical triangulation.

The research results show that: 1) The role of the madrasa head as supervisor: a. The planning involved the head of curriculum and senior teachers. b. Implementation is carried out by conducting class visits according to the schedule of the teacher who will be supervised. c. The follow-up to the results of the supervision carried out is by providing facilities in the form of training according to needs and dissemination from teachers who have carried out supervision. 2) Leadership characteristics possessed by the head of the madrasah: believer and devoted to Allah, visionary, has extensive knowledge, masters technology, always provides enthusiasm and motivation. The method used by the madrasa head is: a. Hold monthly evaluation meetings and agendas, b. Giving awards or prizes, c. Requiring teachers to follow the MGMP, d. Involving teachers in training. 3) Implications that occur: a. Have loyalty and high enthusiasm, b. Having many achievements, c. Quality learning, d. Mastering the curriculum and teaching materials.

مستخلص البحث

توفيق، مُحَمَّد ألفان. ٢٠٢٣. قيادة رئيس المدرسة في تحسين الإحتراف للمعلم في المدرسة الثانوية الحكومية لوماجانج. ماجستير، قسم دراسات العليا في إدارة التربية الإسلامية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف الأول: الدكتور الحاج إمام سفرايوغوا، الماجستير. و المشرفة الثانية: الدكتورة إنداه أمينة الزهرية، الماجستير.

الكلمات المفتاحية: قيادة، رئيس المدرسة، احتراف المعلم

القيادة هي المهارة في تأثير الشخص الآخر في المجموعة لتحقيق الهدف معًا. يُطلب من المعلم لتقديم أكمل الخدمة على الطلاب وفقًا للتطور الحالي. المدرسة الثانوية الحكومية لوماجانج مع كثرة الإنجازات الأكاديمية وغير الأكاديمية التي أحرزها الطلاب والمعلمون والتربية على مستوى المنطقة والمقاطعة وجاوا بالي والمستوى الوطني. حاول رئيس المدرسة للحفاظ على هذه الإنجازات من خلال الإهتمام باحتراف للمعلم دومًا. ما زال رئيس المدرسة تحسين احتراف المعلم من خلال اشتراك من الدورات التدريبية مثل الرقمنة والندوة و المعمل والتدريب وMGMP.

بناءً على هذه الظاهرة، فتركيز هذا البحث يشتمل على: ١) الأول، كيف الدور القيادي لرئيس المدرسة كالناظر في تحسين الإحتراف المعلم في المدرسة الثانوية الحكومية لوماجانج، ٢) الثاني، كيف مواصفة قيادة رئيس المدرسة في تحسين الإحتراف المعلم في المدرسة الثانوية الحكومية لوماجانج، ٣) الثالث، كيف تأثير من قيادة رئيس المدرسة في تحسين الإحتراف المعلم في المدرسة الثانوية الحكومية لوماجانج.

استخدم هذا البحث طريقة الكيفية الوصفية. و أما جمع البيانات استخدم طريقة الملاحظة والمقابلة والتوثيق. وفي الوقت نفسه، و استخدمت تقنية تحليل البيانات نموذج تحليل البيانات مايلز و هوبرمان الذي يتكون من جمع البيانات، و و تقليل البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص النتائج. وفي الوقت نفسه، تم التحقيق من صحة البيانات باستخدام تثليث المصدر والتثليث الفني.

و دلت نتائج البحث كما يلي: ١) الأول، دور رئيس المدرسة كالناظر: أ. التخطيط الذي اشتركه رئيس المناهج وكبار المعلمين. ب. التنفيذ الذي أقام من خلال إجراء زيارة الصف حسب جدول المعلم الذي سيتم الإشراف عليه. ج. متابعة نتائج الإشراف الذي أجرأ من خلال توفير تسهيلات في شكل تدريب وفقًا للاحتياجات ونشرها من قبل المعلمين الذين قاموا بالإشراف. ٢) الثاني، مواصفة القيادية التي ملكها رئيس المدرسة: الإيمان و التقوى إلى الله، صاحب الرؤية، لديه معرفة واسعة، متقن التكنولوجيا، توفير الحماس والتحفيز دائمًا. الطريقة التي استخدمها رئيس المدرسة هي: أ. إقامة جلسة التقويم وجدول الأعمال الشهرية، ب. إثابة الجائزة أو الهدية، ج. إلزام المعلمين باتباع MGMP، د. اشتراك المعلمين في التدريبات. ٣) الثالث، التأثير الذي حدث: أ. ذو الولاء والحماس العالي، ب. ذو الإنجازات، ج. جودة التعلم، د. إتقان المناهج والمواد التعليمية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin untuk diri sendiri maupun orang lain, karena manusia diciptakan oleh Allah dengan dibekali ilmu dan akal. Manusia sebagai pemimpin untuk dirinya sendiri harus bisa dan mampu untuk membawa dirinya ke jalan dan arah kehidupan yang lebih baik. Ia harus mampu menuntun dirinya kembali kepada sang pencipta dengan membawa bekal berupa amal baik dan kembali dengan keadaan suci sebagaimana ia diciptakan. Sedangkan manusia sebagai pemimpin untuk orang lain harus bisa membawa orang lain untuk belajar lebih baik dari hari kemarin. Seperti contoh dalam suatu organisasi, ia harus bisa membawa organisasi dan anggotanya untuk berkembang demi mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan memiliki posisi penting dalam suatu organisasi karena ia memegang kendali penuh dalam hal merencanakan sampai pengambilan keputusan.

Kepemimpinan di dalam dunia pendidikan diperlukan untuk menetapkan visi, misi dan tujuan dalam menjalankan kewajiban. Seorang pemimpin harus mampu menguasai keterampilan dalam memimpin dan paham akan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimin. Pemimpin yang profesional adalah ia yang mampu mengamalkan nilai-nilai moral dalam sistem pendidikan serta menguasai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai

perkembangan zaman.[2] Selain itu, pemimpin harus memahami, mengatasi serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terdapat di lembaga. Kepemimpinan merupakan proses pengaruh satu arah seseorang yang mempunyai kualitas yang membedakan antara dirinya dengan anggotanya. Kepemimpinan bisa juga diartikan sebagai tindakan memaksa secara tidak langsung untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.[3]

Kepemimpinan Kepala madrasah merupakan suatu poin penting kesuksesan yang memegang kendali penuh dalam proses kemajuan lembaga. Kepala madrasah memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan unsur manajemen yang berkaitan dengan merencanakan visi, misi dan tujuan (Perencanaan), memobilisasi civitas akademik (Pengorganisasian), menjalankan proses pembelajaran (Pelaksanaan), dan melakukan supervisi pendidikan (Pengawasan).[4] Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki insting yang tajam terhadap perubahan dan memiliki respon atas situasi serta kondisi lembaga yang akan berjalan kedepannya. Kepala madrasah harus bisa memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan secara tepat yang tujuan akhirnya untuk menghasilkan pembelajaran yang berkualitas. Kepemimpiinan memiliki tiga macam kriteria diantaranya, kepemimpinan yang memberikan dampak, kepemimpinan untuk meraih suatu tujuan, dan kepemimpinan yang memerlukan pengikut. Kepemimpinan bisa juga diartikan sebagai proses yang

[2] H.A.R. Tilar, *Paradigma Baru Pendidikan nasional,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000). Hlm. 159.
[3] Lia Yuliana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif,* (Yogyakarta : UNY Press, 2021), Hlm. 6.
[4] Nadhira Rifqi, Munirul Abidin, *The Effectiveness Of Head Of Academic Transformation Leadership And Supervision Teacher Professionalism Competence*, Jurnal Ilmu Pendidikan: Educare, Vol.2, No. 1, April 2023, Hlm. 34.

dilakukan oleh individu untuk memberikan pengaruh kepada individu lain atau anggota untuk pencapaian tujuan organisasi.[5]

Kepala madrasah harus mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu menerapkan pola kepemimpinan untuk menentukan keberlangsungan lembaga. Kepemimpinan merupakan suatu metode yang digunakan oleh kepala madrasah untuk memberi pengaruh kepada bawahannya untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah memiliki dampak yang sangat signifikan bagi kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan maupun lembaga. Penerapan pola kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada peningkan profesionalisme pendidik karena mereka merasa nyaman sehingga guru dan tenaga kependidikan memiliki semangat tersendiri dalam menjalankan amanah. Namun sebaliknya, pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah tidak tepat akan menimbulkan penurunan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala madrasah harus memiliki tugas untuk menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif dan nyaman dalam proses belajar mengajar. Kepala madrasah juga menjadi figur penting dalam kegiatan lembaga yang berkaitan dengan para pendidik, tenaga kependidikan, siswa, dewan madrasah, dan wali murid.[6]

Sebagaimana yang tertera dalam Peraturan Mentri Pendidikan Nasional (PERMENDIKNAS) nomor 13 tahun 2007, pasal 1 ayat 1 tentang standar kepala madrasah yang berbunyi kepala madrasah harus memiliki lima

[5] Lia Yuliana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif,* (Yogyakarta : UNY Press, 2021), Hlm. 3.
[6] Lia Yuliana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif,* (Yogyakarta : UNY Press, 2021), Hlm. 4.

kompetensi, diantaranya: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial.[7] Oleh Karena itu, kepala madrasah harus memiliki lima kompetensi yang melekat pada dirinya supaya menjadi pemimpin yang efektif dan masif. Kepala madrasah yang berkompetensi akan memanfaatkan wewenangnya dalam merencanakan, melaksanakan serta mengevaluasi program-program lembaga secara baik dan tepat.

Berdasarkan hasil dari skor *Programme For International Student Assessment* (PISA), anak-anak indonesia sering berada di urutan hampir paling bawah, Indonesia telah mengalami krisis pembelajaran yang memiliki rentan waktu yang cukup lama sekitar 20 tahun.[8] hal tersebut dibuktikan dengan masih banyak anak-anak di Indonesia yang kurang memahami baca tulis, sains dan numerasi. Hal tersebut semakin diperparah dengan adanya penyakit pandemic Covid-19 yang membuat siswa dituntut untuk melakukan pembelajaran jarak jauh (PJJ). Menurut Nadiem Makarim, indonesia mengalami *Learning Loss* selama 5 bulan bahkan hingga 10 bulan pada daerah terpencil. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka diperlukan sebuah kurikulum yang mampu mengejar ketertinggalan peserta didik dalam proses pembelajaran. Kurikulum merdeka merupakan jawaban dari tatangan dan krisis tersebut, kurikulum merdeka memiliki tujuan untuk mengasah minat dan bakat pesrta didik sejak dini dengan berfokuskan kepada materi yang esensial, relevan dan mendalam, serta pengembangan karakter dan kompetensi peserta

[7] Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007, *Tentang Guru Dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2008), Hlm. 2.

[8] Yopi Makdori, "*Indonesia Alami Krisis Pembelajaran Dalam 20 Tahun Terakhir*", Https://Www.Liputan6.Com/Amp/48844/, Diakses Pada Tanggal 25 Juli 2023.

didik.[9] Kurikulum merdeka juga memiliki pembelajaran yang bersifat intrakulikuler yang beragam. Oleh karena itu, pendidik dalam hal ini sebagai perantara pembelajaran harus mampu memahami dan menerapkan isi dari kurikulum merdeka. Pendidik yang profesional adalah ia yang mampu menjalankan serta menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan perkembangan zaman.

Berdasarkan Riza Yonisa dalam jurnal Hambali dijabarkan bahwa Konverensi Nasional Pendidikan Indonesia (KOSNASPI) VIII tahun 2006 dijelaskan bahwa kerap terdapat tenaga pendidik yang kurang kompeten dikarenakan kurang memahami tata cara mengajar, terkesan lamban dalam bekerja, kurang memahami pola-pola serta struktue pembelajaran dan yang menjadi permasalahan sampai sekarang adalah penempatan pendidik yag tidak sesuai dengan keahliannya.[10] Hal tersebut menjadi salah satu penyebab ketertinggalan pendidikan di Indonesia karena kunci peningkatan kualitas pendidikan terdapat pada peranan pendidik.

Pada era milenial ini tenaga pendidik dihadapkan dengan perkembangan teknologi yang menuntut mereka untuk menginovasi proses pembelajaran. Tenaga pendidik diharapkan mampu mengoperasikan teknologi terbaru seperti pembelajaran menggunakan media elektronik. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya dipengaruhi oleh kualitas intelektual dan rasa semangat sumber daya manusia untuk ber-literasi. Untuk menjadi tenaga

[9] Keputusan Mentri Agama Nomor 347 Tahun 2022 *Tentang Pedoman Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Madrasah.* Jakarta 5 April 2022.
[10] Hambali. Muh, Arini Rosyidah, Djuwariyah. *Supervisi Akademik Kepala Lembaga Pendidikan Islam Dalam Peningkatan Kinerja Performa Guru*, Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam, Vol.7, No. 2, 30 Januari 2023. Hlm. 212.

pendidik di Indonesia harus memenuhi standar minimal yang tertulis dalam Perpu Republik Indonesia, yaitu: "pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik sebagai agen pembelajaran, memiliki kondisi sehat jasmani maupun rohani, dan mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional".[11] Untuk menjadi pendidik profesional, tentunya tak luput dari teknik kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah dengan segala upaya diantaranya dengan mendelegasikan pendidik dalam kegiatan pelatihan digitalisasi, forum ilmiah, seminar, workshop, MGMP, melanjutkan jenjang pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis, Madrasah Aliyah Negeri Lumajang merupakan satu-satunya lembaga Aliyah Negeri yang terletak di pusat administrasi kota Lumajang. Lembaga di bawah naungan Kementrian Agama ini berkembang dengan baik secara kualitas dan kuantitas yang mampu bersaing dengan lembaga-lembaga lainnya. Dari segi kualitas Lembaga ini memiliki sebanyak 60 tenaga pendidik dan 19 tenaga kependidikan yang berkompeten dan ahli pada bidangnya yang dibuktikan dengan sertifikat profesi guru. Selain itu, MAN Lumajang mengharuskan pendidik untuk menerapkan kurikulum merdeka dalam pembelajaran demi mengejar ketertinggalan pembelajaran pada era pandemi Covid 19. Secara kuantitas MAN Lumajang terus mengalami peningkatan jumlah peserta didik baru pada setiap tahunnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa masyarakat menaruh kepercayaan dan harapan besar untuk memperdalam keilmuan dan spiritual anak-anaknya kepada lembaga.

[11] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Permata Press), Hlm. 3.

MAN Lumajang memiliki pemimpin yang mampu memberdayakan seluruh sumberdaya menjadi kekuatan untuk menggerakkan lembaga dalam mencapai cita-cita. Hal tersebut terbukti dari banyaknya prestasi yang diraih oleh madrasah baik dari siswa, pendidik maupun kependidikan. Prestasi yang diperoleh madrasah bermacam-macam mulai dari akadmik maupun non akademik baik dalam tingkat kabupaten, provinsi, jawa-bali dan nasional. Kepemimpinan yang dilakukan Kepala madrasah berupaya untuk terus menjaga kualitas lembaga dengan cara meningkatkan profesionalime para pendidik yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan terhadap guru dalam menggunakan pembelajaran dengan teknologi elektronik, mendelegasikan pendidik mengikuti seminar, diklat, workshop dan membentuk MGMP. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki inisiatif dan memperhatikan kualitas para pendidik untuk menjadi lembaga yang memiliki segudang prestasi. Lembaga ini juga sering dijadikan rujukan oleh lembaga-lembaga lain dan sering diadakan study banding tenaga pendidik lembaga lain. Selain itu, MAN Lumajang juga berupaya mendirikan gedung cabang di daerah yang letaknya jauh dari pusat kota. Hal tersebut membuktikan bahwa kepala madrasah berkeinginan untuk mempermudah akses pendidikan masyarakat sekitar yang memiliki minat untuk memperdalam ilmu pengetahuan dan keagamaan.

Seiring dengan perubahan paradigma pembelajaran dan perkembangan zaman yang sangat dinamis dan tidak bisa ditebak, Kepala MAN Lumajang terus berupaya untuk menjaga serta berinovasi demi keberlangsungan kualitas

profesionalisme pendidik. Ustadzah Siti johar insiyah sebagai tenaga pendidik menjelaskan bahwa kepala madrasah sendiri juga berusaha meningkatkan kompetensinya dengan cara melanjutkan jenjang pendidikan formal program doctor (S3). Serta juga ada beberapa guru yang melanjutkan studi magister (S2). Kepala madrasah sangat berperan aktif dalam pendelegasian pendidik dalam kegiatan pelatihan-pelatihan dan MGMP baik yang diadakan pada tingkat kabupaten maupun nasional. Kepala madrasah juga memiliki inisiatif dalam mendelegasikan para tenaga pendidik yang memiliki bakat untuk mengembangkannya dengan cara mengikutsertakan lomba-lomba pada tingkatan kabupaten atau nasional. Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah dengan mengedepankan aspek musyawarah dan masukan kepada tenaga pendidik dan komite madrasah. MAN Lumajang juga memberikan reward atau hadiah pada setiap akhir semester kepada tenaga pendidik yang memiliki prestasi secara individu maupun kelompok, serta memberikan hadiah kepada pendidik yang mempunyai kinerja baik.[12] Teknik kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah memberi dampak yang signifikan bagi madrasah. Tenaga pendidik merasa puas dan cocok atas kepemimpinan kepala madrasah karena mereka merasa mendapatkan perhatian serta pengayoman.

Berangkat dari paparan latar belakang ini, maka peneliti mengusulkan penelitian dengan judul "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang". Dengan menaruh harapan besar dalam mengetahui kepemimpinan

[12] Hikmah Luluk Ahadiyah, *Tenaga Pendidik Di MAN Lumajang*, Wawancara 20 Desember 2022.

yang diterapkan oleh kepala madrasah untuk menjaga serta meningkatkan kinerja tenaga pendidik menjadi tenaga yang profesional demi menjaga eksistensi lembaga dan akan memeberikan pandangan kepada kepala madrasah lain untuk memimpin lembaga lebih baik di masa mendatang.

B. Fokus Penelitian

Dari konteks penelitian di atas dengan judul "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN Lumajang", maka peneliti tertarik meneliti dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN Lumajang?
2. Bagaimana karakteristik kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN Lumajang?
3. Bagaimana implikasi dari kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik bagi madrasah di MAN Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan dan mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN Lumajang,
2. Untuk menjelaskan dan mendeskripsikan karakteristik kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN Lumajang.

3. Untuk menjelaskan dan mendeskripsikan dampak dari kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik bagi MAN Lumajang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.
   a. Menambah wawasan kepala madrasah dan pengelola lembaga pendidikan tentang Meningkatkan profesionalisme pendidik di lembaga.
   b. Menambah informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik.
2. Manfaat Praktis
   a. Kepala Madrasah

      Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai informasi serta masukan bagi kepala madrasah untuk berinofasi dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik.

   b. Pendidik/Guru

      Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi para tenaga guru untuk menjadi pendidik profesional.

   c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan untuk memunculkan penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik.

E. Originalitas Penelitian

Sehubungan dengan judul penelitian di atas, maka perlu adanya penelitian terdahulu sebagai bahan panduan untuk menentukan keaslian dari penelitian ini. Dengan adanya penelitian terdahulu akan mengetahui perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti supaya menjadi titik pembeda bagi penelitian ini. adapun hasil penelitian terdahulu yang ditemukan peneliti, antara lain:

1. Muhammed Abu Nasra, Khalid Arar (2019),[13] menulis jurnal tentang "Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Persepsi Pekerjaan". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala sekolah secara transaksional dan transformasional sangat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih menerapkan gaya transformasional yang dilakukan secara tidak langsung terhadap kinerja guru. Sedangkan gaya transaksional kurang diterapkan oleh kepala sekolah.

[13] Abu Nasra, M. Arar, K. *Gaya Kepemimpinan Dan Kierja Guru; Peran Mediasi Persepsi Pekerjaan*, Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan, Vol. 34, No. 1, 11 Oktober 2019, Hlm 186-202.

2. Muh. Hambali, Arini Rosyidah, Djuwariyah (2023)[14] menulis jurnal tentang "Supervisi Akademik Kepala Lembaga Pendidikan Islam Dalam Peningkatan Kinerja Performa Guru". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dengan melakukan perencanaan program supervise akademik dengan mengadakan rapat perencanaan program yang melibatkan civitas akademik, program dibuat dengan menggunakan analisis SWOT dan dikembangkan dengan bentuk RKAM dan program tersebut mempunyai tujuan dan target.
3. Muh. Hambali, M. Luthfi, (2017)[15] menulis jurnal tentang "Manajemen Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Daya Saing". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru dilakukan dengan cara mendelegasikan dalam kegiatan diklat, *on the job traning*, dan MGMP. Hal tersebut dilakukan sebagai tempat untuk bertukar fikiran dan informasi baru yang berhubungan dengan profesi pendidik.
4. Metty Nurherliyany tahun (2017)[16] menulis jurnal tentang "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di SMPN 2 Jatiwaras Dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya". Hasil dari penelitian ini menjelaskan strategi kepala sekolah menggunakan analisis internal dan ekternal dengan analisis motifasi guru, pendekatan serta metode mengajar

[14] Hambali. Muh, Arini Rosyidah, Djuwariyah. *Supervisi Akademik Kepala Lembaga Pendidikan Islam Dalam Peningkatan Kinerja Performa Guru*, Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam, Vol.7, No. 2, 30 Januari 2023. Hlm. 217-218.
[15] Hambali. Muh, M. Luthfi, *Manajemen Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Daya Saing*, Journal Of Management In Education (JMIE), Vol. 2, No. 1, 2017. Hlm. 17-18.
[16] Metty Nurherliyany, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Study Pada SMPN 2 Jatisari Dan SMPN 2 Salapa Kabupaten Tasikmalaya*, Indonesian Journal Of Education Management And Administration Review, 2017 Desember, Vol 1 Nomor 2, Hlm. 169.

guru, fasilitas belajar mengajar dan analisis tuntutan masyarakat untuk meningkatkan profesionalisme guru. Stategi perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah menggunakan perumusan tujuan dan sasaran serta perumusan program kegiatan. Sedangkan pelaksanaan dilakukan dengan cara memeriksa perangkat pembelajaran guru, pembinaan terhadap guru dan penilaian kinerja guru. Strategi evaluasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan menganalisis hasil pelaksanaan strategi, menganalisis kelebihan serta kekurangan, dan menganalisis pemberian *feedback* serta tindak lanjut.

5. Yuliana, Masluyah suib, wahyudi[17] tahun 2014 menulis jurnal tentang "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 1 Mempawah Hilir". Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kepala sekolah dalam kesehariannya selalu memberikan ruang gerak serta motivasi kepada para guru untuk melakukan kegiatan yang mengarah kepada pembinaan mutu guru berkualitas dengan mendelegasikan guru untuk ikut serta dalam kegatan MGMP, studi banding, pelatihan-pelatihan, dan selalu memotivasi guru untuk mengembangkan wawasannya melalui berbagai media yang tersedia di lembaga serta meemberi peluang bagi setiap guru yang ingin melanjutkan jenjang pendidikan untuk memperdalam ilmu pengetahuan.

[17] Yuliana, Masluyah Suib, Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 1 Mempawah Hilir*, Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Katulistiwa, Vol 3, N0. 4, April 2014, hlm. 11.

6. Siti zulaikah,[18] tahun 2020 menulis jurnal tentang "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 40 Purworejo". Hasil dari penelitian ini ada 3 hal bahwa; 1). Kemampuan *chief officer* Kepala sekolah mampu menghasilkan produk visi misi sekolah dengan memberikan guru sesuai dengan tupoksinya dan guru dapat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan profesional. 2). Kemampuan *sense of business* yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dana pendidikan untuk mencukupi kebutuhan dalam penyelenggaraan pendidikan. 3). Kemampuan *sense of education* yaitu kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pembinaan mental, moral, fisik dan artistic yang dilaksanakan secara terprogram.
7. Andy Abdillah Putra,[19] tahun 2019 menulis thesis tentang "Peran Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMAN 1 Lambu, Kabupaten Bima". Hasil dari penelitian ini adalah peran yang dilakukan oleh kepala sekolah SMAN 1 Lambu untuk meningkatkan profesionalisme guru dilakukan dengan mengubah pola pikir serta menumbuhkan karakter positif guru melalui kegiatan seminar pelatihan, MGMP, dan membangun komitmen guru.

[18] Siti zulaikah, *kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 40 Purworejo.* Jurnal cakrawala: studi manajemen pendidikan islam dan studi sosial, Vol 4, No. 2, 2020, hlm. 207.

[19] Andy Abdillah Putra, *Peran Kepemimpian Spiritual Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMAN 1 Lambu Kabupaten Bima.* Thess, Uin Malang, 2019, Hlm. 132.

Tabel 1.1 *Persamaan dan Perbedaan*

No	Penelitian dan judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas penelitian
1	Abu Nasra, M. And Arar, K. International Journal Of Educational Management, Vol. 34. No. 1, Leadership Style And Teacher Performance: Mediating Role Of Occupational Perception, 11 October 2019.	Sama sama mengkaji tentag kepemimpinan dan kinerja guru	- Penelitian terdahulu pembahasan terfokus kepada gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, - objek penelitian yang berbeda	Kajian peneliitian kepemimpinan Manajemen kepemimpinan
2	Hambali. Muh, Arini Rosyidah, Djuwariyah, Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam, Vol.7, No. 2, *Supervisi Akademik Kepala Lembaga Pendidikan Islam Dalam Peningkatan Kinerja Performa Guru*, Januari 2023.	Mengkaji tentang peningkatan kinerja guru.	- Penelitian terfokus kepada strategi supervisi atau pengawasan kepala madrasah - Objek penelitian dilakukan di sekolah dasar	Fokus penelitian kepada manajemen kepemimpian kepala madrasah.
3	Hambali. Muh, M. Luthfi, Journal Of Management In Education (JMIE), Vol. 2, No. 1, *Manajemen Kompetensi Guru Dalam*	Sama sama mengkaji tentang kompetensi guru	Pada penelitian terdahulu difokuskan kepada manejemen kompetensi guru	Kajian penelitian sekarang tentang manajemen kepemimpinan kepala madrasah.

	Meningkatkan Daya Saing, 2017.			
4	Mety Nurherliyany, Jurnal, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Study Pada SMPN 2 Jatiwaras Dan SMPN 2 Salopa, Kabupaten Tasikmalaya, 2017.	Penelitian membahas tentang kepala sekolah/kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme guru.	Penelitian terdahulu menggunakan analisis internal dan eksternal, objek penelitian yang berbeda yaitu menggunakan studi multisitus	Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis internal
5	Yuliana, Masluyah suib, wahyudi, Jurnal, kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Mempawah Hilir, 2014.	Penelitian membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah/kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme guru.	Penelitian terdahulu melakukan penelitian di Sekolah, objek penelitian yang berbeda	Dalam penelitian ini mengambil fokus penelitian di Madrasah.
6	Siti zulaikah, Jurnal, kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 40 Purworejo, 2020.	Penelitian membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah/kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme guru.	Penelitian terdahulu melakukan penelitian di Sekolah, objek penelitian yang berbeda	Dalam penelitian ini mengambil fokus penelitian di Madrasah.
7	Andy Abdillah Putra, Thesis, Peran Kepemimpinan	Penelitian membahas tentang kepemimpinan	Penelitian terdahulu terfokus kepada kepemimpinan	Pada penelitia ini terfokus kepada stategi kepemimpinan

	Spiritual Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMAN 1 Lambu, Kabupaten Bima, 2019.	kepala sekolah/kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme guru	spiritual, objek penelitian yang berbeda	kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik.

Berdasarkan originalitas penelitian tersebut, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan terhadap fokus penelitian yang telah diteliti oleh masing-masing peneliti. Adapun peneliti dalam penelitian ini fokus terhadap beberapa pembahasan yang mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan proesionalisme pendidik, berikut adalah penjelasannya sebagaimana yang tertera dalam tabel.

Tabel 1.2 *Perbedaan dan Persamaan (Posisi Peneliti)*

No	Nama, Tahun, Judul, Dan Tempat Penelitian	Fokus Penelitian	Metode, Jenis Pendekatan, Dan Subjek Penelitian	Temuan Penelitian
1	Muhammad Alfan Taufiq, 2023, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di MAN Lumajang	Karakteristik Kepemimpinan Kepala Madrasah, Profesionalisme Pendidik, Implikasi Dari Kepemimpinan	Metode Kualitatif, Pendekatan Deskriptif, Subjek Penelitian Di MAN Lumajang	Kepala madrasah terus berupaya untuk meraih berbagai macam prestasi yaitu dengan cara meningkatkan profesionalime pendidik dengan mengadakan pelatihan guru dalam menggunakan media pembelajaran dengan teknologi elektronik, mendelegasikan

				pendidik mengikuti seminar, diklat, workshop dan membentuk MGMP. Selain itu juga kepala madrasah mendelegasikan pendidik untuk mengikuti lomba kepada pendidik yang memiliki keunggulan minat dan bakat.

F. Definisi Istilah

Dalam pembahasan ini akan dijelaskan istilah penting penelitian sebagai upaya untuk mempermudah serta menghindari adanya kesalahpahaman dalam menelaah dan memahami penelitian ini, maka perlu adanya definisi istilah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

   Merupakan sebuah proses tindakan mempengaruhi terhadap orang lain atau suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah disepakati bersama.

2. Kepala Madrasah

   Seseorang yang memiliki wewenang tertinggi dalam pengambilan keputusan di lembaga pendidikan untuk menentukan keberhasilan dan keseksesan lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Tindakan atau kemampuan pemimpin di madrasah dalam mengarahkan, membina dan mengatur seluruh sumber daya yang dimiliki madrasah untuk menggapai tujuan.

4. Profesionalisme pendidik

   Seorang pendidik yang mempunyai keahlian di bidang tertentu untuk menjalankan tanggugjawab untuk melatih, memberi contoh, mendidik, membimbing, mengevaluasi, serta melakukan transfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik secara baik dan benar.

5. Meningkatkan Profesionalisme pendidik

   Usaha yang dilakukan pendidik untuk menjadi lebih baik dan meminimalisir kesalahan yang terjadi melalui pelatihan-pelatihan dan kegiatan.

Berdasarkan uraian definisi istilah di atas, maka penulis menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik yaitu, teknik kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah dalam menjalankan peran dan tugasnya untuk membina dan mengarahkan pendidik menjadi tenaga pendidik yang menjalankan tugas, fungsi, tanggung jawab dalam membina peserta didik.

G. Sistematika Penulisan

Peneliti menyusun sistematika penulisan dalam penelitian proposal thesis ini menjadi tiga bagian pembahasan, dengan rincian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisikan tentang pola dasar penulisan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, originalitas penelitian, definisi istilah penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori, berisikan tentang kajian pustaka sebagai panduan teori peneliti dalam melakukan penelitian yang meliputi prinsip-prinsip dan tipe kepemimpinan, pengertian dan standar profesionalisme pendidik serta kependidikan, dan kerangka berfikir peneliti yang berisi bagan alur berfikir peneliti.

Bab III Metode Penelitian, berisikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, bentuk data serta sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan prosedur penelitian.

Bab IV Paparan Data dan Hasil Penelitian, berisikan tentang hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan metode yang telah dijelaskan pada bab III. Bagian tampilan data berisi uraian deskriptif terkait variabel penelitian yang disajikan secara rinci dalam bentuk cerita deskriptif sehingga pembaca dapat dengan mudah memahami intisari penelitian.

Bab V Pembahasan, berisi paparan hasil penelitian yang memberikan jawaban dari fokus penelitian dan menafsirkan hasil temuan dengan analisis data supaya hasil penelitian bersifat objektif.

Bab VI Penutup, berisi kesimpulan dari seluruh rangkaian penelitian dengan memaparkan hasil penelitian secara ringkas dan saran dari peneliti terhadap pihak-pihak yang berkaitan dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hakikat Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk menjalankan roda organisasi baik formal maupun non formal. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain atau kelompok baik dilakukan secara sengaja ataupun tidak sengaja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Seorang pemimpin mempunyai kelebihan dan kemampuan di atas orang lain, ia memiliki stategi dalam menggerakkan orang lain untuk menyatukan seluruh pendapat agar menjadi satu tujuan. Kepemimpinan banyak dibicarakan dalam dunia organisasi, sehingga memunculkan banyak teori tentang kepemimpinan,[20] sebagai berikut:

a) Menurut Moedjiono, kepemimpinan merupakan suatu pengaruh satu arah yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kualitas berbeda dari orang lain atau anggota lain. Kepemimpinan adalah suatu bentuk pemaksaan pengaruh yang dilakukan secara tidak langsung sebagai penunjang dalam membentuk suatu kelompok yang sesuai dengan keinginan pemimpin.
b) Menurut Carter, Ulrich dan Goldsmith, kepemimpinan adalah hal yang sangat penting, Organisasi yang baik adalah menunjukkan

[20] Lia Yuliana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif*, (Yogyakarta : UNY Press, 2021), Hlm 6-11.

pengembangan kepemimpinan serta perubahan nyata untuk menggapai tujuan organisasi tersebut.

c) Menurut Yukl, kepemimpinan merupakan sebuah proses pengaruh secara sengaja kepada orang lain untuk melakukan bimbingan, pemberian dan komunikasi dalam suatu organisasi.

d) Menurut Terry, kepemimpinan sebagai suatu seni dan proses memberi pengaruh kepada orang lain untuk memberi semangat dan berkeinginan dalam mencapai cita-cita organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki serta menanamkan nilai-nilai kejujuran, kualitas, mutu, serta pengambilan keputusan.

e) Menurut Osborne, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menciptakan lingkugan supaya orang lain mengetahahui kontribusi yang diperlukan agar mereka bersungguh-sungguh dalam menjalankan suatu pekerjaan secara maksimal. Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan yang penting dalam sebuah organisasi, oleh karena itu pemimpin yang melakukan pembelajaran dan pelatihan secara teratur akan meraih kesuksesan.

Sebagaimana Imam Suprayogo mengartikan kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi pekerjaan orang lain secara individu maupun kelompok untuk mendapatkan keinginan yang ditargetkan.[21] Dari pengertian kepemimpinan di atas, bisa disipulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi

[21] Imam Suprayogo, *Reformasi Visi Pendidikan Islam,* (Malang: Stain Press, 1999), Cet. 1, Hlm. 160.

orang lain atau anggota lain di suatu organisasi untuk bekerjasama dalam menggapai visi, misi serta tujuan yang sudah disepakati oleh organisasi. Sedangkan di lembaga pendidikan, kepemimpinan identik dengan kepala sekolah/madrasah. Kepala madrasah adalah seseorang yang memiliki peran penting dalam kemajuan lembaga pendidikan.

Kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan di lembaga sangat berpengaruh terhadap perkembangan lembaga. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan ia mempunyai tanggung jawab yang besar, sebagaiana yang tertulis di Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 Ayat 1 Tentang Pendidikan Dasar: kepala sekolah/madrasah mempunyai tanggugjawab dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan serta melakukan pendayagunaan dan pemeliharaan sarana prasarana lembaga.[22] Oleh karena itu, kepala madrasah harus mampu mengelola lembaga dengan baik dan efisien.

Kepemimpinan dalam konsep Al-Qur'an diistilahkan sebagai *Imamah* yaitu pemimpin dengan istilah imam. Sebagai pemimpin tidak patut untuk melakukan perbuatan zalim dalam keilmuan, perbuatan, mengambil keputusan serta menerapkannya. Dalam islam Allah menciptakan manusia sebagai seorang hamba yang memiliki kewajiban untuk beribadah dan sebagai khalifatullah yang memiliki jabatan untuk mengurus dunia sebagai jalan menuju akhirat. Oleh sebab itu, pemimpin juga harus bisa mencari

[22] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. *Pendidikan Dasar*. (Https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Home/Details/60864/Pp-No-28-Tahun-1990, Diakses Pada 26 Januari 2023)

jalan keluar selalu sabar dalam menghadapi berbagai permasalahan. Sebagaimana penjelasan tentang pemimpin dalam Al-Qur'an:

Surah As-sajdah Ayat 24,

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ اَىِٕمَّةً يَّهْدُوْنَ بِاَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوْاۗ وَكَانُوْا بِاٰيٰتِنَا يُوْقِنُوْنَ

Artinya: dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami selama mereka sabar, Mereka meyakini ayat-ayat kami.[23]

Surah Al-Ma'idah Ayat 55-57,

اِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللّٰهُ وَرَسُوْلُهٗ وَالَّذِيْنَ يُقِيْمُوْنَ الصَّلٰوةَ وَيُؤْتُوْنَ الزَّكٰوةَ وَهُمْ رٰكِعُوْنَ.

وَمَنْ يَّتَوَلَّ اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗ وَالَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَاِنَّ حِزْبَ اللّٰهِ هُمُ الْغٰلِبُوْنَ.

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِيْنَ اتَّخَذُوْا دِيْنَكُمْ هُزُوًا وَّلَعِبًا مِّنَ الَّذِيْنَ اُوْتُوا الْكِتٰبَ مِنْ قَبْلِكُمْ وَالْكُفَّارَ اَوْلِيَاۤءَ وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِيْنَ.

Artinya: sesungguhnya penolongmu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman yang menegakkan salat dan menunaikan zakat seraya tunduk (kepada Allah). Siapa yang menjadikan Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman sebagai penolongnya, sesungguhnya para pengikut Allah itulah yang akan menjadi pemenang. Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu menjadikan orang-orang yang menjadikan agamamu bahan ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab suci sebelummu dan orang-orang kafir, sebagai teman setia(mu), bertakwalah kepada Allah jika kamu orang-orang mukmin.[24]

Surah Al-Anbiya' Ayat 73,

وَجَعَلْنَاهُمْ اَىِٕمَّةً يَّهْدُوْنَ بِاَمْرِنَا وَاَوْحَيْنَآ اِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرٰتِ وَاِقَامَ الصَّلٰوةِ وَاِيْتَاۤءَ الزَّكٰوةِ وَكَانُوْا لَنَا عٰبِدِيْنَ

Artinya: kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah kami dan kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah.[25]

---

[23] Abdul Aziz Ahmad, Muhammad Sya'ban Al-Hafizh, *Robbani Al-Qur'an Per Kata, Tajwid Warna*, (Jakarta Timur: PT. Surya Prisma Sinergi). Hlm. 418.
[24] *Ibid*. Hlm. 118.
[25] *Ibid*. Hlm. 329.

Dari beberapa ayat al-qur'an di atas, bisa dipahami bahwa pemimpin memiliki posisi yang sangat berpengaruh bagi orang lain. Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu membawa orang lain ke jalan yang benar yang memberi petunjuk untuk kembali kepada Allah dengan melakukan perbuatan baik, menegakkan sholat, menunaikan zakat, dan menjauhi segala larangannya Allah.

Kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah harus bersifat fleksibel sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat. Kepala madrasah dituntut untuk menguasai skill berfikir dan skill bekerja dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala madrasah harus menjaga komunikasi baik dan memiliki timbal balik dengan warga madrasah dan masyarakat sehingga bisa menjalin kerjasama dalam kemajuan madrasah. Oleh karena itu, tidak semua orang bisa memiliki kemampuan dalam memimpin lembaga pendidikan. Sebagaimana yang ditetapkan oleh Mentri Pendidikan Nasional bahwa untuk menjadi kepala madrasah harus memenuhi kualifikasi umum dan khusus,[26] sebagai berikut:

1) Memiliki riwayat akademik minimal sarjana (S-1) atau diploma (D-IV) dari perguruan tinggi dan program studi yang telah terakreditasi.
2) Memiliki sertifikat sebagai pendidik
3) Memiliki sertifikat sebagai guru penggerak
4) Memiliki pangkat paling rendah adalah penata muda tingkat 1 dan golongan ruang III/B bagi guru yang berstatus sebagai PNS

[26] Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007, Tentang Guru Dan Dosen (Https://Jdih.Kemdikbud.Go.Id/Detail_Peraturan?Main=2940. Diakses Pada 27 Januari 2023).

5) Memiliki jabatan paling rendah sebagai guru ahli pertama bagi guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja
6) Memiliki penilaian kinerja guru berstatus Baik selama kurun waktu dua tahun di setiap penilaian
7) Mempunyai pengalama manajerial minimal dua tahun di satuan pendidikan
8) Sehat jasmani, rohani, bebas dari narkotika dan obat-obatan terlarang
9) Tidak pernah memiliki riwayat hukuman dengan kategori sedang atau berat
10) Tidak menjadi tersangka, terdakwa dan pernah menjadi terpidana
11) Berusia maksimal 56 tahun pada saat diberi tugas menjadi kepala madrasah.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa kepala madrasah adalah tenaga pendidik yang diberi tugas untuk mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan. Kepala madrasah harus memiliki wawasan dan kompetensi yang unggul dari pendidik lainnya, oleh karena itu kepala madrasah harus meningkatkan kompetensinya dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah memiliki dampak yang sangat penting bagi lembaga baik itu dampak positif maupun negatif. Kepala madrasah memiliki tipe-tipe kepemimpinan yang berbeda di

setiap lembaga pendidikan, namun penulis hanya mengambil sebagian tipe kepemimpinan yang sering diterapkan di Indonesia,[27] sebagai berikut:

a) Tipe Otoriter

Kepemimpinan yang dijalankan pada tipe ini adalah pemimpin sebagai pemegang kekuasaan penuh tanpa adanya keterlibatan bawahan. Pemimpin mempunyai hak penuh untuk mengambil keputusan menurut dirinya sendiri dan berdasarkan pertimbangannya sendiri. Kepemimpinan otoriter ini cocok untuk diterapkan pada lembaga pendidikan yang baru berdiri atau terbentuk.

b) Tipe Demokratis

Kepemimpian yang diterapkan pada tipe demokratis adalah pemimpin dalam pengambilan keputusan melibatkan bawahan untuk bermusyawarah dalam menentukan suatu masalah. Tipe demokratis ini layaknya *teamwork* yang membutuhkan kerjasama satu dengan yang lain untuk mancapai tujuan. Pemimpin pada tipe ini selalu membutuhkan kritik dan saran untuk mengembangkan kapasitas dirinya.

c) Tipe *Laisess faire*

Kepemimpinan pada tipe ini memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuannya. Pemimpin memberi kebebasan penuh kepada bawahan agar bisa fleksibel dalam mengembangkan kemampuannya dalam menjalakan tugas.

---

[27] R. Sooekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 1983). Hlm.17-20.

d) Tipe kolektif-kolegial

Tujuan dari kepemimpinan kolektif adalah menyukseskan tujuan bersama sebuah kelompok dengan membangun kelompok yang menanamkan pada kepentingan bersama, mendorong dan memudahkan interaksi yang memuaskan.[28] Kepemimpinan pada tipe ini menjunjung tinggi kebersamaan dan kolaboratif seluruh elemen lembaga yang saling menguntungkan dalam berorganisasi untuk memberikan pengaruh berupa kontribusi, partisipasi, gagasan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan tipe gaya kepemimpinan yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan merupakan pola prilaku seseorang yang memberi pengaruh kepada bawahan secara konsisten supaya dapat mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya secara sepenuh hati untuk mencapai tujuan bersama. Tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap seluruh akademik lembaga.

2. Peran dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki peran dan fungsi untuk menciptakan suasana proses belajar mengajar yang kondusif bagi tenaga pendidik dan peserta didik. Kepala madrasah mempunyai tanggungjawab dalam hal administrasi lembaga dan melakukan supervisi kepada pendidik agar mereka mampu meningkatkan kompetensinya dalam membimbing peserta didik. Peran Kepala Madrasah sangat menunjang keberhasilan proses belajar mengajar, oleh karena itu kepala madrasah harus menguasai

[28] Hasan Basri dan Tatang. S, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), Hlm. 14.

teori-teori kepemimpinan serta menerapkannya di lembaga yang ia pimpin. Madrasah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan Kepala Madrasah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Dalam pelaksanaanya tugas Kepala Madrasah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra.[29] Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, Kepala Madrasah memiliki fungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator, yang akan dijabarkan sebagai berikut:

a) Kepala madrasah sebagai pendidik

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pendidik, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolahnya. Menciptakan iklim lembaga yang kondusif, memberikan dorongan kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Dalam peranan sebagai pendidik, Kepala Madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu:

1) Pembinaan mental yaitu membina seluruh guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini Kepala Madrasah harus mampu menciptakan iklim kondusif agar setiap pendidik dapat melaksanakan tugas secara professional.

[29] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 98.

2) Pembinaan moral yaitu membina pendidik tentang hal-hal yang berkaitan dengan melaksanakan ajaran baik dan meninggalkan yang buruk terhadap suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban sesuai dengan tugas setiap pendidik. Kepala Madrasah harus berusaha memberi nasehat kepada seluruh warga sekolah agar tumbuh akhlaqul karimah dari setiap pendidik.
3) Pembinaan fisik yaitu membina para pendidik tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan, dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala Madrasah yang professional harus mampu memberikan dorongan agar para pendidik terlibat secara aktif dan dan ikut serta dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar.
4) Pembinaan artistik yaitu membina pendidik tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni keindahan. Hal ini biasanya dilakukan setiap akhir tahun ajaran.[30]

Kepala madrasah sebagai pendidik juga dituntut untuk memiliki akhraqul karimah, hal tersebut akan menjadi teladan bagi warga madrasah. Kepala madrasah yang efektif adalah yang memiliki komitmen tinggi dan berfokus kepada tingkat kompetensi para pendidik serta memberikan fasilitas yang diperlukan oleh pendidik.

b) Kepala madrasah sebagai manajer

[30] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005). Hlm. 99-100.

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencana mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.[31] Kepala Madrasah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana Kepala Madrasah menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang berupa *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol).[32] Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer *Pertama,* mendayagunakan profesionalisme guru melalui kerjasama atau kooperatif, dimaksudkan bahwa dalam Meningkatkan profesionalisme profesionalisme guru di sekolah, Kepala Madrasah harus mementingkan kerjasama dengan pendidik dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan kegiatan. Sebagai manajer Kepala Madrasah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala Madrasah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik, dan konseptual, menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para pendidik, serta berusaha mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua pihak.

[31] Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan,* (Bandung: Remaja Rosdakarya,2000) Hlm. 1
[32] Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008). Hlm. 16

Kedua, memberi kesempatan kepada para pendidik untuk meningkatkan profesinya. Dalam hal ini Kepala Madrasah harus bersikap demokratis dan memberikan kesemapatan kepada seluruh pendidik untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberi kesempatan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran, workshop, seminar, diklat, dan loka karya sesuai dengan bidangnya masing-masing. *Ketiga,* mendorong keterlibatan seluruh pendidik untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan madrasah.

Peran Kepala Madrasah, yang menjalankan peran dan fungsinya sebagai manajer, sebagaimana yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo yaitu:[33]

1) Peranan Hubungan antar Perseorangan (*Interpersonal roles*)
   a) *Figurehead*, berarti lambang. Kepala Madrasah dianggap lambang sekolah. Oleh karena itu seorang Kepala Madrasah harus selalu dapat memelihara integritas diri agar peranannya sebagai lambang sekolah tidak menodai nama baik sekolah.
   b) Kepemimpinan (*leadership*). Kepala Madrasah adalah pemimpin yang mencerminkan tanggungjawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.
   c) Penghubung (*liasion*). Kepala Madrasah menjadi penghubung antara kepentingan sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar

[33] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), Hlm. 90-92.

sekolah. Sedangkan secara internal fungsi penghubung Kepala Madrasah menjadi alat perantara antara pendidik, para staf, dan siswa, untuk memperoleh informasi dari berbagai pihak demi tercapainya keberhasilan pendidikan.

2) Peranan Informasional (*Informational roles*)
   a) Sebagai Sebagai monitor. Kepala Madrasah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan, karena kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap madrasah.
   b) Sebagai disseminator. Kepala Madrasah bertanggungjawab untuk menyebarluaskan dan mengkategorikan suatu informasi untuk disampaikan kepada para pendidik, para staf, dan orang tua murid.
   c) Spokesman. Kepala Madrasah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.[34]
3) Sebagai Pengambil Keputusan (*Desicional roles*)
   a) Entrepreneur, Kepala Madrasah selalu berusaha memperbaiki penampilan madrasah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta malakukan survei untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan lembaga.
   b) Orang yang memperhatikan gangguan (Disturbance handler), Kepala Madrasah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.

[34] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), Hlm. 90-92.

c) Orang yang menyediakan segala sumber (*A resource allocater*), Kepala Madrasah bertanggungjawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan. Sumber-sumber yang dimaksud meliputi; sumber daya manusia, dana, peralatan, dan berbagai sumber kekayaan yang dimiliki madrasah.

d) *A negotiator roles*, Kepala Madrasah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar untuk menjalin dan memenuhi kebutuhan.[35]

Kepala madrasah sebagai manager harus mampu mengatur segala kebutuhan pendidik, peserta didik dan lembaga mulai dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan yang dilakukan secara intens.

c) Kepala madrasah sebagai administrator

Peranan Kepala Madrasah sebagai administrator pendidikan pada hakekatnya, Kepala Madrasah mempunyai pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat serta kesediaan dan ketrampilan untuk mempelajari secara berkelanjutan perubahan yang sedang terjadi di masyarakat, sehingga lembaga senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru melalui program-program pendidikan yang direncanakan.[36] Kepala Madrasah sebagai administrator

---

[35] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), Hlm. 90-92

[36] Akhmad Sanusi, dkk, *Produktivitas Pendidikan Nasional*, (Bandung: IKIP Bandung, 1986), Hlm. 17.

memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumenan seluruh program madrasah. Secara spesifik, Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan dan mengelola administrasi kearsipan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas madrasah.

Peranan Kepala Madrasah sebagai administrator pendidikan bertolak dari hakekat administrasi pendidikan adalah mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta berbagai media pendidikan secara optimal, relevan, efektif dan efesien guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai administrator Kepala Madrasah bekerjasama dengan melibatkan sumber daya manusia dari berbagai potensi yang dimiliki pendidik. Oleh karena itu, perlu adanya pendayagunaan untuk mencapai tujuan pendidikan.[37] Menurut Purwanto, sebagai administrator pendidikan, Kepala Madrasah mempunyai tugas dan tanggungjawab melaksanakan fungsi-fungsi administrasi yang diterapkan ke dalam kegiatan-kegiatan madrasah yang dipimpinnya seperti; membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi

[37] W. Mantja, *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, (Malang: Wineka Media, 2005), Hlm. 51.

sekolah, melaksanakan pengordinasian dan pengarahan, serta melaksanakan pengelolaan kepegawaian.[38]

Kepala Madrasah harus mampu mengelola potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, mengelola fasilitas, mengelola administrasi pembelajaran, mengelola keuangan dan mengelola administrasi kesiswaan untuk dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efisien.

d) Kepala madrasah sebagai supervisor

Salah satu tugas Kepala Madrasah sebagai supervisor adalah melakukan pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik. Kepala Madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dengan kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakulikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian.

Tahapan dalam supervisi dilakuakan melalui tiga cara yaitu perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut.[39] *Tahap pertama*, Perencanaan merupakan proses menentukan dari berbagai alternatif tentang sasaran, cara-cara, dan tujuan yang akan dilaksanakan untuk

---

[38] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), Hlm. 112.

[39] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 Tentang *Standar Kepala Sekolah/Madrasah.*

tercapainya cita-cita madrasah secara sistematis dan berkesinambungan.[40] *Tahap kedua*, pelaksanaan supervisi yang bersifat individual melaksanakan supervisi dengan cara melakukan kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, dan menilai diri sendiri.[41] *Tahap ketiga,* tindak lanjut supervisi dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme guru yang disupervisi. Hal yang dilakukan dalam tindak lanjut ini adalah menyusun langkah-langkah pembinaan dalam program supervisi selanjutnya.[42]

Supervisi merupakan bantuan yang diberikan supervisor kepada pendidik dan staf untuk memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar, mengkoordinasi, membimbing, membantu guru dari tidak mampu menjadi berkemampuan, membantu guru menjadi pribadi yang cermat, kritis, dan memahami tugas serta kewajiban sebagai guru.[43] secara berkelanjutan terhadap kompetensi pendidik secara efektif demi tercapainya tujuan pendidikan. Supervisi mempunyai fungsi sebagai penilian (*evaluation*) dengan jalan penilitian (research) dan merupakan usaha perbaikan (*improvement*). fungsi supervisi pendidikan adalah mengkoordinir semua usaha sekolah, melengkapi kepemimpinan sekolah, memperkuat pengalaman guru, menstimulasi situasi belajar mengajar,

[40] Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), Hlm. 66.
[41] Pict A. Sahctian dan Frans Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional), Hlm. 45.
[42] Imam Machali dan Hidayat Ara, The Handbook Of Education Management: Teori dan Praktik Pengelola Sekolah/Madrasah Di Indonesia. (Jakarta: Prenadamedia). Hlm. 148.
[43] Syaiful Syagala, *Supervisi Pembelajaran,* (Bandung: Alfabeta, 2010). Hlm. 101.

memberikan fasilitas dan penilaian secara berkelanjutan, menganalisis situasi belajar mengajar, dan mengintegrasikan tujuan pendidikan.

Sehubungan dengan hal tersebut dijelaskan bahwa fungsi pokok kepala madrasah sebagai supervisor terutama ialah membantu para pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan kompetensinya.

e) Kepala madrasah sebagai leader

Kepala Madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan profesionalisme guru, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Dalam hal kepemimpinan yang efektif Wiles dan Bondi sebagaimana yang telah dikutip oleh Sulistyorini menyarankan bahwa kepeimpinan yang efektif bersumber dari tiga faktor, diantaranya:

1) Dimilikinya ketrampilan-ketrampilan kepemimpinan
2) Kemampuan untuk mengedepankan ketrampilan kepemimpinan dengan tugas-tugas kelompok yang dipimpinnya
3) Dipersepsinya ia sebagai seorang pemimpin oleh kelompoknya.[44]

Untuk mencapai tujuan sekolah yang efektif dan efesien, Kepala Madrasah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi penddik dan kependidikan. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip pengorganisasian, kiranya kegiatan sekolah akan berjalan lancar dan

[44] Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Elkaf, 2006), Hlm. 136.

tujuan dapat tercapai secara optimal.[45] Terkait dengan hal tersebut, Wahjosumidjo mengatakan, bahwa Kepala Madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.[46]

Berkenaan dengan pernyataan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Madrasah merupakan seorang yang mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk memimpin suatu lembaga pendidikan, yang di dalamnya diselenggarakan proses belajar mengajar untuk mencapai suatu tujuan. Sehubungan dengan dengan hal tersebut, Anwar mengatakan bahwa di dalam satuan pendidikan Kepala Madrasah menduduki dua jabatan penting. Pertama, Kepala Madrasah sebagai pengelola pendidikan secara keseluruhan. Kedua, Kepala Madrasah adalah pemimpin formal pendidikan. Sebagai pengelola pendidikan, Kepala Madrasah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaran kegiatan pendidikan, juga bertanggungjawab terhadap kualitas sumber daya manusia, agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Sebagai pemimpin formal, Kepala Madrasah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para

[45] Aryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Hlm. 83.
[46] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah:Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), Hlm. 83.

bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.[47] Dalam hal ini Kepala Madrasah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan, maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif, bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif.

Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut mempunyai dan menguasai wawasan keilmuan tentang kepemimpinan yang mahir, kepala madrasah sebagai leader harus mampu mengembangkan lembaga yang memiliki sumber daya berkompeten baik dari pendidik sampai kepada peserta didik dan memiliki lulusan yang bermutu.

f) Kepala madrasah sebagai innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalani hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintregasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh pendidik di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang berinovatif. Kepala Madrasah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di lembaga. Gagasan baru tersebut misalnya moving class. Moving class adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri,

[47] Moch. Idochi Anwar, *Adminstrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan: Teori Konsep dan Isu,* (Bandung: Alfabeta, 2004), Hlm. 86.

yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. Moving class ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh staf atau petugas, yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam melakukan praktek.[48]

Hal senada juga dikatakan oleh Sagala, bahwa untuk mengoptimalkan kualitas pembelajaran kegiatan belajar mengajar di kelas, maka salah satu sistem pendidikan yang diterapkan adalah moving class. Moving class adalah suatu model pembelajaran yang diciptakan untuk belajar aktif dan kreatif, dengan sistem belajar mengajar bercirikan peserta didik yang mendatangi guru di kelas, bukan sebaliknya. Dalam sistem ini setiap guru mata pelajaran mempunyai kelas pribadi, untuk mengikuti setiap pelajaran peserta didik harus berpindah dari satu kelas ke kelas yang lain yang sudah ditentukan.

Oleh karena itu, Kepala madrasah sebagai innovator harus bisa mengembangkan lembaga dengan melakukan berbagai kerjasama baik dari masyarakat ataupun lembaga lain.

g) Kepala madrasah sebagai motivator

Sebagai motivator Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para pendidik dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana

[48] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2005), Hlm. 118-119.

kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.[49]

Kepala madrasah sebagai motivator harus bisa menumbuhkan motivasi kepada seluruh civitas akademika agar mereka mampu berkerja sesuai dengan tanggungjawab yang mereka ampu. Kepala madrasah harus bisa memberi motivasi berupa intensif, reward atau sanjungan, hal tersebut akan menumbuhkan rasa semangat dan tanggungjawab kepada pendidik dalam melaksanakan tugas.

Kepala madrasah yang bisa menjalankan tugas dan fungsi di atas secara baik bisa di sebut sebagai pemimpin yang efektif. Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga harus menjalankan dan menerapkan tugas dan fungsi di atas, selain itu juga harus memenuhi kriteria sebagai pemimpin dan memiliki pengalaman yang cukup. Ketika semua persyaratan tersebut terpenuhi maka akan tercipta suasana kondusif di lingkungan kerja dan akan menumbuhkan semangat bekerja dan belajar bagi warga madrasah.

3. Kompetensi Kepala Madrasah

Kompetensi kepala madrasah merupakan suatu pengetahuan, keterampilan serta nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang akan digunakan sebagai pijakan dalam mengambil suatu keputusan. Kepala madrasah menjadi pusat perhatian dan percontohan bagi para bawahan karena memiliki kedudukan

[49] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2005), Hlm. 20.

tinggi di lembaga pendidikan. Kepala madrasah harus menunjukkan sikap dan sifat disiplin, rajin, aktif, jujur dan bertanggung jawab karena hal tersebut akan menjadi cerminan bagi seluruh masyarakat madrasah. Kepala madrasah harus memiliki kompetensi untuk menunjang kesuksesan dan masa depan lembaga. Sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar kompetensi kepala madrasah, sebagai berikut:[50]

a. Kompetensi manajerial
    1) Menyusun perencanaan madrasah
    2) Memimpin madrasah untuk pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal
    3) Menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif dalam belajar mengajar
    4) Mengelola tenaga pendidik dan kependidikan secara optimal
    5) Mengelola sarana dan prasarana madrasah
    6) Mengelola hubungan madrasah dan masyarakat untuk berkerjasama dalam hal ide, sumber belajar, dan pembiayaan madrasah
    7) Mengelola peserta didik untuk pengembangan kapasitas
    8) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tujuan pendidikan nasional
    9) Mengelola keuangan madrasah secara akuntabel, transparan dan efisien

[50] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007, *Tentang Standar Kepala Madrasah*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2007), Hlm. 5-7.

10) Mengelola ketatausahaan madrasah untuk mendukung pencapaian tujuan madrasah
11) Mengelola sistem informasi madrasah untuk mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
12) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk Meningkatkan pembelajaran dan manajemen madrasah
13) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah menggunakan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjut.[51]

Oleh karena itu, kepala madrasah harus mampu melaksankan proses manajemen yang merujuk kepada fungsi-fungsi manajemen dan dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh subtansi kegiatan pendidikan.

b. Kompetensi kepribadian
1) Memiliki akhlaq mulia dan mengembangkan budaya serta tradisi akhlaq mulia,
2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
3) Memiliki kemauan yang tinggi untuk mengembangkan diri sebagai kepala madrasah
4) Memiliki sikap terbuka dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala madrasah
5) Mampu mengendalikan diri dalam menyelesaikan suatu masalah

[51] Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional,* (Jakarta: Kencana, 2017), Hlm. 40-42.

6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin lembaga pendidikan.

Kepribadian merupakan sesuatu yang hanya bisa dilihat melalui penampilan, tindakan, ucapan, dan cara berpakaian. Seorang Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kepribadian sebagaimana dijelaskan di atas. Kepala madrasah juga harus mampu mengatasi timbulnya krisis akibat dari lingkungan dengan cara menanamkan pribadi yang sehat dan harus menguasai dan membaca lingkungan secara optimal.

c. Kompetensi kewirausahaan

1) Menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi madrasah
2) Bekerja keras dalam mencapai keberhasilan madrasah
3) Memiliki motivasi sukses untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya
4) Pantang putus asa dan selalu mencari solusi dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi
5) Bernaluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi, jasa madrasah, sebagai sumber belajar peserta didik.[52]

Kewirausahaan merupakan suatu proses dalam menciptakan hal yang baru untuk memperoleh keuntungan. Kepala madrasah harus memiliki jiwa berwirausaha yang ditunjukkan dalam pribadi yang kreatif, memiliki komitmen tinggi dan berani mengambil resiko.

d. Kompetensi supervisi

[52] Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional,* (Jakarta: Kencana, 2017), Hlm. 40-42.

1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka Meningkatkan profesionalisme pendidik dan peserta didik
2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap pendidik dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
3) Melalukan tindaklanjut hasil supervisi akademik kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan profesionalime.[53]

Kepala madrasah perlu melakukan kegiatan pembinaan dan penilaian untuk mencapai target atau hasil yang maksimal sesuai dengan rencana. Selain itu, Kepala madrasah harus memiliki kompetensi untuk mensupervisi dan mengaudit kinerja pendidik dan kependidikan tentang prosedur kerja dan instruksi kerja yang telah ditetapkan.

e. Kompetensi sosial
   1) Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah
   2) Berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan
   3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain atau kelompok lain.[54]

Kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam menjalin komunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan warga madrasah serta lingkungan madrasah untuk berkerjasama dalam membangun dunia pendidikan.

Dari beberapa Kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah tersebut maka kepala madrasah harus melakukan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional agar tujuan yang ditetapkan berjalan

[53] Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional,* (Jakarta: Kencana, 2017), Hlm. 40-42.
[54] Nur Evendi, *Islamic Educational Leadership,* (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), Hlm. 6-9.

secara maksimal dan tercapai. Kompetensi tersebut merupakan syarat ideal kepala madrasah dalam membangun dan mengembangkan pendidikan di tengah tuntutan zaman, masyarakat dan teknologi.

4. Karakteristik kepemimpinan kepala madrasah

Kepemimpinan memiliki tujuan akhir yaitu untuk mengoptimalkan seluruh potensi organisasi agar tercipta kinerja lembaga yang sehat sehingga tercapainya tujuan lembaga yang efekktif dan efisien. Kepala madrasah harus memiliki karakteristik yang relevan sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga bisa menyelenggarakan dan mengelola lembaga yang dikelola secara dinamis dan profesional. Pada era perkembangan tekologi dan informasi yang sangat pesat saat ini, seorang pemimpin lembaga diuntut untuk melaksanakan pendidikan di lembaga mengikuti zaman. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus memiliki kriteria sebagai berikut:

a. Beriman kepada Allah

   Kepala madrasah harus selalu melibatkan urusannya kepada Allah dengan menjalankan segala perintahnya dan menjauhi segala larangan Allah.

b. Visioner

   Kepala madrasah harus memiliki sudut pandang dan wawasan ke masa depan, mampu membaca arah perkembangan zaman, mampu dalam menyusun strategi yang tepat dan akurat untuk langkah yang akan datang, dan mampu mensinergikan serta mengkolaborasikan seluruh sumber daya manusia di dalam organisasi.

c. Menguasai teknologi

Kepala madrasah mampu mengoperasikan teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari di lembaga untuk menunjang dan memudahkan pekerjaan.

d. Memiliki pengetahuan luas

Kepala madrasah harus memiliki kompetensi pada bidangnya sehingga para bawahan tidak memiliki rasa ragu terhadap pemimpinnya. Kepala madrasah harus memiliki pengetahuan baik ilmu agama maupun ilmu umum.

e. Berintegritas tinggi

Kepala madrasah harus selalu patuh dan taat terhadap norma-norma yang berlaku. Kepala madrasah harus memiliki sifat jujur, peduli, madiri, disiplin, tanggung jawab, kerja keras, sederhana, berani dan adil.

f. Memberi semangat dan motivasi

Kepala madrasah harus memberikan semangat dan motivasi kepada para siswa dan guru berprestasi dengan cara memberikan hadiah untuk menumbuhkan semangat kepada orang lain.

g. Memberikan pelayanan prima

Kepala madrasah harus memberikan pelayanan terbaik sebagai salah satu upaya untuk menumbuhkan kepercayaan kepada seluruh civitas akademika madrasah dan wali murid.[55]

[55] Junaedi Sastradiharja, Gentiga Muhammad Zairin, *Kompetensi dan Karakteristik Kepemimpinan Kepala Sekolah Islam Abad 21*, Jurnal, (IQ: Ilmu Al-Qur'an: Jurnal Pendidikan Islam, 2023). Vol. 6, No. 01. Hlm. 148-151.

Dalam sejarah islam membuktikan bahwa pentingnya kepemimpinan setelah wafatnya Nabi Muhammad untuk mencari pengganti beliau dalam memimpin umat islam. Kriteria pemimpin dalam prespektif islam memiliki beberapa ciri-ciri diantaranya meliputi: 1) Memiliki niat yang iklas, 2) Laki-laki, 3) Tidak meminta jabatan, 4) Konsisten kepada hokum Allah, 5) Selalu meluangkan waktu, 6) Menasehati bawahan, 7) Tidak mengharapkan hadiah, 8) Mencari pemipin yang baik, 9) Bersikap lemah lembut, 10) Mempunyai kepercayaan kepada bawahan, 11) Selalu menerima ide dan kritikan.[56]

Sedangkan menurut presell dan cookson menyatakan bahwa karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

1) Menunjukkan komitmen yang kuat pada tujuan akademik
2) Menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif
3) Memiliki harapan yang tinggi pada prestasi siswa, guru dan tenaga pendidik
4) Menjadi pemimpin yang kuat dan dinamis
5) Menciptakan disiplin
6) Mampu mengelola sumberdaya
7) Menggunakan waktu dengan baik dan benar
8) Mengadakan evaluasi hasil pembelajaran

Beberapa pendapat para ahli di atas menjelaskan bahwa beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh kepala madrasah. Pimpinan yang

[56] Kurniawan, Defri Nof Putra, DKK. *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam,* Jurnal, (PRODU: Prokurasi Edukasi, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020). Vol.2, No. 1. Hlm. 4.

memiliki karakteristik sesuai dengan perkembangan zaman akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kepala madrasah yang demikian akan memberikan kontribusi dan manfaat bagi kesejahteraan masyarakat dan bawahannya.

B. Konsep Profesionalisme Pendidik

1. Pengertian Pendidik Profesional

Profesionalisme adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu pekerjaan yang diperoleh melalui pendidikan serta pelatihan.[57] Kata "Profesionalisme" berasal dari Bahasa Inggris yaitu *profession* yang memiliki arti jabatan, pekerjaan, pencaharian, dan mempunyai keahlian. Kemudian kata profesi tersebut mendapat kata imbuhan *isme* yang di dalam bahasa Indonesia menjadi sifat. Sehingga kata profesionalisme memiliki pengertian sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah direncanakan dengan penuh tanggung jawab yang didasari pendidikan serta keterampilan yang dimiliki. Pekerjaan tersebut haya bisa dilakukan oleh seseorang yang telah menempuh pendidikan khusus dan tidak bisa dikerjakan oleh seseorang yang tidak mempunyai sertifikat pendidikan khusus tersebut. Tenaga pendidik profesional bisa diartikan sebagai seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidang keguruan secara terlatih dan berpengalaman di bidangnya. Sebagaimana dijelaskan dalam undang-undang tetang sistem pendidikan nasional (SISDIKNAS) bahwa profesional merupakan pekerjaan

[57] Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam Dan Umum)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), Cet. Ke-3. Hlm. 105.

yang dilaksanakan oleh seseorang untuk mendapatkan sumber penghasilan untuk bertahan hidup yang membutuhkan keahlian, kemahiran, ketlatenan yang memenuhi standar mutu, norma, dan pendidikan profesi.[58]

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kata profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, yang merupakan ciri suatu profesi atau orang professional. Profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian yang khusus untuk menangani pekerjaan tertentu.[59] Profesionalisme merupakan suatu kondisi, arah, tujuan, nilai serta kualitas keahlian dalam menjalankan suatu pekerjaan serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara terus menerus.[60] Ada tiga faktor yang menentukan profesionalisme: *pertama,* memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian. *Kedua,* memiliki kemampuan dalam memperbaiki keterampilan dan keahlian khusus. *Ketiga,* memperoleh penghasilan yang memadai sebagai imbalan atas keterampilan khusus yang dimiliki.[61] Menurut Seto Mulyadi dalam jurnal Mulyono mengatakan bahwa pendidik yang memiliki gelar profesional dalam menjalankan tanggungjawabnya harus bisa menghadirkan pembelajaran yang menyenangkan.[62] hal tersebut akan menumbuhkan rasa semangat dan berkeinginan tinggi dalam menerima materi yang disampaikan oleh pendidik.

---

[58] Departemen Agama RI, UU RI Th. 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006), Hlm. 2.
[59] W.J.S Poerwadaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia,* (Jakarta: Balai Pustaka,2003).Hlm.911.
[60] Kusnandar. *Guru Professional,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007). Hlm. 78.
[61] Syaiful Sagala, *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2009), Hlm. 41.
[62] Mulyono, *Strategi Pembelajaran Yang Menyenangkan Untuk Mengoptimalkan Potensi Siswa*, Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar, Vol. 4, No. 1, Juli-Desember 2011, Hlm. 137.

Dalam proses belajar mengajar tentu mempunyai suatu tujuan yaitu materi yang disampaikan kepada peserta didik bisa dipahami, dimengerti dan diterapkan dengan baik. Pendidik memiliki posisi penting dalam penyampaian materi, oleh karena itu kepala madrasah harus mampu melakukan peningkatan kompetensi pendidik. Peningkatan merupakan suatu proses kemajuan yang dimiliki seseorang dari tidak tahu menjadi tahu, tidak bisa menjadi bisa, dan dari bisa menjadi profesional. Peningkatan meruakan suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang yang dalam hal ini adalah pendidik untuk membantu peserta didik dalam memahami dan memperdalam materi pelajaran sehingga mereka lebih mudah mempelajarinya. Untuk menjaga kestabilan kompetensi yang dimiliki guru maka kepala madrasah harus melakukan peningkatan profesional pendidik yang bisa dilakukan melalui dua cara yaitu formal dan informal. Pengembangan secara formal dilakukan melalui lokakarya, mentoring, mengikuti seminar, worksop, PPG dan lainnya, pengembangan secara informal dilakukan melalui kegiatan membaca karya ilmiah, menonton film dokumener yang berkaitan dengan disiplin akademis dan lainnya.[63]

Tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tenaga pendidik akan mendapatkan citra baik di lembaga maupun masyarakat apabila bisa memberi tauladan kepada peserta didik dan tenaga pendidik lainnya. hal yang menjadi bahan penilaian masyarakat adalah bagaimana ia mampu memberi motivasi dan arahan

[63] Baharuddin, Rabial Kanada, *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui In House Training*, Journal Of Islamic Education Management, Vol. 3 No. 2. Desember 2017. Hlm. 4.

kepada peserta didik, cara berpakaian, bagaimana cara ia bergaul dan berbicara dengan lawan bicaranya, dan bagaimana ia memberi pelayanan kepada masyarakat.

2. Peran dan Fungsi Pendidik Profesional

Peran dan fungsi pendidik sangat berpengaruh terhadap seluruh pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran. Secara khusus pendidik dalam hal pembelajaran memiliki peran dan fungsi untuk mendorong, membimbing dan memfasilitasi peserta didik untuk menimba ilmu. Seperti yang telah di ungkapkan oleh Ki Hajar Dewantara: *Ing ngarsa sung tulada* yang memiliki arti bahwa pendidik harus berada di depan dan memberi teladan, *ing madya mangun karsa* yang memiliki arti pendidik berada di tengah yang menciptakan peluang untuk berprakarsa, dan *tut wuri handayani* yang memiliki arti pendidik berada di belakang untuk memberikan dorongan arahan dan motivasi. Konsep yang dikemukakan tersebut menjadi pedoman dasar dalam melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di Indonesia. Pendidik merupakan faktor yang penting dalam pedidikan karena ia sebagai teladan dan panutan bagi peserta didik. Pendidikan di Indonesia memposisikan pendidik memiliki peran dan fungsi ganda bahkan mutifungsi yang mengharuskan mereka bisa menstranformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan dan mampu membina moral peseta didik.[64]

[64] Baharuddin, Rabial Kanada, *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui In House Training*, Journal Of Islamic Education Management, Vol. 3 No. 2. Desember 2017. Hlm. 4.

Peran dan fungsi pendidik sebagaimana dijelaskan oleh mulyasa dalam buku rusydi ananda sebagai berikut:[65]

a) Guru sebagai pendidik

   Guru merupkan seorang yang menjadi panutan bagi peserta didik dan lingkungannya. Oleh sebab itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi yang bertanggung jawab, berwibawa, mandiri dan disiplin.

b) Guru sebagai pengajar

   Guru harus menjadi fasilitator untuk mempermudah proses belajar mengajar yang memiliki peran dalam membuat ilustrasi pembelajaran, mendefinisikan, menganalisis, memberikan pandangan yang berfariasi, menyediakan media yang dibutuhkan dan menyesuaikan metode pembelajaran.

c) Guru sebagai pembimbing

   Guru sebagai pembimbing harus bisa merumuskan dan mengidentifiksi kompetensi yang akan dicapai, melihat keaktifan peserta didik dalam pembelajaran, memaknai kegiatan belajar mengajar serta bisa melakukan penilaian.

d) Guru sebagai pelatih

   Guru harus memiliki peran aktif sebagai pelatih dalam pembentukan dan perkembangan kompetensi dasar yang sesuai dengan potensi peserta didik masing-masing.

e) Guru sebagai penasehat

[65] Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2018). Hlm. 30-37.

Guru merupakan seorang penasehat terbaik bagi peserta didik. Oleh karena itu, guru harus memberikan nasehat yang membangun mental dan semangat bagi peserta didik.

f) Guru sebagai inovator

Guru harus mempunyai kemampuan untuk memperbaharui dan mengubah pemngetahuan, metode belajar, dan gagasan dalam belajar. Guru memiliki pengalaman yang telah dia lalui untuk diterapkan ke dalam pembelajaran yang bermakna bagi peserta didik.[66]

g) Guru sebagai model dan teladan

Guru merupakan model dan teladan bagi peserta didik dan lingkungannya, oleh karena itu guru harus memperhatikan beberapa hal seperti gaya bicara, pakaian, kebiasaan bekerja, hubungan dalam berkomuikasi, menjaga kebersihan dan kesehatan, pengambilan keputusan, dan gaya hidup yang sederhana.

h) Guru sebagai pribadi

Guru dituntut untuk memiliki kepribadian yang mencerminkan sebagai seorang pendidik. Tuntutan akan kepribadian sebagai pendidik kadang kala ia rasakan sangat berat dibanding dengan profesi lainnya. Guru berhadapan dan berinteraksi secara langsung dengan bermacam karakter dan sifat peserta didik. Oleh karena itu, diperlukan kestabilan emosional dalam melatih dan mendidik.

i) Guru sebagai peneliti

[66] Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2018). Hlm. 30-37.

Ilmu pengetahuan dan teknologi semakin hari akan semakin berkembang secara pesat. Guru dituntut melakukan penelitian untuk menemukan hal-hal baru yang selanjutnya akan ia sampaikan melalui pembelajaran.[67]

j) Guru sebagai pendorong kreatifitas

Kreatifitas merupakan hal yang penting dalam proses pembelajaran untuk melaih tumbuh kembang pesera didik. Kreatifitas ditandai dengan kegiatan dalam membuat dan mengembangkan sesuatu yang belum pernah dibuat atau ditemukan oleh orang lain.

k) Guru sebagai pembangkit pandangan

Guru dituntut untuk terampil dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan peserta didik secara baik dan membangun. Ketika ada peserta didiknya yang hampir putus ada atau menyerah dalam pembelajaran, guru harus memberikan dorongan serta semangat untuk membangkitkan pandangan belajar peserta didik.

l) Guru sebagai pekerja rutin

Guru memiliki pekerjaan mendidik dengan dibekali keterampilan dan kebiasaan yang rutin dilakukan. Ada beberapa kegiatan rutin yang harus dikerjakan oleh guru seperti bekerja tepat waktu, mengatur jadwal kegiatan pembelajaran, menyiapkan bahan ajar, melakukan latihan-latihan pembelajaran, melakukan evaluasi dan penilaian, dan memberikan nasehat yang membangun.

m) Guru sebagai pemindah kemah

[67] Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2018). Hlm. 30-37.

Guru memiliki tugas dalam membantu peserta didik untuk meninggalkan hal yang lama kepada hal yang baru. Guru dan peserta didik harus berkerja sama dalam mempelajari cara baru untuk menyesuaikan dengan tuntutan zaman.

n) Guru sebagai pembawa berita

Guru harus menciptakan suasana belajar yang bervariatif, seperti dengan cara bercerita yang memiliki kandungan hikmah dan pelajaran. Dalam bercerita guru harus memperhatikan irama dan volume suara, mengolah ide yang dipelukan, dan menggunakan kata-kata yang tepat dan jelas.

o) Guru sebagai evaluator

Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses dalam menentukan kualitas hasil belajar dan tingkat pencapaian belajar oleh peserta didik. Penilaian merupakan aspek penting dalam pembelajaran, oleh karena itu guru harus memiliki kemampuan melakukan penilaian secara tepat.

p) Guru sebagai pengawet

Salah satu tugas dari pendidikan adalah mewariskan kebudayaan dari generasi ke generasi berikutnya. Guru harus berusaha memberikan dedikasi yang telah ia peroleh dalam pengalamannya dan harus menguasai materi yang akan disajikan kepada peserta didik.[68]

Berdasarkan pemaparan peran dan fungsi yang disampaikan di atas maka bisa dipahami bersama bahwa guru memiliki peran dan fungsi yang

[68] Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2018). Hlm. 30-37.

strategis dalam kesuksesan proses belajar mengajar. Peran strategis tersebut tidak bisa tergantikan oleh siapapun terutama dalam hal pembentukan moral, budaya religius, dan kemandirian.

3. Kompetensi Tenaga Pendidik Profesional

Kompetensi berasal dari bahasa inggris *competency* yang mempunyai pengertian kemampuan, kesanggupan, keahlian, kecakapan, kemahiran, memenuhi persyaratan dan kesiapan. Kompetensi merupakan suatu bagian dan kepribadian yang dimiliki individu yang dapat dilihat, diukur, relatif dan stabil dari prilaku seseorang dalam berkerja atau beraktivitas. Kompetensi merupakan suatu hasil pembelajaran yang memiliki cakupan tiga aspek yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Jordan, Carlile, and stack dalam Rina Febriana memberikan sedikit perbedaan antara kompetensi dan kompeten. Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melakukan seperangkat tugas yang memerlukan integrasi pengetahuan, keterampilan dan sikap, sedangkan kompeten adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan peran secara efektif dalam suatu pekerjaan.[69]

Tenaga pendidik profesional merupakan suatu keharusan yang dimiliki oleh lembaga dalam mewujudkan lembaga yang berdaya saing dan unggul. Tenaga pendidik yang profesional ketika proses belajar mengajar akan selalu melibatkan peserta didik dalam memecahkan masalah, mencari solusi dan mencari sumber informasi serta mempertahankannya dan

[69] Rina Febriana, *Kompetensi Guru,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019). Hlm. 2-3.

menyajikan hasil kerjanya kepada tenaga pendidik lain. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan serta nilai-nilai yang diimplementasikan dalam berfikir dan bertindak. Hal tersebut jika dilakukan secara konsisten akan menjadikan seseorang berkompeten. Kompetensi tenaga pendidik merupakan perpaduan antara kemampuan personal, intelektual, sosial, spiritual dan teknologi yang akan membentuk kompetensi tenaga pendidik yang mencakup penguasaan materi, pemahaman karakter peserta didik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.[70] Jadi, kompetensi tenaga pendidik merupakan pengetahuan, keterampilan serta prilaku yang harus ada di kepribadiannya untuk menjalankan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan undang-undang No. 14 tahun 2005 kompetensi profesional guru yang harus dimiliki adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan diabarkan sebagai berikut:[71]

a) Kompetensi kepribadian

Merupakan kompetensi yang mencerminkan kepribadian yang memiliki wibawa, dewasa, bijaksana, berakhlaq mulia, stabil dan menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi kepribadian mengharuskan pendidik memiliki pribadi yang meliputi: mengembangkan kepribadian, menumbuhkan kedalaman spiritual serta mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari, mengamalkan nilai-nilai pancasila dalam kehidupan sehari-

[70] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007). Hlm. 26.
[71]Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, *Tentang Kompetensi Guru dan Dosen Bab IV, Pasal 10*.

hari, berinteraksi dengan tenaga pendidik lain untuk berbagi pengalaman, membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan dalam belajar.[72]

b) Kompetensi profesional

Menjadi tenaga pendidik harus memiliki pengetahuan yang luas serta kreatifitas tinggi, tenaga pendidik juga diwajibkan untuk menguasai teknologi dan menguasai metodologi pengajaran. Kompetensi profesional tenaga pendidik dijabarkan sebagai berikut:

1) Mampu dalam menguasai landasan pendidikan yang berupa pencapaian kompetensi dan hasil belajar.
2) Mampu menguasai bahan ajar berupa bahan bidang studi dalam kurikulum dan menguasai untuk pengaplikasiannya
3) Mampu mengelola program belajar yang berkaitan dengan metode mengajar, merumuskan tujuan belajar, menyusun prosedur belajar, mengenal dan mengetahui kemampuan intelektual peserta didik
4) Mampu mengelola kelas dengan baik dan rapi, menciptakan iklim belajar-mengajar yang kondusif dan menyenangkan
5) Mampu mengelola media dan sumber belajar baik dari ide, fakta, berita-berita, dan benda
6) Mampu mengelola interaksi belajar-mengajar
7) Mampu menilai prestasi baik akademik maupun non akademik peserta didik untuk kepentingan pembelajaran

[72] Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, *Tentang Kompetensi Guru dan Dosen Bab IV, Pasal 10*.

8) Mampu mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.[73]

c) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan tenaga pendidik untuk memahami karakter dan intelektual peserta didik dari aspek moral, fisik, emosional dan kultural, pendidik diharuskan mampu memahami perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, mampu mengevaluasi hasil belajar, mengembangkan potensi peserta didik, mampu untuk mengelola teknologi informasi dan komunikasi dalam proses belajar-mengajar dan melakukan tindakan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, pedidik juga diharapkan mampu mengembangkan kurikulum yang ada dan bisa melakukan tindakan refleksi.

d) Kompetensi sosial

Merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik yang berupa melakukan pelayanan dan hubungan kepada masyarakat, menjalin komunikasi secara efektif dan harmonis dengan atasan, peserta didik, teman sejawat, pegawai lembaga, dan masyarakat. Kompetensi sosial pendidik diharuskan memiliki sikap objektif yang berarti tidak pilih kasih kepada siapapun, memiliki kemampuan dalam menjalin komunikasi secara efektif, empatik, dan sopan santun, dan memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan.[74]

---

[73] Permendiknas No. 16 Tahun 2007 *Tentang Standart Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.*

[74] Permendiknas No. 16 Tahun 2007 *Tentang Standart Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.*

Dari kriteria kompetensi pendidik di atas, bisa disimpulkan bahwa menjadi tenaga pendidik profesional tentu tidak mudah, ia harus menjaga keahliannya serta selalu mengasah dan meningkatkan keahliannya melalui pelatihan-pelatihan secara berkala untuk menyelaraskan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan masanya. Selain itu, pendidik juga harus menjunjung tinggi etos kerja dan tanggungjawab serta memegang teguh kode etik guru.

C. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Bagi Madrasah

Pendidik yang profesional akan membawa dampak baik bagi lembaga pendidikan. Keterampilan seorang pendidik dalam menyampaikan bahan ajar kepada peserta didik akan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan belajar. Pendidik yang profesional akan menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu dengan menciptakan iklim belajar mengajar yang menyenangkan. Menjadi pendidik profesional harus memiliki motivasi dan inovasi bagi dirinya sendiri maupun peserta didik dalam hal semangat belajar, dan mengoptimalkan kemampuannya dalam kegiatan belajar mengajar. Pendidik profesional bisa dilihat dari kinerja dalam aktivitas sehari-hari dalam melakukan pekerjaannya berupa ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan serta berkomunikasi. Kinerja merupakan gambaran dari tindakan atau kegiatan seseorang dalam menjalakan

keprofesiannya untuk memperoleh prestasi atau hasil kerja yang optimal. Untuk menjadi pendidik yang profesional ada tiga tingkatan,[75] yaitu:

1) Personal Capability, yaitu pendidik mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik sehingga memumpuni dalam mengelola pembelajaran secara efektif dan evisien.
2) Innovator, yaitu pendidik mempunyai kemampuan untuk melakukan perubahan pendidikan yang lebih baik.
3) Visioner, yaitu pendidik harus mempunyai visi keguruan yang luas dan harus memiliki pandangan kedepan tentang tantangan-tantangan yang akan dihadapi di dunia pendidikan seiring berkembangnya zaman.

Implikasi dari pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan adalah untuk mencapai tujuan pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Profesionalisme pendidik mempunyai pengaruh penting terhadap hasil belajar dan prestasi peserta didik, karena pendidik yang profesional dalam pembelajaran akan menyampaikan materi secara jelas dan memiliki tanggung jawab menggunakan metode belajar yang bervariatif. Selain itu peran kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah juga memberikan dampak yang signifikan bagi perkembangan intelektual pendidik yang akan memberikan nilai manfaat bagi lembaga diantaranya adalah:

a. Memiliki loyalitas dan semangat kerja tinggi

[75] Fachruddin Saudagar, Ali Idrus, *Pengembangan Profesionalitas Guru,* (Jakarta: Gaung Persada, 2009). Hlm. 49-50.

Loyalitas kerja merupakan suatu kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan seseorang yang dibarengi rasa cinta, memiliki dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan terbaik bagi organisasi.[76]

b. Memiliki segudang prestasi

Lembaga yang efektif merupakan lembaga yang mampu menghasilkan murid yang berprestasi baik keterampilan dasar yang diukur dari prestasi belajar (akademik) dan keterampilan mengembangkan potensi dalam berbagai kegiatan lomba, kompetisi, dan olimpiade (non akademik).[77]

c. Pembelajaran yang berkualitas

Pendidik yang memiliki gelar profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya harus bisa menghadirkan pembelajaran yang menyenangkan dan berkualitas.[78]

d. Menguasai kurikulum dan bahan ajar

Kompetensi tenaga pendidik merupakan perpaduan antara kemampuan personal, intelektual, sosial, spiritual dan teknologi yang akan membentuk kompetensi tenaga pendidik yang mencakup penguasaan materi, pemahaman karakter peserta didik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.[79]

---

[76] Syaputra, A. Wasnury, R. Rama, R. *Pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru.* Jurnal Online Fakultas Ekonomi (JOM FEKON), Vol. 4. No. 1.

[77] Sergiovanni, Thomas. J, *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*, Boston: Allyn And Bacon. 1991.

[78] Mulyono, *Strategi Pembelajaran Yang Menyenangkan Untuk Mengoptimalkan Potensi Siswa*, Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar, Vol. 4, No. 1, Juli-Desember 2011, Hlm. 137.

[79] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007). Hlm. 26.

Serangkaian upaya Kepemimpinan oleh kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik tentu ada dampak positif dan negatif yang terjadi, hal tersebut tidak bisa dihindarkan di dunia pendidikan sebagai berikut akan dijabarkan dampak positif dan negatif kepemimpinan kepala madrasah:

A. Dampak positif

1) Pembinaan kedisiplinan tenaga pendidik

Kepala madrasah mampu menumbuhkan kedisiplinan diri dengan cara membantu pendidik dalam mengembangkan pola perilakunya dan sandar perilakunya. Meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh sebab itu, dalam membina disiplin pendidik perlu berpedoman kepada dari, oleh, dan untuk pendidik.[80]

2) Pemberian motivasi

Para tenaga pendidik akan melakukan dan mengerjakan tanggung jawabnya secara bersungguh-sungguh apabila ia memiliki motivasi yang tinggi. Para pendidik akan menjalankan tugasnya dengan baik dan benar apabila ada faktor-faktor pendorongnya. Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangkitkan motivasi para pendidik dengan cara memberi bimbingan secara intens sehingga mereka merasa diperhatikan dan dibina secara penuh dan mengikutsertakan mereka

[80] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukseskan MBS Dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004) Hlm. 141-142.

dalam mempertimbangkan keputusan.[81] Hal tersebut akan membangkitkan pendidik dari rasa memiliki sehingga tumbuh rasa tanggung jawab sebagai pendidik.

3) Pemberian penghargaan

Pemberian hadiah atau penghargaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan membangun semangat yang tinggi. Melalui kegiatan pemberian penghargaan ini pendidik dirangsang untuk meningatkan kinerja mereka secara positif dan produktif. Pemberian penghargaan ini akan lebih bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi pendidik secara terbuka, sehingga pendidik memiliki peluang untuk memilikinya.[82]

B. Dampak negatif

1) Kurangnya dana pendidikan

Mengantarkan gelar pendidik profesional tentu tidak hanya diperlukan motivasi dan pemberian hadiah saja, akan tetapi dalam pelaksanaan pendidikan juga dibutuhkan biaya yang tidak sedikit. Minimnya dana lembaga serta mahalnya biaya dalam pelaihan membuat kepala madrasah menyeleksi sebagian pendidik untuk mendelegasikan mengikuti pelatihan-pelatihan secara bergantian dan bertahap.

2) Kurangnya daya inovasi

Sebagian pendidik memiliki kebiasaan kurang baik yaitu menjalankan tugas yang biasa dilakukannya secara berulang-ulang di hari

[81] Thariq. M, Sa-Suwaida Dan Faishal. U, *Mencetak Pemimpin*, (Jakarta: Khalifa, 2006), Hlm. 97.
[82] Cece Wijaya Dan A. Tabrani, *Kemampuan Dasar Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1994), Hlm. 151.

berikutnya. Kebiasaan ini menunjukkan kecenderungan pendidik memiliki kebiasaan yang stagnan. Oleh karena itu, pendidik harus memiliki kesadaran penuh bahwa ia memiliki jabatan sebagai guru yang mana harus membuat pencapaian hasil dalam belajar. Dari pencapaian belajar tersebut diharapkan tumbuh sikap inovatif dan memiliki kecenderungan dalam meningkatkan kemampuannya.

3) Kurangnya kepedulian terhadap berbagai perkembangan

Perkembangan zaman tidak bisa dihindarkan dan lembaga pendidikan dituntut untuk menyesuaikannya. Pendidik yang memiliki kepedulian yang besar terhadap perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam dunia pendidikan merupakan suatu keharusan dan kebutuhan untuk meningkatkan presrtasi kerja mereka. Pendidik yang acuh terhadap perkembangan dan kemajuan pendidikan akan menyebabkan dampak yang kurang baik bagi peserta didik yang pada akhirnya lembaga pendidikan akan mengalami penurunan kualitas.

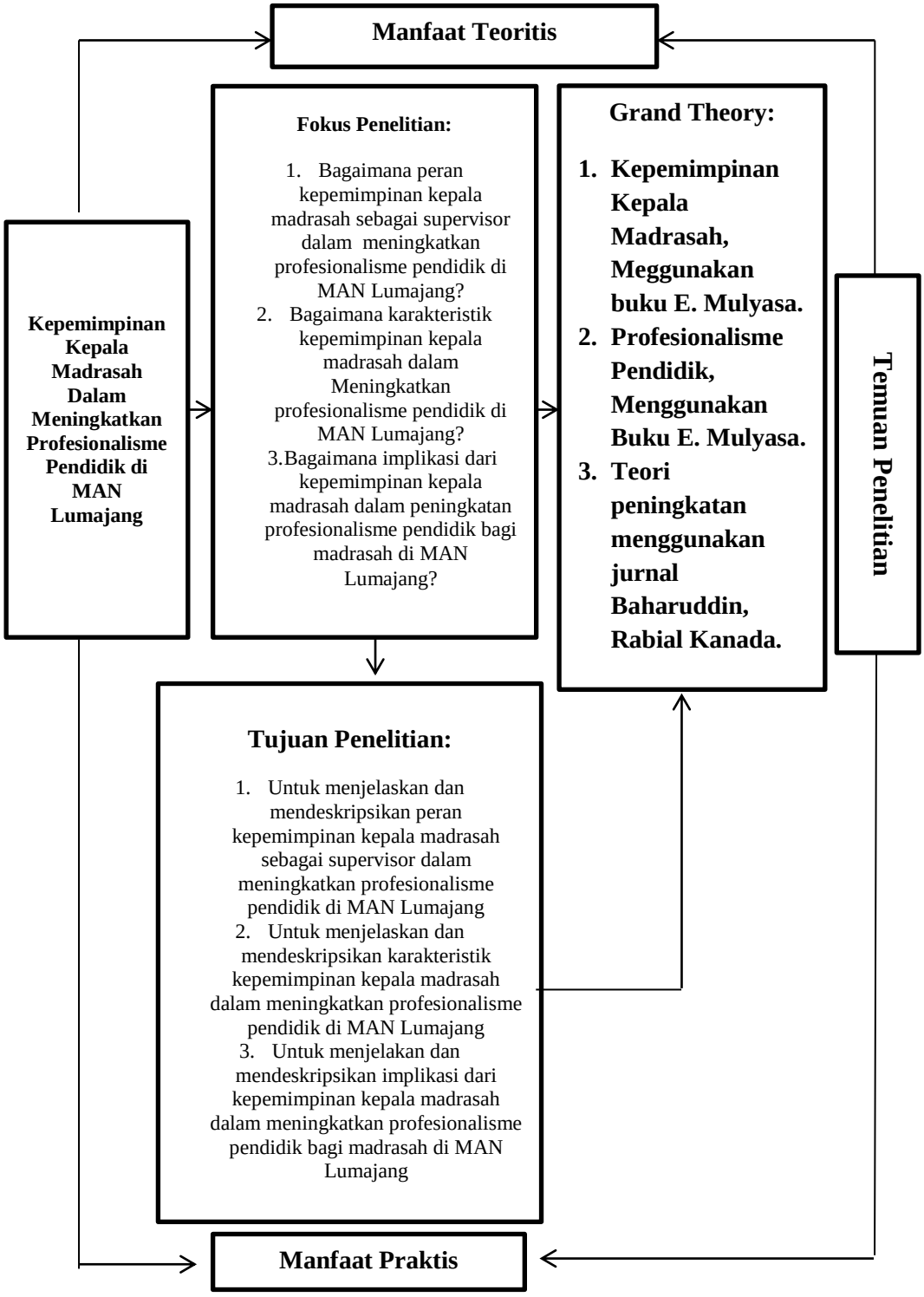
4) Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung

Setiap perubahan zaman juga akan menuntut kepada tersedianya sarana dan prasarana yang sesuai demi berjalannya proses pembelajaran yang berkualitas dan terbaru. Sarana dan prasarana dapat disediakan oleh lembaga, akan tetapi lembaga juga harus menyesuaikan kebutuhan

belanja dengan anggaran yang ada dan hal tersebut juga membutuhkan proses tidak sebentar.[83]

[83] Cece Wijaya Dan A. Tabrani, *Kemampuan Dasar Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1994), Hlm. 185-188.

D. Kerangka Penelitian



Bagan 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berfungsi untuk menjelaskan dan memaparkan suatu kondisi dalam kehidupan nyata. Bodgan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong, mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif secara tertulis maupun lisan dari seseorang atau perilaku seseorang yang dapat diamati. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi, baik fenomena alamiah maupun fenomena hasil dari rekayasa manusia.[84] Data yang telah diperoleh selanjutya akan diolah peneliti dengan cara pengetikan dan pencatatan melalui kata-kata yang disusun kedalam teks yang dijabarkan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan melakukan kajian secara rinci dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan terhadap fenomena-fenomena di lapangan. Penelitan deskriptif menggali tentang fenomena yang ada di Madrasah baik bersifat alamiah maupun rekayasa sosial. Dalam penelitian ini akan menggali informasi tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN Lumajang.

B. Kehadiran Penelitian

Dalam penelitian kualitatif ini membutuhkan interaksi yang mengharuskan peneliti hadir di lapangan untuk mendapatkan data-data yang

[84] Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitiaan Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000). Hlm. 17.

diperlukan dari objek penelitian. Penelitian kulitatif menjadikan peneliti sebagai informan kunci yang bertugas menjadi pelaksana, pengumpul data, penganalisis data dan sekaligus menjadi perintis hasil penelitian.[85] Oleh karena itu, peneliti harus berhati-hati dalam menggali data di lapangan supaya dapat menghasilkan data yang valid dan bisa dipertanggung jawabkan.

Kehadiran peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dalam penelitian. Kehadiran peneliti dalam menggali data dilakukan secara bertahap mulai dari melakukan pendekatan kepada sebagian tenaga pendidik MAN Lumajang dan selanjutnya peneliti melakukan observasi, wawancara dan mencari dokumentasi yang diperlukan dalam penelitian.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang yang beralamat di Jl. Citarum No. 75 Desa Rogotrunan, Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang.

Peneliti memilih dan menjadikan lokasi tersebut sebagai penelitian karena lembaga tersebut mampu bersaing secara akademik dan non akademik dengan lembaga dibawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). Kepemimpinan yang diterapkan di lembaga tersebut juga sangat baik, hal tersebut dibuktikan dengan beberapa penghargaan yang telah diperoleh kepala madrasah dan pendidik. Kepala madrasah senantiasa menjaga kualitas tenaga pendidik yang dituntut untuk terus berkembang dengan

[85] Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitiaan Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006). Hlm. 121.

mengikutsertakan pendidik dalam bermacam pelatihan. Selain itu, kepala madrasah berupaya menjaga keberlangsungan lembaga dengan menerapkan kurikulum merdeka untuk mengejar ketertinggalan pembelajaran pada masa pandemi Covid-19. Tenaga pendidik dituntut untuk mampu menggunakan dan menerapkan digitalisasi pada proses pembelajaran sesaui dengan perkembangan zaman.

D. Data dan Sumber Data

Data merupakan suatu informasi yang diperoleh melalui hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dalam sebuah penelitian. Data yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan fokus penilaian.[86] Dalam penelitian ini, data yang akan peneliti kumpulkan adalah daya yang sesuai dengan fokus penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang. Data yang peneliti kumpulkan bersifat study kasus dalam bentuk kata ataupun gambar yang diperoleh melalui hasil interview, cacatan pengamatan peneliti ketika dilapangan dan dokumen.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. *Pertama,* data primer merupakan data yang dihimpun dan digali oleh peneliti secara langsung dari informan atau subjek penelitian melalui hasil wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung dan kegiatan observasi. Pada penelitian ini, sumber data primer terdiri dari: kepala madrasah, Waka kurikulum, Waka Kesiswaan, kepala TU,

[86] Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Erlangga, 2009). Hlm. 61

sebagaian guru, dan peserta didik. *Kedua,* data sekunder merupakan data yang dihimpun oleh peneliti berupa dokumen-dokumen atau catatan yang digunakan untuk memperkokoh dan menambah bukti-bukti penelitian. Pada penelitian ini, data sekunder dapat berupa: catatan per-semester dan tahunan berupa prestasi atau kinerja pendidik dan kependidikan, foto kegiatan, dan dokumen lain yang mendukung penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode untuk menghimpun dan mengumpulkan data melalui 3 tahapan, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data merupakan tahap yang penting dalam penelitian untuk mendapatkan data yang memenuhi standar.[87] Berikut teknik pengumpulan data penelitian:

1. Observasi

   Peneliti melakukan teknik observasi dengan cara mengamati secara langsung terhadap praktik kepemimpinan kepala madrasah dan Meningkatkan profesionalisme pendidik dan kependidikan. Peneliti melakukan observasi dalam situasi dan kondisi sehari-hari terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Observasi yang dilakukan peneliti bersifat formal dan nonformal, formal artinnya peneliti terus terang menyampaikan bahwa akan menggali data untuk mendapatkan informasi. Sedangkan nonformal artinya ketika peneliti melakukan observasi secara samar-samar dengan mengamati kepemimpinan kepala madrasah dan juga Meningkatkan

[87] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D,* Ed. 2, Cet. 1. (Bandung: Alfabeta,2019), Hlm. 296.

profesionalisme pendidik dan kependidikan dengan cara menggunakan perantara, baik melalui manusia maupun media.

2. Wawancara

Penelitian ini menggunakan wawancara secara terstuktur dan tidak terstruktur. Wawancara merupakan suatu interaksi atau komunikasi yang dilakukan antara peneliti dan informan. Peneliti menanyakan pertanyaan yang sudah terstruktur kepada informan yang selanjutnya pertanyaan tersebut akan dijabarkan dan dikembangkan untuk memperoleh jawaban yang lebih lengap dan mendalam.[88]

Dalam penelitian ini melakukan beberapa wawancara kepada para informan, yaitu kepala madrasah, waka kurikulum, waka kesiswaan, kepala TU, sebagian guru dan peserta didik. Wawancara dilakukan secara bertahap sesuai dengan instrumen yang telah ditentukan oleh peneliti yang sesuai dengan judul penelitian yaitu kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalisme pendidik.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan serangkaian kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang berupa catatan, buku, gambar, transkip dan sebagainya.[89] Dokumentasi merupakan bagian penunjang dari teknik observasi dan wawancara agar penelitian lebih lengkap dan terpercaya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk

[88] Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), Hlm. 77.
[89] Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), Hlm. 77-78.

menggali data tentang daftar prestasi pendidik, data keaktifan pendidik dan kependidikan, catatan kepala madrasah dalam Meningkatkan pendidik dan kependidikan, daftar nilai supervisi pendidik.

Table 3.1 ***Teknik Pengumpulan Data***

No	Teknik Pengumpulan Data	Data yang diperlukan
1	Observasi	Formal berupa peneliti dengan terus terang akan menggali data untuk mendapatkan informasi. Non formal peneliti melakukan observasi secara samar-samar dengan perantara media atau manusia
2	Wawancara	Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Kepala TU, Sebagian Guru Dan Peserta Didik
3	Dokumentasi	Data daftar prestasi pendidik, data keaktifan pendidik dan kependidikan, catatan kepala madrasah dalam Meningkatkan pendidik dan kependidikan, daftar nilai supervisi pendidik

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, teknik analisis data merupakan proses sistematis dan berkelanjutan yang dimulai dari menentukan data penting, menginterpretasikan, dan mengelompokkan data sampai pada tahap akhir.

Analisis data yang digunakan oleh penulis merujuk kepada analisis data model Miles dan Huberman yang terbagi menjadi tiga tahapan,[90] sebagai berikut:

1. Reduksi Data

   Langkah awal dalam analisis data adalah reduksi data. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang berfungsi untuk mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data dalam suatu cara untuk menggambarkan kesimpulan akhir.[91] Pada tahap ini, peneliti meringkas, menyederhanakan, mengkategorikan, dan memfokuskan data yang sesuai dengan fokus penelitian.

2. Penyajian Data

   Pada tahap kedua, penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman suatu permasalahan dan digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data.[92] Pada tahap ini, data yang sudah difokuskan dan dikategorikan akan disajikan sesuai draf penelitian dalam bentuk pembahasan hasil penelitian.

3. Membuat Kesimpulan

   Pada tahap akhir yaitu penarikan serta verifikasi kesimpulan. Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Kesimpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian

---

[90] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Ed. 2, Cet. 1, (Bandung: Alfabeta, 2019), Hlm. 321.
[91] Emzir, *Metodologi Penelitiab Kualitatif Analisis* (Jakarta: Rajawali Prers, 2014). Hlm. 130.
[92] Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitaif Teori Dan Praktik* (Jakarta: Buni Aksara, 2014). Hlm. 212.

penelitian. Peneliti menarik kesimpulan temuan-temuan data dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi.

G. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data digunakan untuk mendapatkan keakuratan data yang telah diperoleh supaya valid dan bisa dipertanggung jawabkan dengan menggunakan metode triangulasi.[93] Metode triangulasi merupakan langkah untuk meminimalisir kesalahan dalam proses perolehan data penelitian yang akan mempengaruhi hasil akhir penelitian. Metode triangulasi dibagi menjadi dua macam, sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber, merupakan cara untuk membandingkan data yang diperoleh melalui informan satu ke informan lainnya. Contoh seperti data yang diperoleh dari kepala madrasah dicroscheck dengan pendidik.
2. Triangulasi teknik, merupakan cara untuk mengecek data yang diperoleh dari sumber yang sama dengan cara teknik yang berbeda. Contoh seperti data yang diperoleh dengan wawancara dicroscheek dengan hasil observasi dan dokumentasi.

H. Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa tahap alur penelitian sebagai berikut:

1. Pra penelitian

   Pada tahap ini, peneliti menyusun rancangan penelitian, memilih lokasi penelitian, mengurus perizinan dan melakukan observasi untuk mengambil data pendukung dalam penyusunan proposal penelitian.

---

[93] Bachtiar S. Bachri, *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol. 19, No.1, April 2010, Hlm. 55.

2. Pelaksanaan

Pada tahap ini, peneliti mempersiapkan diri untuk melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi untuk menggali data tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan profesionalime pendidik. Kemudian data yang telah diterima oleh peneliti akan dihimpun untuk dilakukan pengujian kebenaran data yang disesuaikan dengan fokus penelitian.

3. Laporan

Pada tahap ini, peneliti mengolah dan menlis seluruh hasil data yang diperoleh menjadi sebuah laporan yang disusun dengan tulisan dan bahasa yang mudah diahami oleh pembaca.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil dan Sejarah Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

MAN Luamjang adalah salah satu Madrasah Aliyah di kabupaten Lumajang yang berstatus negeri. Sekolah ini memiliki letak geografis yang strategis yaitu terletak di Jalan Citandui No.75 Suko Rogotrunan Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. Madrasah ini resmi berdiri pada tahun 1991 tepatnya 11 Juli 1991. Proses berdirinya MAN Lumajang melalui sejarah panjang. Pada awalnya madrasah ini bernama PGA 4 tahun, tepatnya pada tanggal 8 April 1968 Dinas Pendidikan Agama Kabupaten Lumajang mendirikan PGA persiapan 4 tahun. Kemudian pada tanggal 26 Mei 1970 PGA persiapan dinegerikan menjadi PGAN 4 tahun menjadi PGAN 6 tahun, sampai dengan tahun 1978 madrasah ini mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan selanjutnya sejak tahun 1978 PGAN persiapan 6 tahun menjadi MAN Malang I Fillial Lumajang, hal ini ditindak lanjuti terhitung sejak tanggal 21 Februari 1981 Madrasah Aliyah persiapan Lumajang menjadi kelas jauh (fillial) MAN Malang I dengan SK No : KE/E/10/1981.

Tepat pada hari Rabu tanggal 1 April 1992 merupakan hari yang sangat bersejarah bagi keluarga besar MAN Lumajang, karena pada hari itu terjadi peristiwa serah terima dari kepala MAN I Malang dengan MAN Lumajang. Berdasarkan SK Menteri Agama RI No. 137 tahun 1991 tanggal 11 juli 1991 status MAN Malang I Fillial Lumajang berubah dan resmi

menjadi MAN Lumajang. Seiring dengan peningkatan prestasi di bidang akaedemik maupun non akademik, maka dari tahun ke tahun orang tua yang berminat ingin menyekolahkan putra- putrinya semakin meningkat, baik dari dari kabupaten Lumajang maupun kabupaten- kabupaten lain di Jawa Timur.

Ditinjau dari kelembagaan MAN Lumajang mempunyai tenaga akademik yang handal dalam pemikiran, memiliki manajeman kokoh yang mampu menggerakkan seluruh potensi untuk mengembangkan kreativitas civitas akademika, serta memiliki kemmapuan antisipastif masa depan proaktif. Selain itu MAN Lumajang memiliki pemimpin yang mampu mengakomodasikan seluruh potensi yang dimiliki menjadi kekuatan penggerak lembaga secara menyeluruh. Sejak resmi berstatus MAN Lumajang, madrasah ini telah mengalami 6 masa kepemimpinan yaitu :

a. Drs. Achmad : Tahun 1992 - 1996
b. Marda'ie, BA : Tahun 1996 - 2003
c. Achmad Nalim, S.Ag : Tahun 2003 - 2006
d. Drs. H.M. Nur Sjahid, MA : Tahun 2006 - 2012
e. H. Hasanuddin, M.Pd.I : Tahun 2012 - 2020
f. Edi Nanang Sofyan Hadi, S.Ag, M.Pd : Tahun 2020 – Sekarang

Kepemimpinan ke-enam orang diatas MAN Lumajang menunjukkan peningkatan kualitasnya. Sehingga diharapkan MAN Lumajang mampu mmeberikan sumbangan yang terbaik bagi kemajuan IPTEK yang didasari oleh kemantapan IMTAQ, terbukti MAN Lumajang saat ini mendapat

predikat Madrasah Terpadi Model Pondok Pesantren (MADU MPP). Demikian sepintas gambaran sejarah singkat Madrasah Aliyah Negeri Lumajang.

2. Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah

Adapun visi, misi, dan tujuan Madrasah Aliyah Negeri Lumajang sebagai berikut:

a. Visi Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

Terwujudnya Insan Yang Bertaqwa, Cerdas, Terampil dan Berbudaya.

b. Misi Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

Adapun misi dari Madrasah Aliyah Negeri Lumajang sebagai berikut :

1) Melaksanakan Program Furudul A'iniyah dan Program Tahfidz Al-Qur'an.
2) Melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, efisien, inovatif dan menyenangkan.
3) Melaksanakan pembelajaran berbasis IT.
4) Melaksanakan kegiatan Club Mata Pelajaran dan Club Program Keterampilan.
5) Melaksanakan kegiatan ekstrakulikuler sesuai dengan bakat minat siswa.
6) Melaksanakan pembiasaan hidup sehat dan bersih, indah, nyaman, lestari dengan mempertimbangkan keseimbangan sumber daya alam (SDA) di lingkungan madrasah.
7) Melaksanakan budaya Literasi dan Numerasi pada setiap kegiatan.

c. Tujuan Madrasah

Tujuan Madrasah Aliyah Negeri Lumajang dalam menyelenggarakan pendidikan adalah :

1) Meningkatkan kualitas lulusan yang memiliki prestasi akademik tinggi
2) Menjadikan Madrasah Aliyah Negeri Lumajang sebagai Madrasah rujukan
3) Meningkatkan prestasi non akademik dengan mengembangkan potensi, minat dan bakat siswa
4) Mewujudkan lulusan yang taat beribadah serta berakhlaqul karimah.

3. Struktur Organisasi Madrasah

Adapun bentuk struktur organisasi yang ada di madrasah aliyah negeri lumajang sebagai berikut:

Gambar 4. 1 *Struktur Organisasi Lembaga*

4. Profil Lulusan

Profil lulusan Madrasah Aliyah Negeri Lumajang dijabarkan beberapa poin sebagai berikut :

a. Dapat diterima pada lembaga pendidikan tinggi yang berkualitas

b. Menguasai IPTEK dengan baik dalam menunjang kegiatan belajar dan dalam kehidupan sehari-hari
c. Mampu berkomunikasi dengan bahasa Indonesia, Inggris dan Arab
d. Mampu menciptakan lapangan kerja dengan cara mengaplikasikan dan mengembangkan keterampilan sesuai dengan potensi dan bakat yang dimiliki secara mandiri
e. Mengaplikasikan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari
f. Memiliki semangat utuk berdakwah dengan 10 ciri-ciri sebagai berikut :
   1) Salimul Aqidah (Keselamatan Aqidah)
   2) Sholihul Ibadah (Ahli ibadah)
   3) Matinul Khuluq (Mantab/kuatnya akhlaq)
   4) Qodirun ‘Alal Kasbi (Mampu berprofesi/bekerja)
   5) Mutsaqqotul Fikr (Keteguhan Fikir)
   6) Qowwiyul Jismi (Kekuatan Jasmani)
   7) Mujahidun Linafsih (Bersungguh-sungguh melawan nafsunya)
   8) Munazdzom Fi Syu’unihi (Terprogram segala urusannya)
   9) Harisun ‘Ala Waqtih (Menjaga dan menghargai waktu)
   10) Naafi’un Lighairih (Berguna dan bermanfaat bagi orang lain)

5. Program Unggulan Madrasah

Madrasah Aliyah Negeri Lumajang memiliki beberapa program unggulan yaitu :

a. Kurikulum SKS (Sistem Krdit Semester) yang mengakomodir siswa untuk mengikuti percepatan pembelajaran selama 2 tahun.

b. Program MA Plus Keterampilan meliputi jurusan :

1) Multimedia

2) TKJ (Teknik Komputer dan Jaringan)

3) Program Tata Busana

c. Pengembangan bahasa asing yaitu :

1) Bahasa Inggris

2) Bahasa Arab

3) Bahasa Mandarin

d. Program Furudul Ainiyah (Laboratorium Agama)

e. Program Tahfidzul Qur'an

6. Jumlah Tenaga Pendidik, Kependidikan dan Staf Madrasah

Berikut ini merupakan jumlah tenaga pendidik, kependidikan dan staf di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang:

Tabel 4. 1 ***Jumlah Tenaga Pendidik dan Staf***

No	guru dan Pegawai	Jumlah
1.	Tenaga Pendidik	64 orang
2.	Staff TU dan Pegawai	27 orang
Total		**73 orang**

7. Fasilitas Madrasah

Fasilitas yang tersedia di madrasah aliyah negeri lumajang, sebagai berikut:

a. Ruang kelas

b. Ruang perpustakaan

c. Ruang laboratorium (Agama, IPA, dan Komputer)

d. Ruang vokasi (Prodistik dan Protabus)

e. Ruang koperasi siswa
f. Ruang keorganisasian siswa
g. Ruang UKS
h. Ruang kesenian
i. MAN Sport Center
j. Taman madrasah
k. Kamar mandi siswa dan guru
l. Tempat parkir siswa dan guru

B. Paparan Data Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di lapangan baik melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang tersaji sesuai dengan fokus penelitian terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN Lumajang, Pada pembahasan ini peneliti akan memaparkan serta mendeskripsikan data yang berkaitan dengan: peran kepemimpian, manajemen kepemimpinan serta implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik.

1. Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

Peran dan fungsi yang diterapkan oleh kepala madrasah sebagai seorang pemimpin tertinggi dalam suatu lembaga pendidikan ia mempunyai tanggung jawab penuh atas kemajuan lembaganya, salah satunya dengan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Melalui pendidik yang

mempunyai kompetensi tinggi akan mencetak generasi peserta didik yang unggul dan lulusan yang berkompetensi, hal tersebut yang akan mengharumkan nama lembaga. Peran dan fungsi kepala madrasah salah satunya yaitu sebagai supervisor yang mengharuskan mampu menyusun, melaksanakan, mengevaluasi, dan melakukan tindak lanjut dari hasil supervisi.

Kegiatan utama di madrasah dalam mewujudkan tujuannya adalah melakukan kegiatan belajar mengajar. Kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki peran dan fungsi untuk menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif bagi pendidik dan peserta didik. Kepala madrasah memiliki peran dalam melakukan kegiatan supervisi kepada tenaga pendidik agar mereka mampu meningkatkan kompetensinya untuk memperoleh gelar sebagai pendidik profesional. Oleh karena itu kepala madrasah harus memberikan layanan, bantuan, dorongan penuh kepada tenaga pendidik. Sebagaimana yang dikatakan oleh ustadz Edi Nanang selaku kepala madrasah, sebagai berikut:

> "Dalam melakukan supervisi saya dibantu oleh waka kurikulum dan guru senior. Kalau supervisi ini kita lakukan setiap semester sudah ada jadwal yang dirancang oleh waka kurikulum mulai tahun 2020-2023 itu ada di waka kurikulum."[94]

Dari pernyataan diatas bahwa dalam menjalankan peran sebagai supervisor kepala madrasah melakukan kegiatan supervisi selama setiap

[94] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023

semester dengan didampingi oleh waka kurikulum, dan guru senior. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan waka kurikulum sebagai berikut:

> "Semua guru akan mendapatkan jadwal supervise dalam satu tahun pada awal semester, sudah ada jadwalnya sehingga dia tahu kapan dia akan disupervisi oleh kepala madrasah. kegiatan supervisi tersebut dilakukan melalui tiga tahap, perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut."[95]

Dari pernyataan di atas melakukan kegiatan supervisi memerlukan keterlibatan dari berbagai pihak. Waka kurikulum berperan penting dalam membuat jadwal dan keterlibatan dari guru senior dalam melakukan pendampingan kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Kegiatan supervisi dilakukan melalui berbagai tahapan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi serta tindak lanjut dari hasil supervisi, sebagai berikut:

1. Perencanaan supervisi

   Perencanaan adalah suatu langkah awal menentukan keberhasilan agar berjalan secara baik dan lancar. Perencanaan program supervisi berupa merumuskan tujuan, menyusun jadwal, dan membuat instrumen supervisi. kegiatan supervisi bertujuan untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerja agar menjadi pendidik profesional. Tahap perencanaan ini kepala madrasah menyusun program supervisi yang dilakukan pada awal tahun ajaran baru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala madasah:

[95] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.

> "supervisi ini kami susun di setiap tahun pada awal ajaran baru bersama waka kurikulum dan guru senior, yang kami rencanakan biasanya meliputi merumuskan tujuan, membuat jadwal, memilih metode yang digunakan dan membuat instrument supervisi, untuk jadwalnya sudah ada di waka kurikulum yang membuat."[96]

Langkah awal dalam melakukan supervisi adalah melakukan perencanaan dalam merumuskan tujuan, membuat jadwal, metode yang digunakan serta membuat instrumen supervisi. Pernyataan tersebut dipertegas oleh waka kurikulum yang membanu kepala madrasah dalam melakukan supervisi:

> "perencanaan yang dilakukan dengan melibatkan saya sebagai waka kurikulum untuk menyusun jadwal dan pendampingan supervisi, biasanya juga melibatkan guru senior dalam membuat instrument, metode dan merumuskan tujuan supervisi."[97]

Pernyataan dari waka kurikulum di atas kemudian diperkuat dengan pernyataan ibu Siti Hasanah selaku guru senior yang mengemban amanah menjadi guru penjaskes, sebagai berikut:

> "di awal tahun ajaran baru kami dilibatkan dalam membantu kepala madrasah dalam membuat program supervisi yang dilakukan untuk satu tahun berjalan. Untuk langkah-langkah perencanaan biasanya pertama merumuskan tujuan dari supervisi yang selanjutnya membuat jadwal pelaksanaan, setelah itu memilih metode dan teknik dan pada langkah akhir yaitu membuat instrumen supervisi."[98]

Pemaparan beberapa informan di atas bisa disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang dengan

[96] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023.
[97] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.
[98] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

melibatkan waka kurikulum dan guru senior untuk membantu memperlancar kegiatan supervisi. Perencanaan supervisi dilakukan pada setiap awal tahun ajaran baru untuk kegiatan supervisi selama satu tahun. Perencanaan dalam supervisi merupakan tahap awal untuk melakukan supervisi agar berjalan dengan lancar dan terarah. Tahapan dalam perencanaan supervisi berupa merumuskan tujuan, membuat jadwal supervisi, memilih metode dan teknik yang digunakan dalam supervisi, langkah yang terakhir yaitu membuat instrumen supervisi.

2. Pelaksanaan supervisi

Tahap selanjutnya setelah perencanaan program supervisi adalah tahap pelaksanaan yang merupakan inti dari kegiatan supervisi. Pelaksanaan akan berjalan dengan lancar apabila rencana disusun dan dipersiapkan dengan baik dan benar. Pelaksanaan dalam supervisi memiliki beberapa tahap yang dilakukan oleh kepala madrasah diantaranya yaitu mengidentivikasi masalah, menganalisis masalah, merumuskan cara menyelesaikan permasalahan, penerapan pemecahan masalah, evaluasi serta tindak lanjut dari hasil supervisi. Dalam pelaksanaan supervisi yang dilakukan di MAN Lumajang dilakukan dalam bentuk kunjungan kelas, sebagaimana yang di ungkapkan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

> "supervisi yang kita lakukan itu dengan kunjungan ke kelas didampingi oleh waka kurikulum khususnya secara bergantian sesuai dengan jadwal guru yang disupervisi selama satu tahun."[99]

Supervisi yang dilakukan di MAN Lumajang dilakukan secara bergantian kepada para guru dengan melakukan kunjungan ke kelas, sebagaimana yang disampaikan oleh waka kurikulum, sebagai berikut:

> "Semua guru akan mendapatkan jadwal supervisi dalam satu tahun pada awal semester, sudah ada jadwalnya sehingga dia tahu kapan akan disupervisi oleh kepala madrasah. hal yang perlu dipersiapkan oleh semua guru terkait dengan perangkat pembelajaran, keaktifan guru dan kedisiplinan mereka."[100]

Dalam Pelaksanaan supervisi di MAN Lumajang para guru mempersiapkan perangkat pembelajaran dan media pembelajaran. Sebagaimana yang diungkapkan ibu Siti Hasanah selaku guru senior yang mengemban amanah menjadi guru penjaskes, sebagai berikut:

> "Sebelum dilakukan supervisi itu biasanya kita sudah dikonfirmasi oleh waka kurikulum untuk yang perlu dipersiapkan oleh guru biasanya yaitu terkait kelengkapan dari kita seperti absen, jurnal, dan evaluasi dari guru."[101]

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara di atas, maka bisa disimpulkan bahwasannya pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah MAN Lumajang menggunakan teknik individual yaitu dengan melakukan kunjungan kelas yang sudah dijadwalkan oleh waka kurikulum. Hal tersebut bertujuan untuk mengamati secara langsung

[99] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023
[100] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.
[101] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

keaktifan, kedisiplinan dan kekurangan guru dalam proses pembelajaran sehingga bisa memberikan perbaikan dan masukan kedepannya. Hal yang perlu dipersiapkan oleh para guru yaitu terkait dengan perangkat pembelajaran berupa RPP, buku ajar, modul ajar. Dalam menjalankan perannya sebagai supervisor, yang dilakukan oleh kepala madrasah semata-mata untuk memberikan bantuan dan layanan yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Data hasil wawancara tersebut akan dikuatkan oleh data dokumentasi yang peneliti temukan berupa kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang dalam kegiatan pelaksanaan supervisi sebagai berikut:[102]

Gambar 4. 2 ***Kepala Madrasah Melakukan Supervisi Kelas***

3. Tindak lanjut hasil supervisi

Setelah melakukan tahap pelaksanaan supervisi kepada guru, selanjutnya kepala madrasah akan melakukan tindak lanjut berdasarkan hasil dari supervisi yang telah dilakukan. Tindak lanjut hasil supervisi

[102] Observasi, *Kegiatan Kunjungan Kelas Kepala Madrasah Dalam Kegiatan Supervisi*, Madrasah Aliyah Negeri Lumajang, 24 September 2023.

perlu dilakukan agar terjadi peningkatan dan perubahan kompetensi yang dimiliki guru sebagai penunjang menjadi guru profesional. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

> "tindak lanjut hasil supervisi yang dilakukan dengan cara memberikan fasilitas kepada guru sesuai dengan kendala-kendala yang ada dalam dirinya dengan mengikutsertakan guru tersebut untuk pelatihan-pelatihan."[103]

Kepala MAN Lumajang melakukan tindak lanjur dari hasil supervisi dengan mendelegasikan para guru yang masih terdapat kendala dan kesulitan dalam proses belajar mengajar untuk mengikuti berbagai pelatihan. Upaya yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah menginginkan untuk mencetak tenaga pendidik profesional di MAN Lumajang. sebagaimana juga diungkapkkan oleh ibu Siti Hasanah selaku guru senior yang mengemban amanah menjadi guru penjaskes, sebagai berikut:

> "kami diberi pembinaan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Ada juga tutor teman sebaya antar para guru, jadi guru yang faham contoh tentang cara mengoperasikan computer maka dia akan mendampingi guru lain untuk belajar."[104]

Lebih lanjut waka kurikulum memberikan penjelasan tentang tindak lanjut hasil supervisi sebagai berikut:

> "Akan ada diseminasi dari guru-guru yang sudah disupervisi dalam tahap tertentu. Contoh dalam bulan agustus itu ada tujuh guru yang disupervisi, maka guru tersebut mendesiminasikan kekurangan dari hasil supervise yang dilakukan oleh kepala madrasah. Dari situ

[103] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023

[104] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

> maka kepala madrasah akan memberikan timbal balik berupa apa yang harus dilakukan berdasarkan dari kekurangan yang ditemukan pada saat dilakukan supervisi. Melakukan kerjasama dan kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain untuk melakukan study ajar sesuai dengan rumpun bidang keilmuan"[105]

Berdasarkan berbagai paparan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kepala madrasah sebagai supervisor berperan penting dalam melakukan tindak lanjut dari hasil supervisi agar memberikan dampak yang signifikan untuk meingkatkan profesionalisme guru. Supervisi yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang dilakukan setiap tahun secara bergantian dengan menyesuaikan jadwal guru yang akan disupervisi. Kepala madrasah memberikan reward dan penghargaan kepada guru yang memenuhi standard dan kinerja yang baik serta memberikan punishment kepada guru yang sering tidak mengikuti kegiatan di lembaga.

Dalam kegiatan tindak lanjut perlu adanya sinergi dan kolaborasi antara kepala madrasah dengan para guru. Hal tersebut dibuktikan dengan guru harus melaksanakan dan menerapkan tindak lanjut berupa saran dan masukan dari supervisor serta kepala madrasah harus memfasilitasi hal yang dibutuhkan oleh guru. Tujuan dari tindak lanjut hasil supervisi adalah agar guru mengetahui kekurangan dan kelemahan dalam kegiatan belajar mengajar sehingga mereka berusaha untuk memperbaikinya.

[105] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.

2. Karakteristik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

Kepala madrasah yang berhasil dalam memimpin suatu lembaga tidak luput dari karakteristik kepribadian dan keahlian dalam memimpin yang ada pada dirinya, sebagaimana yang dikatakan oleh waka kurikulum:

> "…Selama beliau memimpin lembaga banyak sekali perubahan yang terjadi di madrasah seperti sekolah masuk lebih awal jam 06.30 untuk melaksanakan sholat dhuha berjamaah, setelah itu melakukan pembaiasaan membaca al-qur'an di masing-masing kelas. Ustadz Edi juga biasanya datang pukul 06.00 untuk menyambut siswa dan mengikuti sholat jama'ah. Beliau juga memiliki sikap yang ramah terhadap semua masyarakat madrasah. Karakteristik yang lain beliau selalu memberikan."[106]

Pernyataan waka kurikulum juga didukung oleh ustadzah Siti Hasanah selaku guru senior yang mengemban amanah menjadi guru penjaskes terkait karakter kepemimpinan kepala madrasah, beliau mengatakan:

> "…Selama mengajar di sini saya merasa senang dengan kepemimpinan beliau, karena beliau peduli dengan bawahannya, memiliki sifat tegas, jujur, bertanggung jawab, dan ber-akhlaq baik. Beliau juga disegani dan disukai oleh seluruh masyarakat di madrasah."[107]

Hal senada juga disampaikan oleh ustadzah Hikmah Luluk Ahadiyah selaku guru fiqih terkait karakteristik kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah:

> "…Kepala madrasah dalam mengambil keputusan selalu melibatkan bawahan, selalu menawarkan gagasan-gagasan baru untuk perkembangan madrasah. Beliau juga mengayomi bawahan apabila terdapat kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu beliau

[106] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.
[107]. Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023

> selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada masyarakat lembaga dengan memberikan hadiah atau penghargaan."[108]

Berdasarkan paparan wawancara di atas, penulis bisa menarik kesimpulan bahwa ustadz Edi Nanang Sofyan Hadi selaku kepala madrasah memiliki karakteristik kepemimpinan sebagai berikut:

a) Visioner
b) Disiplin
c) Religius
d) Berwibawa
e) Jujur
f) Bertanggung jawab
g) Memberi semangat dan motivasi
h) Memberi pelayanan prima kepada pendidik

Karakteristik yang dimiliki oleh kepala MAN Lumajang di atas akan memberikan dampak yang signifikan bagi perkembangan madrasah. Kepala madrasah menggunakan tipe kepemimpinan kolektif-kolegial yang dalam melakukan pengambilan keputusan melalui musyawarah mufakat dengan melibatkan seluruh sivitas akademik yang berkepentingan. Karakter dan pola kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah tersebut patut dijadikan panutan dan tauladan bagi seluruh civitas akademik madrasah untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas.

Tinggi rendahnya kualitas pendidikan bisa dilihat dari tingkat keberhasilan dalam mencetak peserta didik yang berkompeten. Pendidik

[108] Wawancara Ustadzah Hikmah Luluk ahadiyah, Guru Fiqih MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena ia sebagai promotor dan penggerak utama dalam kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. Tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik akan menyongsong keberhasilan proses belajar mengajar. Keberhasilan lembaga pedidikan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh segala aspek yang dimiliki oleh pendidik dalam menunjang kinerjanya. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh kepala madrasah tentang kondisi kinerja pendidik di lembaga serta pentingnya kinerja guru bagi madrasah bahwa:

> "Kalau saya melihat terkait kinerja pendidik itu sudah sesuai dengan tupoksi karena mereka setiap bulan di akhir bulan itu membuat laporan kinerja. Kinerja guru saya rasa sangat berperan bagi madrasah karena guru yang memiliki kinerja dan kompetensi baik maka nantinya akan membantu madrasah dalam menggapai tujuan madrasah"[109]

Waka kurikulum juga menyampaikan kondisi kinerja guru di madrasah serta pentingnya kinerja guru bagi madrasah, sebagai berikut:

> "Menurut saya karena disini semuanya linier maka saya katakan sudah baik, karena mereka sudah mempunyai dasar untuk menjadi seorang guru yang profesional."[110]

Ibu Siti Hasanah selaku guru senior yang mengemban amanah menjadi guru penjaskes juga menyampaikan kondisi kinerja para guru di madrasah serta pentingnya kinerja guru bagi madrasah sebagai berikut:

> "Kondisi kinerja guru saya rasa baik semua ya karena sudah melalui tes untuk masuk ke lembaga. Para guru disini diharuskan memiliki

[109] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023
[110] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.

> kompetensi sebagai pendidik supaya kinerja mereka bisa dirasakan serta membantu madrasah dalam merealisasikan tujuannya"[111]

Kondisi kinerja para tenaga pendidik di MAN Lumajang dapat diketahui bahwa kinerja para pendidik sangat berperan penting dalam mencapai tujuan madrasah. Kondisi guru di MAN Lumajang sudah berkerja sesuai dengan tupoksi sebagai pendidik, hal ini dikarenakan pendidik sudah melalui beberapa proses tes dan persyaratan yang diminta oleh lembaga. Selain itu lembaga juga berusaha memberikan pelayanan yang maksimal dan memuaskan kepada peserta didik dengan memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan sertifikat keahliannya. Tenaga pendidik di MAN Lumajang juga diharuskan untuk membuat laporan kinerja selama satu bulan.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas bisa disimpulakan bahwasannya kinerja dari pendidik memegang peran yang sangat penting bagi madrasah yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tenaga pendidik harus memahami akan pentingnya kinerja guru serta posisi peran mereka masing-masing dalam meningkatkan profesionalitas mereka. Selain itu penting adanya keterlibatan dari waka kurikulum untuk membantu kepala madrasah dalam memanajemen kegiatan belajar mengajar sebagai upaya meningkatkan profesionalisme pendidik. Seluruh pihak di dalam madrasah harus saling bekerjasama untuk mengasah kemampuan masing-masing. Demikian juga dilakukan oleh MAN Lumajang yang menyadari

[111] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

bahwa pentingnya meningkatkan profesionalisme pendidik agar dapat mencetak generasi-generasi unggul yang berakhlaqul karimah sesuai dengan visi, misi dan tujuan madrasah. Profesionalme pendidik merupakan keahlian dibidang tertentu untuk menjalankan tanggung jawab untuk melatih, memberi tauladan, mendidik, membimbing, mengevaluasi hasil belajar, serta melakukan transfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik secara baik dan benar. Pengertian pendidik profesional sebagaimana yang diutarakan oleh bapak edi selaku kepala madrasah sebagai berikut:

> "Dia memiliki standart kelulusan, dia sudah pernah mengikuti diklat dan plpg sehingga bisa mendapatkan sertifikat pendidik itu dari segi akademik, dari sisi lain bagaimana dia selalu memiliki kemampuan untuk membuat inovasi dengan cara mengikuti kegiatan-kegiatan baik itu seminar, webinar dll."[112]

Tenaga pendidik profesional yaitu yang memiliki standart kelulusan dan memiliki sertifikat sebagai pendidik dan harus mampu melakukan inovasi pembelajaran. Selain itu pendidik yang profesional bisa dibuktikan dengan pernah mengikuti diklat dan plpg. Sedangkan menurut waka kurikulum pendidik profesional merupakan:

> "Sesuai dengan bidangnya dan tidak merambah kemana-mana dan bisa menjadikan siswa sesuai dengan ketetapan kurikulum yang diinginkan, bisa menuntaskan siswa sesuai dengan KD yang sudah tercantum di kurikulum."[113]

Hal senada juga disampaikan oleh ibu Siti Hasanah tentang ciri-ciri pendidik profesional sebagaimana berikut:

---

[112] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023

[113] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.

> “mampu dan bisa dalam mengelola kelas, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan untuk peserta didik, mampu mengevaluasi hasil belajar peserta didik dan memiliki sertifikat mengajar.”[114]

Berdasarkan hasil wawancara di atas bisa disimpulkan bahwasannya pendidik profesional adalah mereka yang memiliki sertifikat mengajar serta pernah mengikuti diklat dan plpg. Pendidik profesional adalah mereka yang mampu dalam mengelola kelas, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, menginovasi pembelajaran, menuntaskan peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar yang tercantum dalam kurikulum, serta membimbing, mendidik, melatih dan memotivasi peserta didik secara baik dan benar. Tenaga pendidik profesional akan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tumbuh kembang peserta didik, peserta didik yang memiliki pengetahuan luas dan kreativitas tinggi akan menghasilkan prestasi baik akademik maupun non akadmik. Prestasi yang dihasilkan oleh peserta didik akan mengharumkan dan mengangkat nama madrasah. oleh sebab itu kepala MAN Lumajang terus berusaha untuk mencetak pendidik profesional melalui berbagai cara, sebagaimana yang dikatakan oleh bapak Edi Nanang sebagai berikut:

> “Kalau saya melihat karena saya melakukan supervisi kelas saya jadi tahu bagaimana kemampuan guru mulai awal mengajar yaitu membuka dan menutup pembelajaran, menyampaikan materi, metode dsb, maka nanti kita akan ada yang namanya hasil rekomendasi yang dituangkan dalam bentuk supervisi kepala madrasah apakah pendidik ini perlu ditingkatkan prefesioalnya itu untuk mengikuti mgmp saja atau ketika ada diklat direkomendasikan mengikutinya atau juga

[114] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

> sering diikutkan webinar dan seminar dalam meningkatkan profesional tadi. Ada juga rapat evaluasi bulanan terhadap kinerja guru sehingga kita bisa melihat jika terdapat kesulitan-kesulitan yang dialami."[115]

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan ibu Siti johar insiyah selaku waka kurikulum, beliau mengatakan bahwa:

> "kepala madrasah melakukan pembinaan dan pengontrolan dalam rapat evaluasi bulanan kepada para guru melalui proses dari hasil supervisi yang telah dilakukan. Beliau mendelegasikan beberapa guru mengikuti workshop, seminar dan beliau memberi wadah untuk para guru mengikuti MGMP."[116]

Lebih lanjut ibu Siti Hasanah menjelaskan tentang upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme pendidik sebagaimana berikut:

> "kami diberikan fasilitas berupa pelatihan-pelatihan berdasarkan dari hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah, ada yang diikutkan diklat, seminar, MGMP, workshop dan lainnya. di madrasah juga mengadakan family gathering setiap tahun agendanya ya seperti makan bersama dan refreshing"[117]

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas bisa disimpulkan bahwa kepala madrasah MAN Lumajang dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dilakukan melalui berbagai cara diantaranya adalah melakukan rapat evaluasi bulanan, pemberian penghargaan, musyawarah guru mata pelajaran dan mendelegasikan guru dalam kegiatan diklat, seminar,

[115] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023
[116] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.
[117] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

workshop, dan teman sejawat. Cara tersebut akan peneliti jabarkan sebagai berikut:

a) Rapat evaluasi bulanan

Kepala MAN Lumajang mengadakan agenda rutinan berupa rapat bersama para guru dan staf yang dilakukan di akhir bulanan. Strategi yang digunakan oleh kepala madrasah diharapkan mampu untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi terhadap para guru. Kepala madrasah berkejasama dengan para wakil kepala dalam mengevaluasi kinerja para guru. Rapat evaluasi bulanan penting untuk dilakukan agar bisa mengetahui sejauh mana perkembangan yang terjadi para guru sehingga guru tersebut layak mendapat gelar profesional. Sebagaimana penjelasan kepala madrasah sebagai berikut:

> "untuk menjadikan guru menjadi profesional hal yang saya lakukan salah satunya adalah rapat evaluasi bulanan. Rapat evaluasi bulanan juga membahas segala informasi tentang perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan terbaru kurikulum, perkembangan tenaga pendidik."[118]

Ibu Siti johar insiyah selaku waka kurikulum juga memberikan penjelasan terdapat rapat evaluasi bulanan yang dilakukan dalam rangka sebagai pengembangan diri para guru sebagai berikut:

> "Setiap bulan itu kita bertemu untuk kita ajak berdiskusi bersama komite madrasah untuk melakukan evaluasi yang jelas kita tidak berjalan sendiri. setiap bulan kita bertemu itu dalam rangka untuk

[118] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023

> rapat evaluasi baik fisik maupun non fisik dalam artian peningkatan mutu SDM, dan sarana pra sarana madrasah."[119]

Selain itu ibu Siti Hasanah memberikan penjelasan tujuan diadakan rapat bulanan yaitu untuk mengevaluasi dan saling tukar pengalaman para guru serta mencari jalan keluar dari permasalahan yang terjadi sebagai tambahan ilmu untuk diterapkan dalam pengajaran sebagai berikut:

> "dalam rapat tersebut guru akan menceritakan pengalaman mengajarnya jika menemukan kesulitan dalam menyampaikan materi baik cara menggunakan media maupun ada materi yang kurang dipahami. Maka guru lain akan memberikan masukan serta memberi bimbingan. Contoh seperti ada guru yang sudah lama mengajar atau senior itu kesulitan dalam menggunakan media laptop dan proyektor, maka akan ada tutor teman sebaya yang akan mengajari cara mengoperasikannya. Kepala madrasah juga akan memberikan fasilitas apabila diperlukan dalam pengembangan diri guru."[120]

Dari beberapa keterangan di atas kepala madrasah mengadakan rapat evaluasi bulanan untuk mengetahui permasalahan yang dialami para guru dan staf sebagai bahan pengembangan diri mereka. Kegiatan rapat evaluasi bulanan juga dijadikan sebagai suatu wadah saling bertukar pikiran, gagasan, dan pengalaman untuk para guru dan staf. Kepala madrasah melakukan evaluasi tersebut untuk terus menjaga kompetensi yang dimiliki para guru sehingga MAN Lumajang berhasil mencetak tenaga pendidik profesional. Rapat evaluasi bulanan membahas tentang hasil pembelajaran, pencapaian belajar siswa serta implemenasi strategi pengajaran, pembaruan materi ajar, metode pengajaran dan pengintegrasian teknologi dalam

[119] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.
[120] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

pembelajaran. Rapat evaluasi bulanan yang dilakukan kepala madrasah juga membahas segala informasi tentang perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan terbaru kurikulum, perkembangan tenaga pendidik.

Data hasil wawancara tersebut akan dikuatkan oleh data dokumentasi berupa rapat bulanan atau rapat agenda yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang untuk mencetak pendidik profesional sebagai berikut:[121]

Gambar 4.3 ***Rapat dan Evaluasi Bulanan***

b) Pemberian penghargaan

Strategi selanjutnya yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang adalah dengan memberikan reward atau penghargaan kepada seluruh civitas akademika. Penghargaan tersebut diberikan sebagai dorongan serta stimulus untuk guru lain supaya memiliki semangat tinggi dalam mengajar. Pemberian *reward* tersebut di lakukan semata-mata untuk menghargai jasa yang diberikan selama mengemban amanah. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh bapak Edi Nanang selaku kepala MAN Lumajang sebagai berikut:

[121] Observasi, *Kegiatan Rapat Evaluasi Bulanan* , Madrasah Aliyah Negeri Lumajang, 24 September 2023.

> "*reward* yang akan kami berikan itu untuk siswa dan guru. Guru akan kami beri apresiasi ketika mereka memiliki suatu prestasi atau karya dan akan kami beri punishment semisal ketika melanggar tidak mengikuti kegiatan tanpa ada alasan maka akan kami peri pembinaan. Kami juga memberikan keleluasan untuk berinovasi kepada guru, disini juga ada guru yang sudah memiliki karya cerpen, puisi dan lomba-lomba."[122]

Selain itu, waka kurikulum juga menyampaikan hal yang sama terkait pemberian *reward* kepada para guru sebagai berikut:

> "untuk reward itu kami berikan kepada guru yang memiliki prestasi ataupun memiliki kinerja baik seperti guru yang disiplin terhadap waktu, guru yang selalu mengikuti kegiatan madrasah, dan guru yang menyenangkan bagi siswa. Adanya pemberian hadiah ini membuat guru termotivasi dan bersemangat dalam mengemban amanah dan mendidik siswa. Kegiatan pemberian hadiah ini dilakukan ketika bebarengan dengan moment, contoh kemarin itu ada peringatan hari guru maka seluruh guru dan siswa dikumpulkan dilapangan biasanya di akhir kegiatan akan dibacakan nominasi guru yang memiliki prestasi."[123]

Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu Siti Hasanah selaku guru senior yang mengemban amanah sebagai guru penjaskes sebagai berikut:

> "hadiah di madrasah ini diberikan kepada para guru yang memiliki prestasi dan guru yang mampu mengantarkan siswanya menjuarai lomba-lomba. Alhamdulillah saya juga pernah mendapatkan hadiah dari madrasah pada saat saya membimbing salah satu siswa yang menjuarai lomba bela diri di tingkat kabupaten."[124]

Dari beberapa hasil wawancara di atas strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik berupa pemberian *reward* atau hadiah sangat memberikan dampak besar bagi

[122] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023
[123] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.
[124] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

madrasah. Kegiatan ini terbukti memberikan dorongan dan motivasi bagi para civitas akademik madrasah dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencetak tenaga pendidik di MAN Lumajang yang profesional dan berprestasi. Banyaknya prestasi yang telah diraih oleh lembaga merupakan bukti keberhasilan kepala madrasah dalam menerapkan strategi kepemimpinan.

c) Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)

Kegiatan musyawarah guru mata pelajaran ini bertujuan untuk mempertahankan serta meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Kegiatan ini merupakan wadah untuk para guru yang memiliki rumpun mata pelajaran yang sama. Kepala madrasah MAN lumajang mewajibkan kepada semua guru untuk mengikuti MGMP. Sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala madrasah MAN Lumajang sebaga berikut:

> "ada kegiatan yang wajib diikuti dan itu sudah terjadwal yaitu MGMP. Mereka memiliki program di MGMP yang sesuai dengan mapel yang direncanakan apa terkait dengan apakah mereka akan meningkatkan mutu tentang metode pembelajaran, atau terkait dengan peningkatan untuk membuat powerpoint, menyimpan data-data secara online. Lusa para guru MIPA mengaddakan MGMP untuk membahas penyusunan RPP berbasis literasi dan numerasi pada rumpun MIPA."[125]

Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh ibu siti johar selaku waka kurikulum sebagai berikut:

> "kegiatan yang rutin dilakukan itu mgmp dilaksanakan satu minggu sekali. Di man ini hampir ketua mgmp itu berasal dari MAN dan sebagian besar guru-guru di madrasah ini menjadi model bagi madrasah swasta yang lain. Hal pertama yang kami lakukan yaitu

[125] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023

> dengan merencanakan agenda pelatihan secara terstruktur dan relevan, menyusun materi sesuai dengan perkembangan kurikulum, menetapkan narasumber, memanfaatkan teknologi atau media pembelajaran yang relevan dan melakukan evaluasi pencapaian tujuan untuk menentukan tindak lanjut."[126]

Ibu Siti Hasanah selaku guru senior yang mengemban amanah sebagai guru penjaskes juga menambahkan uapaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru sebagai berikut:

> "Ustd edi ini untuk kualitas pendidik selalu di utamakan, beliau mewajibkan kepada kami untuk mengikuti MGMP. Kalau yang saya rasakan ketika mengikuti MGMP tersebut ya senang karena saling sharing sesame guru mata pelajaran. Ya kita akan mendapatkan ilmu-ilmu dan pengalaman baru nantinya."[127]

Beberapa hasil wawancara di atas bisa disimpulkan bahwa kepala madrasah sebagai motivator dan fasilitaor terus berupaya untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan mewajibkan para guru untuk mengikuti kegiatan MGMP. Kepala MAN Lumajang berharap dengan adanya musyawarah guru mata pelajaran tersebut akan menambah wawasan keilmuan dan pengalaman sesama guru serumpun. Kegiatan tersebut tujuannya untuk mewadahi para guru sebagai forum komunikasi dan tukar fikiran sebagai penyelesaian masalah yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran.

Hal tersebut juga bisa dilihat dari hasil observasi langsung dengan melihat kegiatan mgmp di lembaga Sebagaimana gambar berikut:[128]

---

[126] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.
[127] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.
[128] Observasi, *Kegiatan MGMP*, Madrasah Aliyah Negeri Lumajang, 24 September 2023.

Gambar 4.4 ***Kegiatan Mgmp***

d) Pelatihan-pelatihan

Pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga merupakan cara umum pada setiap institusi pendidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi para guru. Pelatihan-pelatihan dinilai sangat evektif bagi para guru untuk mendapakan bekal intelektual untuk diterapkan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala MAN Lumajang sebagai berikut:

> "akan kami kategorkan dari para guru mana guru yang membutuhkan untuk mengikuti diklat, yang mengikuti seminar, bimtek dan sebagainya. Saya selalu berkoordinasi dengan para wakil kepala madrasah untuk guru yang kami kirimkan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut. Karena memang ada beberapa guru yang sudah mahir dan sudah mengikuti pelatihan tidak perlu untuk mengikuti lagi, untuk mengantisipasi hal tersebut. Jadi kami terus berusaha memberikan fasilitas kepada para guru agar ada pemerataan pelatihan yang sesuai dengan tupoksi para guru."[129]

[129] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023

Selanjutnya waka kurikulum menambahkan bahwa usaha lain kepala madrasah dalam mencetak tenaga pendidik profesional dilakukan dengan mendelegasikan para pendidik mengikuti pelatihan sebagai berikut:

> "Iya dengan cara bentuk pembinaan, melakukan bimtek, workshop, seminar, pelatihan digital itu cara untuk meningkatkan professional guru" [130]

Ibu Siti Hasanah menuturkan bahwa kepala madrasah terus memperhatikan kompetensi para pendidik di MAN Lumajang dengan mengikutsertakan mengikuti pelatihan-pelatihan sebagai berikut:

> "Kalau program pelatihan biasanya dari kemenag seperti seminar, workshop, bimtek kalau di man biasanya didatangkan dari Surabaya yang mengikuti adalah semua guru. Untuk pelaksanaannya itu biasanya 3-4 hari."[131]

Beberapa hasil wawancara di atas peneliti menyipulkan bahwa kepala madrasah selalu berusaha memberikan semaksimal mungkin untuk mencetak pendidik profesional. Pelatihan-pelatihan yang dilakukan diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang menyenangkan dan inovatif. Pelatihan yang dilakukan di MAN Lumajang berupa pelatihan seminar, workshop, bimtek, dan digitalisasi. Kepala madrasah selalu melakukan koordinasi bersama para wakil kepala madrasah untuk melakukan pencatatan kepada guru yang membutuhkan pelatihan. Hal tersebut dilakukan untuk pemerataan para guru dalam mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tupoksi.

---

[130] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.

[131] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

Dengan demikian, dari hasil beberapa wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwa kondisi tenaga pendidik di MAN Lumajang bisa dikatakan baik karena sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru. Berbagai upaya telah dilakukan oleh kepala madrasah untuk senantiasa menjaga serta meningkatkan profesionalisme para guru dengan melakukan rapat evaluasi bulanan, pemberian hadiah, MGMP, dan pelatihan-pelatihan. Cara tersebut dirasa sangat berpengaruh bagi guru dalam meningkatkan kompetensi keprofesionalannya agar memiliki kinerja yang semakin maksimal dan diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

3. Implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

Segala kebijakan dan program yang ada di dalam organisasi tentu ada konsekuensi dampak dari hal-hal yang dijalankan. Dengan adanya hal tersebut, implikasi bisa diartikan sebagai suatu dampak yang muncul dari adanya suatu kebijakan yang diterakan oleh kepala madrasah. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang kepala madrasah untuk mempengaruhi bawahannya dengan mengikuti arahan dan instruksi yang diberikan supaya tujuan lembaga dapat tercapai. Kepala madrasah diharapkan mampu menciptakan lingkungan akademik yang berkualitas melalui pelatihan-pelaihan untuk meningkatkan profesionalisme pendidik. Tenaga pendidik yang muda maupun yang sudah tua akan mendapatkan hak yang sama baik dari segi pelayanan maupun

pelatihan-pelatihan. Penyamarataan tersebut akan memberikan kenyamanan bagi pendidik sehingga mereka memiliki keyakinan, komitmen, dan semangat dalam mengemban amanah. Berikut implikasi dari kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru:

a. Memiliki loyalitas tinggi

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah akan menentukan arah kemjuan lembaga. Pemimpin yang baik adalah yang memberi pelayanan maksimal kepada seluruh civitas akademik madrasah. Hal ini disampaikan oleh ustad Edi Nanang selaku Kepala Madrasah MAN Lumajang, beliau menyampaikan sebagai berikut:

> "…Saya menerapkan gaya kepemimpinan kolegial, jadi sumber daya yang ada saya manfaatkan sebaik mungkin untuk menciptakan lingkugan akademik yang berkualitas di madrasah. Dampaknya yaitu seluruh SDM baik itu guru, staff, komite itu memiliki komitmen, kepercayaan, loyalitas dan keinginan untuk menyongsong kebijakan madrasah dalam rangka mempersiapkan lulusan yang berkualitas."[132]

Informan di atas menyampaikan bahwa implikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu seluruh civitas akademika madrasah memiliki komitmen, loyalitas dan semangat untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.

Hal tersebut ibu Siti Hasanah sebagai guru penjaskes juga memberi informasi tambahan bahwa:

> "Masing-masing kepala kan punya karakter atau gaya kepemimpinan tersendiri ya, kalau ustad Edi ini selalu melibatkan para pihak yang berkepentingan dalam mengeluarkan kebijakan. Kalau saya merasa

[132] Wawancara Ustad Edi Nanang Sofyan Hadi, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023

> bahwa beliau itu sangat wellcome meskipun kepada pegawai baru, kemudian beliau juga sangat mengayomi dan selalu memberi semangat dan dorongan kepada kami ya meskipun keahlian kami para guru yang sudah berumur, kami mengakui masih jauh dari yang muda-muda. Dampak dari hal tersebut yang membuat kami para guru memiliki semangat dan loyalitas untuk bekerjasama dalam kemajuan lembaga"[133]

Wakil kepala madrasah di bidang kurikulum juga memberikan penjelasan terkait implikasi kepemimpinan kepala madrasah, beliau mengatakan:

> "menurut saya mas ketika pemimpin memiliki nilai integritas dan kepemimpinan yang memberi pelayanan kepada warga madrasah itu akan membangun sinergitas bagi madrasah. Kepala madrasah mendayagunakan para pegawai madrasah untuk berkerjasama dan selalu melibatkan mereka dalam agenda madrasah. Dampak dari hal tersebut adalah para civitas akademik saling bersinergi dalam mentaati peraturan yang ditetapkan oleh lembaga dan mengikuti seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga."[134]

Wawancara dengan waka kurikulum di atas menyampaikan bahwa kepala MAN Lumajang menerapkan kepemimpinan kolegial yang seluruh civitas akademik madrasah saling bersinergi dalam mentaati peraturan yang ditetapkan oleh lembaga dan mengikuti seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa implikasi gaya kepemimpinan dari kepala madrasah akan menjunjung tinggi martabat lembaga. Seluruh civitas akademika madrasah memiliki komitmen, loyalitas dan semangat untuk

[133] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.
[134] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.

mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah. Selain itu, Civitas akademik madrasah saling bersinergi dalam mentaati peraturan yang ditetapkan oleh lembaga dan mengikuti seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga.

b. Memiliki banyak prestasi

Kepemimpinan yang dijalankan oleh bapak edi membuktikan bahwa beliau sangat responsif dan peka terhadap kompetensi para pendidik dan staff. Pendidik yang profesional akan memberikan dampak baik bagi madrasah, sebagaiana MAN Lumajang telah meraih banyak prestasi baik akademik maupun non akademik, prestasi tersebut tidak hanya diraih oleh peserta didik saja melainkan juga tenaga pendidik dan kepala madrasah itu sendiri. Sebagaimana yang penjelasan dari kepala madrasah berikut:

> "saya melihat bahwa kunci dari kesuksesan lembaga salah satunya yang terpenting ada di para pendidik, jadi ketika pendidik di lembaga berkompeten maka unsur lain akan mengikuti. Dampak yang terjadi dari meningkatnya kompetensi pendidik adalah akan menghasilkan prestasi-prestasi ataupun karya baik bagi dirinya maupun bagi siswa. Selain itu, kerja tim seluruh civitas akademik madrasah juga solid, saling bekerjasama dan memanfaatkan keahlian masing-masing pribadi."

Lebih lanjut juga disampaikan oleh Siti Johar Insiyah selaku waka kurikulum sebagai berikut:

> "Alhamdulillah ya mas disini sering sekali mengikuti perlombaan, olimpiade dsb dari berbagai tingkatan. Itu semua juga tidak luput dari peran pendidik yang mengayomi dan mendampingi para siswa."

Sehubungan dengan hal tersebut ustadzah Siti Hasanah selaku guru penjaskes memberikan penjelasan bahwa:

> "Alhamdulillah setiap kita mengikuti perlombaan kita mendapatkan juara ya meskipun ada yang belum beruntug. Dari situ menurut saya dampak dari ilmu yang diberikan oleh guru ketika pembelajaran."[135]

Berdasarkan wawancara di atas prestasi-prestasi yang telah diraih oleh pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa tersebut tentunya tidak terlepas dari kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah terus memaksimalkan perannya sebagai pemimpin, pendidik, supervisor, motivator, dan innovator untuk mencapai visi, misi dan tujuan secara efektif dan evisien. Prestasi yang telah diraih terdiri dari berbagai kategori mulai dari lingkup lembaga sampai nasional baik akademik maupun non akademik. Selain itu, kerja tim seluruh civitas akademik madrasah juga solid, saling bekerjasama dan memanfaatkan keahlian masing-masing pribadi.

c. Pembelajaran yang berkualitas

Tenaga pendidik yang profesional akan memberikan sumbangsih bagi terselenggarakannya pendidikan yang berkualitas. Guru sebagai pelaksana pendidikan akan memberikan pengaruh besar terhadap intelektual dan pengetahuan peserta didik. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah terkait implikasi yang terjadi dari peningkatan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

[135] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

> "Dampak nya yang terjadi adalah proses pembelajaran akan berjalan dengan lancar terus siswa juga merasa nyaman untuk menerima pembelajan artinya tidak boring dan tidak bosan dalam belajar. Sehingga akan mencetak siswa yang berprestasi untuk bisa melanjutkan jenjang pendidikan dan menitih karir berbisnis. Kemaren itu saya diundang oleh alumni sini untuk pembukaan bisnis propertinya. Selain itu ada juga workshop pelatihan digitalisasi untuk memberikan pengembangan pembelajaran kepada para guru yang dilaksanakan kondisional melihat kebutuhan guru."

Wawancara dengan kepala madrasah di atas menunjukkan bahwa kualitas intelektual siswa adalah gambaran dari kualitas dari pendidik. Guru harus memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa. Implikasi dari pendidik profesional adalah mereka akan mampu mengelola proses pembelajaran dengan baik dan mempersiapkan dan menghasilkan siswa untuk melanjutkan jenjang pendidikan dan terjun di masyarakat.

Lebih lanjut Waka kurikulum juga menambahkan mengenai dampak meningkatnya profesionalisme guru sebagai berikut:

> "Guru tidak sering meninggalkan jam mengajar, guru berkompetisi supaya kinerjanya lebih bagus lagi untuk menghasilkan siswa yang lebih tertib, disiplin dan pintar. Disisi lain kami memberikan kesempatan penuh kepada siswa untuk berpartisipasi, bertanya dan berkolaborasi dalam belajar mengajar."[136]

Informan waka kurikulum di atas menjelaskan implikasi dari pendidik profesional adalah mereka akan sadar bahwa guru memiliki kontribusi penuh atas terselenggarakannya pendidikan. Jadi guru yang profesional tidak akan sering meninggalkan waktu mengajar, selalu

[136] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.

melatih intelektualnya dan selalu memberikan hak penuh kepada siswa untuk berperan aktif dalam pembelajaran.

Ibu Siti Hasanah sebagai tenaga pendidik juga memberi penjelasan sebagai berikut:

> "Pembelajaran di lembaga akan stabil dan meningkat karena materi yang diberikan guru terarah. Dari situ akan menghasilkan siswa yang berprestasi, Alhamdulillah setiap tahun lulusan dari sini banyak yang diterima di perguruan tinggi mas ya meskipun ada juga yang memilih untuk berkerja karena keterbatasan ekonomi"[137]

Informan dari pendidik di atas menjelaskan bahwa implikasi dari pendidik profesional adalah proses kegiatan belajar mengajar di MAN lumajang akan stabil dan meningkat. Madrasah akan menghantarkan para siswa melanjutkan jenjang pendidikan ke perguruan tinggi.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas memberikan gambaran bahwa guru yang profesional memberi dampak berupa pembelajaran yang berkualitas. Implikasi dari pendidik profesional adalah mereka akan mampu mengelola proses pembelajaran dengan baik, tidak sering meninggalkan jam mengajar, berkompetisi supaya kinerjanya lebih baik, menghasilkan siswa yang memiliki karya dan prestasi baik akademik dan non akademik. Selain itu, pembelajaran yang berkualitas akan mempersiapkan dan menghasilkan siswa untuk melanjutkan jenjang pendidikan maupun membuka lapangan pekerjaan. Disisi lain para siswa diberikan kesempatan penuh untuk berpartisipasi, bertanya dan berkolaborasi dalam belajar mengajar

[137] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

d. Menguasai kurikulum dan bahan ajar

Dampak yang terjadi lainnya juga pada penguasaan bahan ajar dan kurikulum oleh para guru dengan menerapkan berbagai metode belajar melihat kebutuhan siswa dan materi. Para guru juga mempersiapkan dan mempelajari materi yang akan diberikan kepada siswa pada setiap pertemuan. Hal tersebut sebagaimana yang diungkapkan oleh waka kurikulum sebagai berikut:

> "karena sekarang sudah zamannya era digital maka semua guru wajib bisa menggunakan teknologi. Contohnya: materi disampaikan melalui powerpoint. Kami pernah mengadakan pelatihan pembuatan ppt dan video yang dilaksanakan pada saat dibutuhkan dan pada waktu liburan pada jam kosong. karena disini menerapkan kurikulum merdeka mas jadi guru leluasa untuk memilih berbagai perangkat bahan ajar."[138]

Lebih lanjut juga disampaikan oleh Siti Hasanah selaku tenaga pendidik sebagai berikut:

> "kurikulum merdeka yang diterapkan di lembaga menuntut guru untuk menguasai teknologi dengan cakap dan tepat guna. Disini juga sering diadakan pelatihan-pelatihan digitalisasi bagi para guru dan staff. Dan Alhamdulillah ada peningkatan dari para guru yang semula tidak bisa mengoperasikan dan menggunakan digital sekarang pelan-pelan sudah mulai lihai"[139]

[138] Wawancara Ustadzah Siti Johar Insiyah, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023

[139] Wawancara Ustadzah Siti Hasanah, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

Gambar 4.5 ***Pembelajaran Menggunakan Media Elektronik***

Dari pernyataan di atas implikasi yang terjadi bisa dilihat dari pendidik dalam metode pemberian materi kepada siswa selalu berfariatif dan inovatif. Pembelajaran juga dilaksanakan di luar kelas seperti di gazebo madrasah, di masjid, di laboratorium dengan melihat kebutuhan. Para guru juga bebas menggunakan metode belajar seperti ceramah, diskusi kelompok, eksperimen, tanya jawab, dan elektronik.

C. Hasil Penelitan

Dari seluruh pemaparan data ditemukan sejumlah gambaran mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN Lumajang. adapun temuan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

Peran kepemimpinan Kepala madrasah sebagai supervisor melakukan proses supervisi melalui 3 tahap sebagai berikut:

a. Perencanaan supervisi

Langkah pertama yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang dengan membentuk tim supervisi yang terdiri dari kepala madrasah, waka kurikulum dan guru senior untuk membantu memperlancar kegiatan supervisi. Perencanaan supervisi dilakukan pada setiap awal tahun ajaran baru untuk kegiatan supervisi selama satu tahun. Selanjutnya tim supervisi merumuskan, menetapkan, membuat jadwal dan instrumen supervisi akademik. Proses perencanaan program supervisi yang dirancang oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru seperti review kurikulum dan proses pembelajaran yang dilakukan guru mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar.

b. Pelaksanaan supervisi

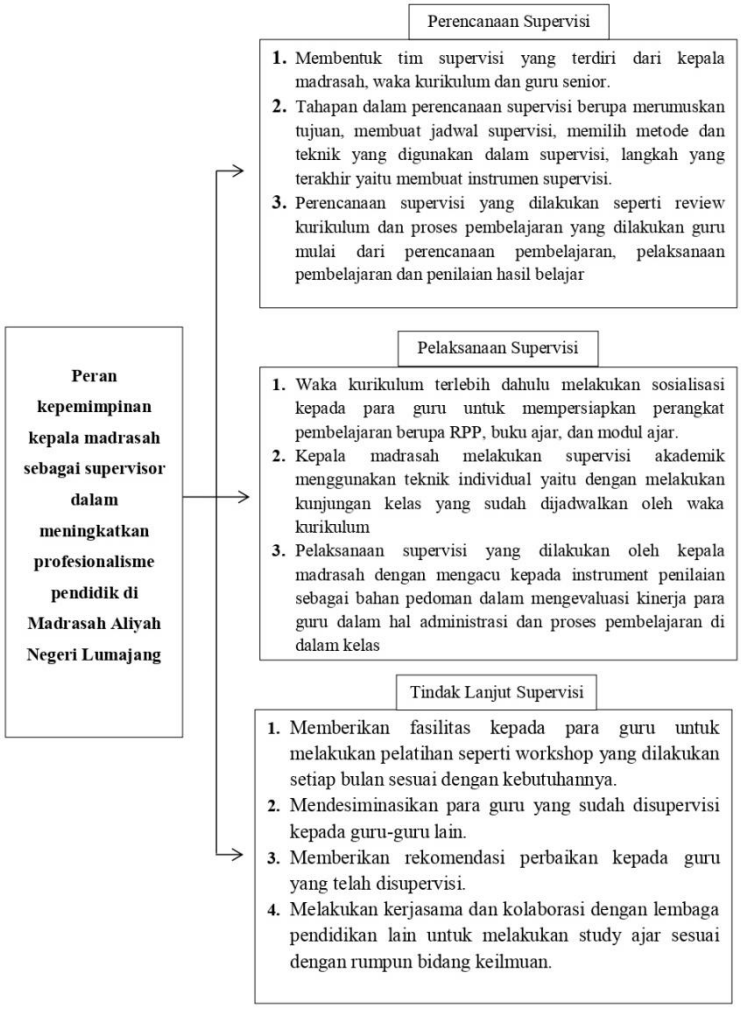
Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang menggunakan teknik individual yaitu dengan melakukan kunjungan kelas yang sudah dijadwalkan oleh waka kurikulum. Waka kurikulum melakukan sosialisasi kepada para guru untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran berupa RPP, buku ajar, dan modul ajar. Kepala madrasah melakukan supervisi untuk memberikan bantuan dan layanan kepada guru baik secara pribadi maupun kelompok dalam meningkatkan kompetensi dirinya untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas.

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan mengacu kepada instrument penilaian sebagai bahan pedoman dalam mengevaluasi kinerja para guru dalam hal administrasi dan proses

pembelajaran di dalam kelas. Penilaian administrasi meliputi perangkat pengajaran seperti program tahunan, program semester, silabus, RPP, dan kurikulum yang dimuat. Penilaian pembelajaran di kelas meliputi proses belajar mengajar, materi yang diberikan, metode mengajar, dan keaktifan guru dalam mengajar.

c. Tindak lanjut hasil supervisi

Tindak lanjut hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang setelah memberikan penilaian yaitu dengan menyediakan fasilitas berupa workshop kepada para guru pada setiap bulan sesuai dengan kebutuhannya. Selain itu, tindak lanjut yang dilakukan adalah dengan cara mendesiminasikan para guru yang sudah disupervisi kepada guru-guru lain, Melakukan kerjasama dan kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain untuk melakukan study ajar sesuai dengan rumpun bidang keilmuan.



bagan 4 1 *Peran Kepeminan Kepala Madrasah*

2. Karakteristik Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

Karakteristik kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala MAN Lumajang adalah: a) Visioner, b) Disiplin, c) Religius, d) Berwibawa, e) Jujur, f) Bertanggung jawab, g) Berakhlaqul karimah, h) Memberi semangat dan motivasi, i) Memberi pelayanan prima kepada pendidik.

Tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah model kolektif-kolegial dengan selalu melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan. Kondisi kinerja guru di MAN Lumajang sudah berkerja sesuai dengan tupoksi sebagai pendidik, hal ini dikarenakan pendidik sudah melalui beberapa proses tes dan persyaratan yang diminta oleh lembaga. Selain itu, seluruh tenaga pendidik diharuskan membuat laporan kinerja selama satu bulan. Pendidik di MAN Lumajang bisa dikatakan profesional karena mereka mampu mengelola kelas, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, menginovasi pembelajaran, membimbing, mendidik, melatih, memotifasi dan mencetak peserta didik yang memiliki segudang prestasi.

Kepala MAN Lumajang dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dilakukan melalui berbagai cara diantaranya adalah melakukan rapat evaluasi bulanan, pemberian penghargaan, musyawarah guru mata pelajaran dan mendelegasikan guru dalam kegiatan diklat, seminar, workshop, dan teman sejawat. Cara tersebut akan peneliti jabarkan sebagai berikut:

a. Rapat evaluasi bulanan dan agenda

Kepala madrasah mengadakan rapat evaluasi bulanan untuk mengetahui permasalahan yang dialami para guru dan staf sebagai bahan pengembangan diri mereka. Kegiatan rapat evaluasi bulanan juga dijadikan sebagai suatu wadah saling bertukar pikiran, gagasan, dan pengalaman untuk para guru dan staf. Rapat evaluasi bulanan membahas

tentang hasil pembelajaran, pencapaian belajar siswa serta implemenasi strategi pengajaran, pembaruan materi ajar, metode pengajaran dan pengintegrasian teknologi dalam pembelajaran. Rapat evaluasi bulanan yang dilakukan kepala madrasah juga membahas segala informasi tentang perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan terbaru kurikulum, perkembangan tenaga pendidik.

b. Pemberian penghargaan atau hadiah

Kepala madrasah memberikan penghargaan atau hadiah sangat memberikan dampak besar bagi lembaga. Kegiatan ini terbukti memberi dorongan dan motivasi bagi para civitas akademik madrasah dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencetak tenaga pendidik di MAN Lumajang yang profesional dan berprestasi. Banyaknya prestasi yang telah diraih oleh lembaga merupakan bukti keberhasilan kepala madrasah dalam menerapkan strategi ini.

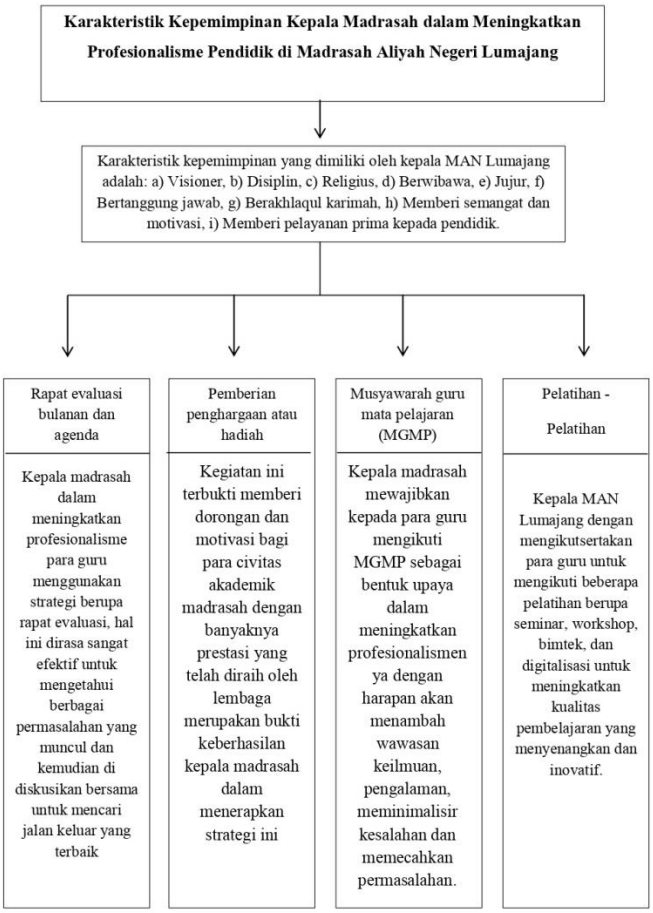
c. Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)

Kepala madrasah mewajibkan para guru untuk mengikuti kegiatan MGMP. Kepala MAN Lumajang berharap dengan adanya musyawarah guru mata pelajaran tersebut akan menambah wawasan keilmuan dan pengalaman sesama guru serumpun. Hal pertama yang dilakukan para guru yaitu dengan merencanakan agenda pelatihan secara terstruktur dan relevan, menyusun materi sesuai dengan perkembangan kurikulum, menetapkan narasumber, memanfaatkan teknologi atau media pembelajaran yang relevan dan melakukan evaluasi pencapaian tujuan

untuk menentukan tindak lanjut. MGMP yang dilakukan di MAN Lumajang seperti penyusunan RPP berbasis literasi dan numerasi pada rumpun MIPA.

d. Pelatihan-Pelatihan

Kepala madrasah melakukan pelatihan-pelatihan kepada para guru berupa seminar, workshop, bimtek, dan digitalisasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang menyenangkan dan inovatif. Kepala madrasah melakukan koordinasi bersama para wakil kepala untuk melakukan pencatatan kepada guru yang membutuhkan pelatihan demi pemerataan para guru dalam mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tupoksi.



Bagan 4 2 ***Karakteristik Kepemimpinan Kepala Madrasah***

3. Implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

a. Memiliki loyalitas tinggi

Hal tersebut bisa dilihat dari seluruh civitas akademika madrasah yang saling bersinergi dalam mentaati peraturan yang ditetapkan oleh lembaga dan mengikuti seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga. Selain itu, dapat juga dilihat dari para guru yang memberikan tutor teman sebaya kepada guru yang mengalami kendala dalam proses pembelajaran seperti penggunaan media elektronik. Selain itu, para

pendidik juga memiliki komitmen terhadap visi misi madrasah, mereka juga berperan aktif mengikuti kegiatan lembaga berupa ekstrakulikuler, proyek-proyek madrasah, dan pendelegasian kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan lembaga.

b. Memiliki banyak prestasi

Prestasi-prestasi tersebut bisa dilihat dari yang telah diperoleh lembaga baik dari pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa. Prestasi yang telah diraih terdiri dari berbagai kategori mulai dari lingkup lembaga sampai nasional baik akademik maupun non akademik. Hal tersebut sumbangsih dari kepemimpinan yang kuat serta efektif yang dijalankan kepala madrasah yang senantiasa memperhatikan kualitas layanan, kegiatan dan produk yang dihasilkan. Selain itu, kerja tim seluruh civitas akademik madrasah juga solid, saling bekerjasama dan memanfaatkan keahlian masing-masing pribadi.

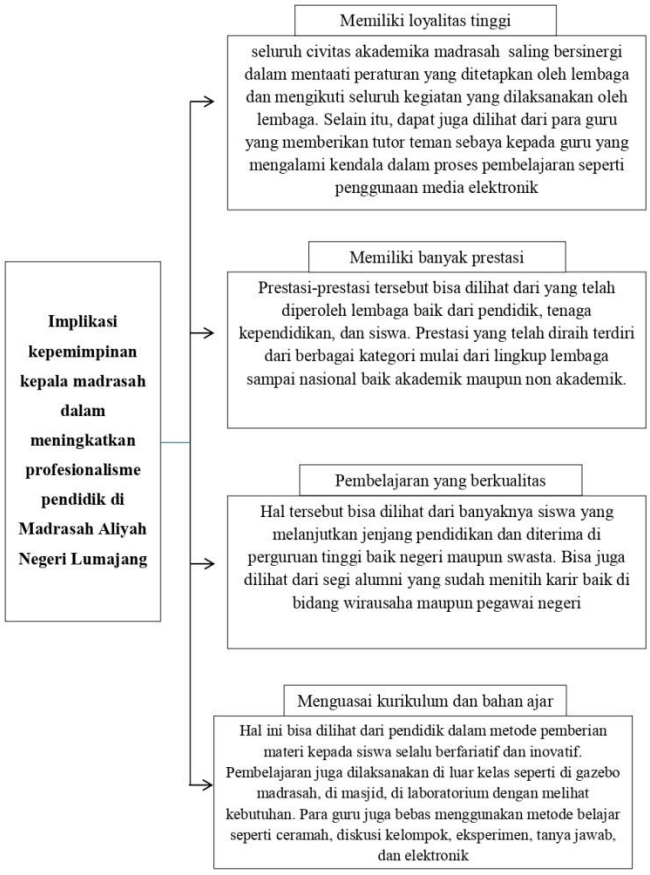
c. Pembelajaran yang berkualitas

Hal tersebut bisa dilihat dari banyaknya siswa yang melanjutkan jenjang pendidikan dan diterima di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Bisa juga dilihat dari segi alumni yang sudah menitih karir baik di bidang wirausaha maupun pegawai negeri. Para pendidik juga berfokus kepada pengembangan karakter para siswa seperti berkomunikasi, berfikir dan mengatasi suatu permasalahan untuk menumbuhkembangkan nilai-nilai positif, etika, moral dan tanggungjawab sosial. Seluruh pendidik dihimbau oleh kepala madrasah

untuk menciptakan suasana kelas yang ramah, nyaman, tertib dan inklusif sehingga para siswa merasa aman dan nyaman dalam belajar. Disisi lain para siswa diberikan kesempatan penuh untuk berpartisipasi, bertanya dan berkolaborasi dalam belajar mengajar

d. Menguasai kurikulum dan bahan ajar

Hal ini bisa dilihat dari pendidik dalam metode pemberian materi kepada siswa selalu berfariatif dan inovatif. Pembelajaran juga dilaksanakan di luar kelas seperti di gazebo madrasah, di masjid, di laboratorium dengan melihat kebutuhan. Para guru juga bebas menggunakan metode belajar seperti ceramah, diskusi kelompok, eksperimen, tanya jawab, dan elektronik. Kepala madrasah memberi dorongan kepada para guru untuk mengembangkan materi pembelajaran yang inovatif berupa pengintegrasian teknologi, proyek-proyek pembelajaran dengan memfasilitasi para guru mengikuti pelatihan digitalisasi. Pelatihan digitalisasi tersebut berupa workshop yang diadakan waktu kondisional sesuai dengan kebutuhan guru.



Bagan 4 3 ***Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah***

BAB V
PEMBAHASAN

A. Peran kepemimpinan kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

Kepala madrasah memiliki peran menjadi supervisor sebagai sarana kepada pendidik dan staf untuk memperbaiki dan mengembangkan proses kegiatan belajar mengajar, mengkoordinasi, membimbing, membantu guru dari tidak mampu menjadi berkemampuan, membantu guru menjadi pribadi yang cermat, kritis, dan memahami tugas serta kewajiban sebagai guru.[140]

Penelitian ini menekankan kepada peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya untuk meningkatkan profesionalisme para guru. Kepala madrasah sebagai supervisor melakukan proses supervisi melalui tiga tahapan sebagai berikut:

Pertama, Perencanaan supervisi sebagai langkah awal dalam menentukan arah pada tahap pelaksanaan supervisi maka diperlukan suatu rencana yang memuat serangkaian aktivitas dan kegiatan yang akan dilakukan oleh kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisi. Perencanaan merupakan proses menentukan dari berbagai alternatif tentang sasaran, cara-cara, dan tujuan yang akan dilaksanakan untuk tercapainya cita-cita madrasah secara sistematis dan berkesinambungan.[141] Perencanaan merupakan suatu cara dalam

---

[140] Syaiful Syagala, *Supervisi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2010). Hlm. 101

[141] Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), Hlm. 66.

mengantisipasi kesalahan yang akan terjadi, oleh karena itu perancanaan harus dibuat sebaik-baiknya secara matang dan terukur.[142]

Perencanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang dengan cara: 1) Membentuk tim supervisi yang terdiri dari kepala madrasah, waka kurikulum dan guru senior untuk membantu memperlancar kegiatan supervisi. 2) Perencanaan supervisi dilakukan pada setiap awal tahun ajaran baru untuk kegiatan supervisi selama satu tahun. Tahapan dalam perencanaan supervisi berupa merumuskan tujuan, membuat jadwal supervisi, memilih metode dan teknik yang digunakan dalam supervisi, langkah yang terakhir yaitu membuat instrumen supervisi. 3) Proses perencanaan program supervisi yang dirancang oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru seperti review kurikulum dan proses pembelajaran yang dilakukan guru mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar.

Kedua, Pelaksanaan supervisi sebagaimana yang dikemukakan oleh Piet A Sahetian dan Frans Mataheru teknik supervisi yang bersifat individual yaitu supervisor melakukan kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, dan menilai diri sendiri.[143] Kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru yang sedang mengajar memiliki tujuan untuk membantu para guru dalam pemecahan kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Kunjungan kelas memiliki beberapa jenis yaitu kunjungan kelas tanpa

[142] Mochtar Effendi, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam,* (Jakarta: Penerbit Bhratara, 2016). Hlm. 74-75.
[143] Pict A. Sahetian dan Frans Mataheru. *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan,* (Surabaya: Usaha Nasional). Hlm. 45.

memberitahu kepada guru, kunjungan kelas dengan pemberitahuan kepada guru, dan kunjungan kelas atas dasar undangan dari guru.

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan di MAN Lumajang dengan cara: 1) Waka kurikulum terlebih dahulu melakukan sosialisasi kepada para guru untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran berupa RPP, buku ajar, dan modul ajar. 2) Kepala madrasah melakukan supervisi akademik menggunakan teknik individual yaitu dengan melakukan kunjungan kelas yang sudah dijadwalkan oleh waka kurikulum. Kepala madrasah melakukan supervisi kepada guru baik secara pribadi maupun kelompok dalam meningkatkan kompetensi dirinya untuk melaksanakan pembelajaran yang berkualitas. Supervisi yang telah dilakukan tersebut akan menghasilkan kelemahan dan keunggulan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan pembelajaran. 3) Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan mengacu kepada instrument penilaian sebagai bahan pedoman dalam mengevaluasi kinerja para guru dalam hal administrasi dan proses pembelajaran di dalam kelas. Penilaian administrasi meliputi perangkat pengajaran seperti program tahunan, program semester, silabus, RPP, dan kurikulum yang dimuat. Penilaian pembelajaran di kelas meliputi proses belajar mengajar, materi yang diberikan, metode mengajar, dan keaktifan guru dalam mengajar. Kepala MAN Lumajang melaksanakan supervisi dengan memeriksa kelengkapan perangkat dan media pembelajaran, mengamati proses pembelajaran, dan melakukan penilaian dengan instrument observasi.

Ketiga, Tindak lanjut dari hasil supervisi yang telah dilakukan oleh kepala madrasah perlu dilaksanakan guna memberikan manfaat yang nyata untuk meningkatkan kompetensi guru menjadi guru yag profesional. Tindak lanjut yang diberikan oleh kepala madrasah berupa melihat kembali catatam-catatan hasil supervisi, penguatan melalui pembinaan secara individu dan kelompok dan memfasilitasi para guru dalam beberapa kegiatan-kegiatan pelatihan.[144] Dengan adanya tindak lanjut akan memperbaiki kekurangan dan kelemahan guru serta mempertahankan kelebihan yang dimiliki guru agar lebih profesional. Pendidik yang profesional akan memberikan dampak kepada siswa dalam memahami dan menerima materi sehingga dapat menghasilkan siswa yang berprestasi.[145]

Hal tersebut seperti Tindak lanjut supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang yaitu 1) Memberikan fasilitas kepada para guru untuk melakukan pelatihan seperti workshop yang dilakukan setiap bulan sesuai dengan kebutuhannya. 2) Mendesiminasikan dari para guru yang sudah disupervisi kepada guru-guru lain. 3) Memberikan rekomendasi perbaikan kepada guru yang telah disupervisi. 4) Melakukan kerjasama dan kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain untuk melakukan study ajar sesuai dengan rumpun bidang keilmuan.

B. Karakteristik Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

---

[144] Anissyahmai, *Supervisi Akademik Kepala Sekolah*. Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana, Vol 10, No. 3, 2016. Hlm. 318-319.

[145] Istianah, Lis. *Implementasi Program Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sman 1 Cikarang Utara Dan Man Bekasi,* Jurnal Upi: Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol 26, No 1, 2019, Hlm. 86.

Kepemimpinan dalam konsep Al-Qur'an diistilahkan sebagai *Imamah* yaitu pemimpin dengan istilah imam. Sebagai pemimpin tidak patut untuk melakukan perbuatan zalim dalam keilmuan, perbuatan, mengambil keputusan serta menerapkannya.[146] Dalam Islam Allah menciptakan manusia sebagai seorang hamba yang memiliki kewajiban untuk beribadahh dan sebagai khalifatullah yang memiliki jabatan untuk mengurus dunia sebagai jalan menuju akhirat. Sebagaimana fiman Allah dalam Al-Qur'an yang menjelaskan tugas pemimpin dalam islam sebagai berikut:

Surah Al-Anbiya' Ayat 73;[147]

وَجَعَلْنَاهُمْ اَئِمَّةً يَّهْدُوْنَ بِاَمْرِنَا وَاَوْحَيْنَآ اِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَاِقَامَ الصَّلٰوةِ وَاِيْتَآءَ الزَّكٰوةِ وَكَانُوْالَنَا عَابِدِيْنَ

Artinya: kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah kami dan kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah.

Berdasarkan hasil temuan peneliti dari hasil observasi dan wawancara, Karakteristik kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala MAN Lumajang adalah:

a) Visioner, Kepala madrasah mampu membaca potensi yang ada serta memiliki wawasan masa depan untuk menjadikan madrasah digital, dan selalu memberikan dukungan pengembangan profesional guru dengan menyediakan pelatihan, seminar dan workshop.

[146] Kurniawan, Defri Nof Putra, DKK. *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam,* Jurnal, (PRODU: Prokurasi Edukasi, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020). Vol.2, No. 1. Hlm. 4.

[147] Abdul Aziz Ahmad, Muhammad Sya'ban Al-Hafizh, *Robbani Al-Qur'an Per Kata, Tajwid Warna,* (Jakarta Timur: PT. Surya Prisma Sinergi). Hlm. 418.

b) Disiplin, Kepala madrasah menegakkan aturan kepada semua guru tanpa adanya perlakuan khusus dan memberikan sanksi yang sesuai kepada para guru yang melanggar atau tidak mengikuti kegiatan.

c) Religius, Kepala madrasah menerapkan pengambilan keputusan sesuai dengan nilai-nilai islam, mengajak para guru untuk bersama-sama menciptakan suasana islami di dalam dan luar kelas dengan cara mengucapkan salam ketika bertemu dan berdoa ketika melakukan sesuatu.

d) Berwibawa, Kepala madrasah memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bidang pendidikan, administrasi madrasah dan mengelola madrasah, selalu memperhatikan empati terhadap kebutuhan dan aspirasi para guru.

e) Jujur, Kepala madrasah bersikap jujur dalam melakukan penilaian kinerja guru dengan keadilan dan integritas, dan memberikan penghargaan serta hukuman berdasarkan hal yang telah dilakukan bukan berdasarkan dendam pribadi atau faktor kedekatan pribadi.

f) Bertanggung jawab, Kepala madrasah mendukung pengembangan profesional para guru dengan cara mendorong guru untuk mengikuti program yang relevan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, serta melibatkan para guru untuk berpartisipasi dalam merumuskan dan melaksanakan solusi bersama.

g) Memberi semangat dan motivasi, Kepala madrasah mengadakan acara atau kegiatan pemberian penghargaaan atau sertifikat untuk

mengapresiasi pencapaian para guru dan menciptakan budaya kerja madrasah yang positif dan kolaboratif.

h) Memberi pelayanan prima kepada pendidik, Kepala madrasah mengadakan pertemuan atau workshop untuk memfasilitasi pertukaran ide dan pengalaman, menyediakan fasilitas dan bimbingan sesuai dengan kebutuhan para guru.

Karakteristik yang dimiliki oleh kepala madrasah tersebut sudah sesuai dengan ciri-ciri pemimpin dalam prespektif islam serta teori-teori para pakar.

Amin Hadari dan M. Isom El-Saha mengartikan bahwa kepemimpinan kolektif merupakan kepemimpinan kolaboratif yang saling menguntungkan seluruh elemen suatu institusi ikut andil dalam membangun dan mengakomodasi tujuan bersama.[148] kepemimpinan kepala madrasah beserta para guru dan staf mengambil peranan yang penting untuk memperbaiki kualitas pembelajaran di lembaga.

Hal tersebut sebagaimana yang tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala MAN Lumajang menerapkan model kepemimpinan kolektif-kolegial. Kepala madrasah selalu melibatkan berbagai pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan segala sesuatu yang berkaitan dengan aktivitas lembaga.

Untuk mencapai tujuan madrasah secara optimal perlu diadakannya pembagian kerja yang jelas, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang

[148] Amin Hadari, M. Isom El-Saha, *Peningkatan Mutu Terpadu Pesantren dan Madrasah Diniyah,* (Jakarta: Diva Pustaka, 2004), Hlm. 22.

tepat, melibatkan bawahan yang bersangkutan dalam pengambilan keputusan.[149] Tujuan dari kepemimpinan kolektif adalah menyukseskan tujuan bersama sebuah kelompok dengan membangun kelompok yang menanamkan pada kepentingan bersama, mendorong dan memudahkan interaksi yang memuaskan.[150]

Kondisi kinerja guru di MAN Lumajang sudah berkerja sesuai dengan tupoksi sebagai pendidik, hal ini dikarenakan pendidik sudah melalui beberapa proses tes dan persyaratan yang diminta oleh lembaga. Selain itu, seluruh tenaga pendidik diharuskan membuat laporan kinerja selama satu bulan. Pendidik di MAN Lumajang bisa dikatakan profesional karena mereka mampu mengelola kelas, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, menginovasi pembelajaran, membimbing, mendidik, melatih, memotifasi dan mencetak peserta didik yang memiliki segudang prestasi.

Untuk menjaga kestabilan kompetensi yang dimiliki guru maka kepala madrasah harus melakukan peningkatan profesional pendidik yang bisa dilakukan melalui dua cara yaitu formal dan informal. Pengembangan secara formal dilakukan melalui lokakarya, mentoring, mengikuti seminar, worksop, PPG dan lainnya, pengembangan secara informal dilakukan melalui kegiatan membaca karya ilmiah, menonton film dokumener yang berkaitan dengan disiplin akademis dan lainnya.[151]

---

[149] Aryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Hlm. 83.
[150] Hasan Basri dan Tatang. S, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), Hlm. 14.
[151] Baharuddin, Rabial Kanada, *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui In House Training*, Journal Of Islamic Education Management, Vol. 3 No. 2. Desember 2017. Hlm. 4.

Kepala MAN Lumajang dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dilakukan melalui berbagai cara diantaranya adalah melakukan rapat evaluasi bulanan, pemberian penghargaan, musyawarah guru mata pelajaran dan mendelegasikan guru dalam kegiatan diklat, seminar, workshop, dan teman sejawat. Hasil temuan penelitian ini selaras dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Mempawah Hilir dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam kegiatan MGMP, pelatihan-pelatihan, studi banding, memberi peluang bagi guru yang ingin melanjutkan jenjang pendidikan lebih tinggi.[152] Cara tersebut akan peneliti jabarkan sebagai berikut:

Pertama, rapat evaluasi bulanan dan agenda. Kinerja dari seseorang tidak bisa diketahui apabila tifak ada tolak ukur keberhasilannya. Tolak ukur sederhana bisa diadakan melalui rapat evaluasi baik jangka mingguan, bulanan, dan semester. Rapat evaluasi merupakan perantara yang dilakukan untuk mengetaho sejauh mana pencapaian yang diperoleh dan apa saja yang harus diperbaiki.[153] Nur asiah menyatakan bahwa proses tatap muka yang dilakukan secara langsung antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, para guru dan staf memungkinkan adanya pembahasan dan menganalisis tentang kegiatan belajar

[152] Yuliana, Masluyah Suib, Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA Negeri 1 Mempawah Hilir*, Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Katulistiwa, Vol 3, N0. 4, April 2014, hlm. 11

[153] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Grafinfo Persada, 1995), Hlm. 82.

mengajar.[154] Rapat digunakan sebagai bahan evaluasi serta pengolahan diri bagi seluruh pegawai dalam lembaga pendidikan.

Sebagaimana yang dilakukan oleh Kepala MAN Lumajang dengan mengadakan Rapat evaluasi bulanan dan agenda untuk mengetahui permasalahan yang dialami para guru dan staf sebagai bahan pengembangan diri mereka. Kegiatan rapat evaluasi bulanan juga dijadikan sebagai suatu wadah saling bertukar pikiran, gagasan, dan pengalaman untuk para guru dan staf. Kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme para guru menggunakan strategi berupa rapat evaluasi, hal ini dirasa sangat efektif untuk mengetahui berbagai permasalahan yang muncul dan kemudian di diskusikan bersama untuk mencari jalan keluar yang terbaik. Rapat evaluasi bulanan membahas tentang hasil pembelajaran, pencapaian belajar siswa serta implemenasi strategi pengajaran, pembaruan materi ajar, metode pengajaran dan pengintegrasian teknologi dalam pembelajaran. Rapat evaluasi bulanan yang dilakukan kepala madrasah juga membahas segala informasi tentang perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan terbaru kurikulum, perkembangan tenaga pendidik.

Kedua, pemberian hadiah**.** Sebagai motivator Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para pendidik melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin,

[154] Nur Asiah, Muhammad Arif Tiro, Eka Apriyanti, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Takalar,* Jurnal Education and Development, Vol. 9, No. 4, 2021. Hlm. 214.

dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.[155]

MAN Lumajang dalam meningkatkan profesional para guru dengan memberikan penghargaan atau hadiah. Kegiatan ini terbukti memberi dorongan dan motivasi bagi para civitas akademik madrasah dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencetak tenaga pendidik di MAN Lumajang yang profesional dan berprestasi. Banyaknya prestasi yang telah diraih oleh lembaga merupakan bukti keberhasilan kepala madrasah dalam menerapkan strategi ini.

Oleh karena itu, Kepala madrasah harus bisa menumbuhkan motivasi kepada seluruh civitas akademika agar mereka mampu berkerja sesuai dengan tanggungjawab yang mereka ampu. Kepala madrasah harus bisa memberi motivasi berupa intensif, reward atau sanjungan, hal tersebut akan menumbuhkan rasa semangat dan tanggung jawab kepada pendidik dalam melaksanakan tugas.

Ketiga, mewajibkan MGMP. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ahmad Zubair bahwa upaya yang dilaksanakan untuk meningkakan profesionalisme guru salah satunya dengan membentuk kelompok kerja guru bidang study serumpun (MGMP). Kegiatan tersebut sebagai wadah bagi pendidik untuk melakukan diskusi dan berbagi pengalaman dalam menghadapi serta memecahkan masalah yang terjadi dalam lingkup mata pelajaran atau pembelajaran di dalam kelas.[156] Hasil Penelitan jurnal sebelumnya juga

[155] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2005), Hlm. 20.
[156] Ahmad Zubair, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Mapen: Jurnal Manajer Pendidikan, Vol. 11, No. 4, 2017, Hlm. 105.

menyatakan bahwa strategi kepala sekolah SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa membentuk MGMP sebagai pengembangan diri untuk meningkatkan kapasitas, kemampuan, menambah pengetahuan dan keterampilan serta memecahkan masalah dalam rumpun bidang studi.[157]

Hal tersebut sama halnya yang terdapat di MAN Lumajang bahwa Kepala madrasah mewajibkan guru untuk mengikuti Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dengan harapan akan menambah wawasan keilmuan, menambah pengalaman, meminimalisir kesalahan, dan memecahkan permasalahan yang terjadi pada guru. Kepala madrasah mewajibkan kepada para guru mengikuti MGMP sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan profesionalismenya. Hal pertama yang dilakukan para guru yaitu dengan merencanakan agenda pelatihan secara terstruktur dan relevan, menyusun materi sesuai dengan perkembangan kurikulum, menetapkan narasumber, memanfaatkan teknologi atau media pembelajaran yang relevan dan melakukan evaluasi pencapaian tujuan untuk menentukan tindak lanjut. MGMP yang dilakukan di MAN Lumajang seperti penyusunan RPP berbasis literasi dan numerasi pada rumpun MIPA.

Keempat, pelatihan-pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam meningkatkan kemampuan intelektual termasuk pengatuhan, penguasaan, penerapan, dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi para guru yang akan memberikan dampak pada peningkatan kompetensi sebagai penunjang

[157] Metty Nurherliyany, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Study Pada SMPN 2 Jatisari Dan SMPN 2 Salapa Kabupaten Tasikmalaya,* Indonesian Journal Of Education Management And Administration Review, 2017 Desember, Vol 1 Nomor 2, Hlm. 169.

menjadi guru profesional.[158] Dengan adanya pelatihan-pelatihan kepada guru akan memberikan dampak kepada meningkatnya kompetensi diri, memperdalam ilmu, pengembangan diri, menambah kepercayaan bagi guru.

Sebagaimana yang telah dilakukan oleh kepala MAN Lumajang dengan mengikutsertakan para guru untuk mengikuti beberapa pelatihan berupa seminar, workshop, bimtek, dan digitalisasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang menyenangkan dan inovatif. Kepala madrasah melakukan koordinasi bersama para wakil kepala untuk melakukan pencatatan kepada guru yang membutuhkan pelatihan demi pemerataan para guru dalam mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan tupoksi.

C. Implikasi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

Pertama, Memiliki loyalitas tinggi. Loyalitas kerja merupakan suatu kesetiaan dan kepatuhan seseorang kepada peraturan yang ditetapkan organisasi. Loyalitas tercermin dari sikap seseorang dalam melakukan keahlian dan kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya, menjaga hubungan baik dengan pimpinan, bekerja sama dengan teman sejawat, dan menjaga nama baik organisasi. Rasimin dalam syaputra mengartikan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu kesetiaan, pengabdian, dan

[158] Samuel Kali Kulla, *Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smk di Kabupaten Sumba Barat,* Jurnal Dinamika: Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 2, 2017. Hlm. 83

kepercayaan seseorang yang dibarengi rasa cinta, memiliki dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan terbaik bagi organisasi.[159]

Implikasi yang terjadi bisa dilihat dari seluruh civitas akademika MAN Lumajang yang saling bersinergi dalam mentaati peraturan yang ditetapkan oleh lembaga dan mengikuti seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga. Para guru yang memberikan tutor teman sebaya kepada guru yang mengalami kendala dalam proses pembelajaran seperti penggunaan media elektronik. Selain itu, para pendidik juga memiliki komitmen terhadap visi misi madrasah, mereka juga berperan aktif mengikuti kegiatan lembaga baik akademik dan non akademik berupa ekstrakulikuler, proyek-proyek madrasah, dan pendelegasian kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan lembaga.

Kedua, Memiliki banyak prestasi. Lembaga yang efektif bisa disebut sebagai lembaga yang berhasil dan lembaga yang berprestasi. Lembaga yang efektif merupakan lembaga yang mampu menghasilkan murid yang berprestasi baik keterampilan dasar yang diukur dari prestasi belajar (akademik) dan keterampilan mengembangkan potensi dalam berbagai kegiatan lomba, kompetisi, dan olimpiade (non akademik).[160] Lembaga yang memiliki banyak prestasi tidak luput dari adanya kepemimpinan kepala madrasah yang kuat dan tenaga pengajar yang profesional.

Implikasi yang terjadi bisa dilihat dari MAN Lumajang yang telah berhasil menorehkan berbagai macam prestasi baik dari pendidik, tenaga

[159] Syaputra, A. Wasnury, R. Rama, R. *Pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru.* Jurnal Online Fakultas Ekonomi (JOM FEKON), Vol. 4. No. 1.

[160] Sergiovanni, Thomas. J, *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*, Boston: Allyn And Bacon. 1991.

kependidikan, dan siswa. Prestasi yang telah diraih terdiri dari berbagai kategori mulai dari lingkup lembaga sampai nasional baik akademik maupun non akademik. Kepala MAN Lumajang sebagai top manager mampu menggerakkan, mempengaruhi dan memberikan dorongan kepada seluruh tenaga pendidik untuk meningkatkan profesionalismenya agar meraih banyak prestasi. Selain itu, kerja tim seluruh civitas akademik madrasah juga solid, saling bekerjasama dan memanfaatkan keahlian masing-masing pribadi.

Ketiga, Pembelajaran yang berkualitas. Menurut seto mulyadi dalam jurnal mulyono mengatakan bahwa pendidik yang memiliki gelar profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya harus bisa menghadirkan pembelajaran yang menyenangkan.[161]

Implikasi yang terjadi bisa dilihat dari banyaknya lulusan MAN Lumajang yang melanjutkan jenjang pendidikan dan diterima di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Bisa juga dilihat dari segi alumni yang sudah menitih karir baik di bidang wirausaha maupun pegawai negeri. Selain itu, para pendidik juga berfokus kepada pengembangan karakter para siswa seperti berkomunikasi, berfikir dan mengatasi suatu permasalahan untuk menumbuhkembangkan nilai-nilai positif, etika, moral dan tanggungjawab sosial. Seluruh pendidik dihimbau oleh kepala madrasah untuk menciptakan suasana kelas yang ramah, nyaman, tertib dan inklusif sehingga para siswa merasa aman dan senang dalam belajar. Disisi lain para siswa diberikan

[161] Mulyono, *Strategi Pembelajaran Yang Menyenangkan Untuk Mengoptimalkan Potensi Siswa*, Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar, Vol. 4, No. 1, Juli-Desember 2011, Hlm. 137.

kesempatan penuh untuk berpartisipasi, bertanya dan berkolaborasi dalam belajar mengajar.

Keempat, Menguasai kurikulum dan bahan ajar. Kompetensi tenaga pendidik merupakan perpaduan antara kemampuan personal, intelektual, sosial, spiritual dan teknologi yang akan membentuk kompetensi tenaga pendidik yang mencakup penguasaan materi, pemahaman karakter peserta didik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.[162] Jadi, kompetensi tenaga pendidik merupakan pengetahuan, keterampilan serta prilaku yang harus ada di kepribadiannya untuk menjalankan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian jurnal sebelumnya bahwa guru harus mampu dalam menguasai materi pelajaran, menguasai cara beradaptasi dengan peserta didik, dan metode yang digunakan berfariatif.[163] Hal tersebut bisa dilihat dari Implikasi yang terjadi kepada para pendidik MAN Lumajang dalam metode pemberian materi kepada siswa selalu berfariatif dan inovatif. Pembelajaran juga dilaksanakan di luar kelas seperti di gazebo madrasah, di masjid, di laboratorium dengan melihat kebutuhan. Para guru juga bebas menggunakan metode belajar seperti ceramah, diskusi kelompok, eksperimen, tanya jawab, dan elektronik. Kepala madrasah juga memberi dorongan kepada para guru untuk mengembangkan materi pembelajaran yang inovatif berupa pengintegrasian teknologi, proyek-proyek pembelajaran dengan

---

[162] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007). Hlm. 26.

[163] Metty Nurherliyany, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru (Study Pada SMPN 2 Jatisari Dan SMPN 2 Salapa Kabupaten Tasikmalaya,* Indonesian Journal Of Education Management And Administration Review, 2017 Desember, Vol 1 Nomor 2, Hlm. 169.

memfasilitasi para guru mengikuti pelatihan digitalisasi. Pelatihan digitalisasi tersebut berupa workshop yang diadakan waktu kondisional sesuai dengan kebutuhan guru

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Lumajang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan Kepala madrasah sebagai supervisor melakukan proses supervisi melalui 3 tahap sebagai berikut: ***Pertama,*** Perencanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang dengan cara: a) Membentuk tim yang terdiri dari waka kurikulum dan guru senior untuk membantu memperlancar kegiatan supervisi. b) Perencanaan supervisi dilakukan pada setiap awal tahun ajaran baru untuk kegiatan supervisi selama satu tahun. Tahapan dalam perencanaan supervisi berupa merumuskan tujuan, membuat jadwal supervisi, memilih metode dan teknik yang digunakan dalam supervisi, langkah yang terakhir yaitu membuat instrumen supervisi. ***Kedua,*** Pelaksanaan supervisi yang dilakukan di MAN Lumajang dengan cara: a) Waka kurikulum terlebih dahulu melakukan sosialisasi kepada para guru untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran berupa RPP, buku ajar, dan modul ajar. b) Kepala madrasah melakukan supervisi akademik menggunakan teknik individual yaitu dengan melakukan kunjungan kelas yang sudah dijadwalkan oleh waka kurikulum. ***Ketiga,*** Tindak lanjut supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala MAN Lumajang yaitu a) dengan memberikan fasilitas kepada para guru untuk

melakukan pelatihan sesuai dengan kebutuhannya. b) dengan cara desiminasi dari para guru yang sudah disupervisi kepada guru-guru lain. c) memberikan rekomendasi perbaikan kepada guru yang telah disupervisi.

2. Tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala MAN Lumajang menerapkan model kepemimpinan kolektif-kolegial. Pendidik di MAN Lumajang bisa dikatakan profesional karena mereka mampu mengelola kelas, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, menginovasi pembelajaran, membimbing, mendidik, melatih, memotifasi dan mencetak peserta didik yang memiliki segudang prestasi. Kepala MAN Lumajang dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dilakukan melalui berbagai cara diantaranya adalah melakukan rapat evaluasi bulanan, pemberian penghargaan, musyawarah guru mata pelajaran dan mendelegasikan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan. *Pertama,* Rapat evaluasi bulanan dan agenda untuk mengetahui permasalahan yang dialami para guru dan staf sebagai bahan pengembangan diri mereka. *Kedua,* memberikan penghargaan atau hadiah sebagai dorongan dan motivasi bagi para civitas akademik madrasah dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencetak tenaga pendidik di MAN Lumajang yang profesional dan berprestasi. *Ketiga,* mewajibkan guru untuk mengikuti MGMP dengan harapan akan menambah wawasan keilmuan, menambah pengalaman, meminimalisir kesalahan, dan memecahkan permasalahan yang terjadi pada guru. *Keempat,* mengikutsertakan para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan berupa

seminar, workshop, bimtek, dan digitalisasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang menyenangkan dan inovatif.

3. Dampak atau implikasi yang terjadi sebagai berikut: *Pertama,* memiliki loyalitas tinggi yang dibuktikan dengan saling bersinergi dalam mentaati peraturan yang ditetapkan oleh lembaga dan mengikuti seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga. Selain itu, para guru juga memberikan tutor teman sebaya kepada guru yang mengalami kendala dalam proses pembelajaran seperti penggunaan media elektronik. *Kedua,* memiliki bayak prestasi yang telah berhasil ditorehkan baik dari pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa. Prestasi yang telah diraih terdiri dari berbagai kategori mulai dari lingkup lembaga sampai nasional baik akademik maupun non akademik. *Ketiga,* pembelajaran yang berkualitas yang dibuktikan dengan banyaknya lulusan yang melanjutkan jenjang pendidikan dan diterima di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Bisa juga dilihat dari segi alumni yang sudah menitih karir baik di bidang wirausaha maupun pegawai negeri. *Keempat,* menguasai kurikulum dan bahan ajar yang dibuktikan dengan metode pemberian materi kepada siswa selalu berfariatif dan inovatif seperti ceramah, diskusi kelompok, eksperimen, tanya jawab, dan elektronik.. Pembelajaran juga dilaksanakan di luar kelas seperti di gazebo madrasah, di masjid, di laboratorium dengan melihat kebutuhan materi.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Kepala MAN Lumajang untuk selalu memperhatikan kebutuhan para pendidik dalam kegiatan belajar mengajar untuk lebih kondusif sesuai dengan perkembangan zaman sehingga guru bisa meningkatkan profesionalismenya.
2. Kepada para pendidik MAN Lumajang, diharapkan untuk terus meningkatkan wawasan pengetahuan dan penguasaan teknologi, dan dapat terus bekerjasama dengan elemen-elemen lain sehingga dapat mencetak pendidik yang profesional.
3. Kepada peneliti selanjutnya, penulis sarankan untuk mengkaji lebih banyak referensi dan sumber-sumber penunjang agar hasil yang diperoleh lengkap dan maksimal. Selanjutnya diharapkan penelitian ini dijadikan referensi dan bisa memberikan penemuan wawasan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul Aziz Ahmad, Muhammad Sya'ban Al-Hafizh, *Robbani Al-Qur'an Per Kata, Tajwid Warna*, Jakarta Timur: Pt. Surya Prisma Sinergi.

Abdullah Munir, 2008. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Akhmad Sanusi, Dkk, 1986. *Produktivitas Pendidikan Nasional*, Bandung: Ikip Bandung.

Amin Hadari, M. Isom El-Saha, 2004. *Peningkatan Mutu Terpadu Pesantren dan Madrasah Diniyah,* Jakarta: Diva Pustaka.

Arifin, 1995. *Kapita Selekta Pendidika,* Cet. Ke-3. *(Islam Dan Umum)*, Jakarta: Bumi Aksara.

Aryanto, 2006. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.

Cece Wijaya Dan A. Tabrani, 1994. *Kemampuan Dasar Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.

E. Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Dalam Konteks Menyukseskan Mbs Dan Kbk*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

E. Mulyasa, 2007. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru,* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Edi Nanang Sofyan Hadi, *Wawancara*, Kepala Madrasah MAN Lumajang, Pada Tanggal 19 September 2023.

Emzir, 2014. *Metodologi Penelitiab Kualitatif Analisis*, Jakarta: Rajawali Prers.

Fachruddin Saudagar, Ali Idrus, 2009, *Pengembangan Profesionalitas Guru,* Jakarta: Gaung Persada.

H.A.R. Tilar, 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional,* Jakarta: Rineka Cipta.

Hasan Basri dan Tatang. S, 2015. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.

Hikmah Luluk Ahadiyah, *Tenaga Pendidik Di Man Lumajang,* Wawancara 20 Desember 2022.

Husaini Usman, 2008. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Imam Gunawan, 2014. *Metode Penelitian Kualitaif Teori Dan Praktik,* Jakarta: Buni Aksara.

Imam Suprayogo, 1999, Cet. 1. *Reformasi Visi Pendidikan Islam*, Malang: Stain Press.

Kompri, 2017. *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional,* Jakarta: Kencana.

Kusnandar. 2007. *Guru Professional,* Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Lexy. J. Moleong, 2006. *Metodologi Penelitiaan Kualitatif,* Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.

Lia Yuliana, 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif,* Yogyakarta : Uny Press.

Moch. Idochi Anwar, 2004. *Adminstrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya Pendidikan: Teori Konsep Dan Isu,* Bandung: Alfabeta.

Mochtar Effendi, 2016. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta: Penerbit Bhratara.

Moeheriono, 1995. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Grafinfo Persada.

Muhammad Idrus, 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Yogyakarta:Erlangga.

Nanang Fattah, 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ngalim Purwanto, 2004. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan,* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nur Evendi, 2017. *Islamic Educational Leadership*, Yogyakarta: Kalimedia.

Pict A. Sahetian dan Frans Mataheru. *Prinsip Dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.

R. Sooekarto Indrafachrudi, 1983. *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rina Febriana, 2019. *Kompetensi Guru*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Rusydi Ananda, 2018. *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.

Sandu Siyoto, Ali Sodik, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sergiovanni, Thomas. J, *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*, Boston: Allyn And Bacon. 1991.

Siti Hasanah, *Wawancara*, Guru Penjaskes MAN Lumajang, Pada Tanggal 21 September 2023.

Siti Johar Insiyah, *Wawancara*, Waka Kurikulum MAN Lumajang, Pada Tanggal 20 September 2023.

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Ed. 2, Cet. 1. Bandung: Alfabeta.

Sulistyorini, 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Elkaf.

Syaiful Sagala, 2009. *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.

Syaiful Syagala, 2010. *Supervisi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.

Thariq. M, Sa-Suwaida Dan Faishal. U, 2006. *Mencetak Pemimpin*, Jakarta: Khalifa..

W. Mantja, 2005. *Manajemen Pendidikan Dan Supervisi Pengajaran*, Malang: Wineka Media.

W.J.S Poerwadaminta, 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Wahjosumidjo, 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yopi Makdori, "*Indonesia Alami Krisis Pembelajaran Dalam 20 Tahun Terakhir*", Https://Www.Liputan6.Com/Amp/48844/, Diakses Pada Tanggal 25 Juli 2023.

JURNAL

Abu Nasra, M. Arar, K. *Gaya Kepemimpinan Dan Kierja Guru; Peran Mediasi Persepsi Pekerjaan*, Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan, Vol. 34, No. 1, 11 Oktober 2019.

Ahmad Zubair, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Mapen: Jurnal Manajer Pendidikan, Vol. 11, No. 4, 2017.

Andy Abdillah Putra, *Peran Kepemimpian Spiritual Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sman 1 Lambu Kabupaten Bima.* Thess, Uin Malang, 2019.

Anissyahmai, *Supervisi Akademik Kepala Sekolah*. Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana, Vol 10, No. 3, 2016.

Bachtiar S. Bachri, 2010. *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol. 19, No.1, April.

Baharuddin, Rabial Kanada, *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui In House Training*, Journal Of Islamic Education Management, Vol. 3 No. 2. Desember 2017.

Hambali. Muh, Arini Rosyidah, Djuwariyah. *Supervisi Akademik Kepala Lembaga Pendidikan Islam Dalam Peningkatan Kinerja Performa Guru*, Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam, Vol.7, No. 2, 30 Januari 2023.

Hambali. Muh, M. Luthfi, *Manajemen Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Daya Saing*, Journal Of Management In Education (JMIE), Vol. 2, No. 1, 2017.

Istianah, Lis. *Implementasi Program Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sman 1 Cikarang Utara Dan Man Bekasi*, Jurnal Upi: Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol 26, No 1, 2019.

Metty Nurherliyany, 2017. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Study Pada Smpn 2 Jatisari Dan Smpn 2 Salapa Kabupaten Tasikmalaya*, Indonesian Journal Of Education Management And Administration Review, Desember, Vol 1 Nomor 2.

Mulyono, *Strategi Pembelajaran Yang Menyenangkan Untuk Mengoptimalkan Potensi Siswa*, Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar, Vol. 4, No. 1, Juli-Desember 2011.

Nadhira Rifqi, Munirul Abidin, *The Effectiveness Of Head Of Academic Transformation Leadership And Supervision Teacher Professionalism Competence*, Jurnal Ilmu Pendidikan : Educare, Vol.2, No. 1, April 2023.

Nur Asiah, Muhammad Arif Tiro, Eka Apriyanti, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Takalar*, Jurnal Education and Development, Vol. 9, No. 4, 2021.

Samuel Kali Kulla, *Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smk di Kabupaten Sumba Barat*, Jurnal Dinamika: Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 2, 2017.

Siti Zulaikah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 40 Purworejo.* Jurnal Cakrawala: Studi Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial, Vol 4, No. 2, 2020.

Syaputra, A. Wasnury, R. Rama, R. *Pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru.* Jurnal Online Fakultas Ekonomi (JOM FEKON), Vol. 4. No. 1.

Yuliana, Masluyah Suib, Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sma Negeri 1 Mempawah Hilir*, Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Katulistiwa, Vol 3, N0. 4, April 2014.

DOKUMEN RESMI PEMERINTAH

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, *Tentang Kompetensi Guru dan Dosen Bab IV, Pasal 10*.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dan Penjelasannya*, Bandung: Pt. Citra Umbara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. *Pendidikan Dasar*. (Https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Home/Details/60864/Pp-No-28-Tahun-1990, Diakses Pada 26 Januari 2023.

Permendiknas No. 16 Tahun 2007 *Tentang Standart Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.*

Permendiknas Uu Ri No. 13 Tahun 2007, *Tentang Guru Dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara.

Keputusan Mentri Agama Nomor 347 Tahun 2022 *Tentang Pedoman Implementasi Kurikulum Merdeka Pada Madrasah.* Jakarta 5 April 2022.

Departemen Agama RI, UU RI Th. 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*, Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007, *Tentang Standar Kepala Madrasah*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

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-135/Ps/HM.01/09/2023 15 September 2023
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada
Yth. **Kepala MAN Lumajang**

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	:	Muhammad Alfan Taufiq
NIM	:	210106210002
Program Studi	:	Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	:	1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo 2. Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd
Judul Tesis	:	Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN Lumajang

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni

Lampiran 1 *Surat Izin Penelitian*

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG
MADRASAH ALIYAH NEGERI
Jalan Citandui Nomor 75 Lumajang 67316
Telepon (0334) 882967
Website : www. manlumajang.sch.id; email : manlumajang@ymail.com

SURAT KETERANGAN
No. B-1850/Ma.13.05.01/PP.00.6/11/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Edi Nanang Sofyan Hadi, S.Ag, M.Pd
NIP	: 197504072001121003
Jabatan	: Kepala Madrasah
Asal Instansi	: Madrasah Aliyah Negeri Lumajang

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama	:	Muhammad Alfan Taufiq
Alamat	:	Jl. Wijaya Kusuma RT/RW 003/005 Tempursari Lumajang
Nomor Mahasiswa	:	210106210002
Program Studi	:	Magister Manajemen Pendidikan Islam
Topik	:	Kepemimpinan Kapala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN Lumajang
Lama Penelitian	:	60 (enam puluh) hari

Adalah Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Program S2 dan telah melaksanakan penelitian mulai tanggal 15 September 2023 sampai dengan 09 November 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

01 November 2023
Kepala

Edi Nanang Sofyan Hadi, S.Ag, M.Pd
NIP. 197504072001121003

Lampiran 2 *Surat Balasan Penelitian*

HARI EFEKTIF ,HARI EFEKTIF FAKULTATIF DAN HARI LIBUR MADRASAH
KALENDER PENDIDIKAN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN PELAJARAN 2023/2024
MADRASAH ALIYAH NEGERI LUMAJANG

No	BULAN	TANGGAL																												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	JULI'23		LU							LU							LU	1	2	LHB	3	4	5	LU	6	7	8	9	10	11	LU	12
2	AGUSTUS'23	13	14	15	16	17	LU	18	19	20	21	22	23	LU	24	25	26	LHB	27	28	LU	29	30	31	32	33	34	LU	35	36	37	38
3	SEPTEMBER'23	39	40	LU	41	42	43	44	45	46	LU	47	48	49	50	51	52	LU	53	54	55	56	57	58	LU	59	60	61	LHB	62	63	
																			ATS REG/PAS kls 2 th							PROYEK 1					
4	OKTOBER'23	LU	64	65	66	67	68	69	LU	70	71	72	73	74	75	LU	76	77	78	79	80	81	LU	82	83	84	85	86	87	LU	88	89
5	NOPEMBER'23	90	91	92	93	LU	94	95	96	97	98	99	LU	100	101	102	103	104	105	LU	106	107	108	109	110	111	LU	112	113	114	115	
6	DESEMBER'23	116	117	LU	118	119	120	121	122	123	LU	124	125	126	127	128	129	LU	130	131	132	133	134	135	LU	LS1	LS1	LS1	LS1	LS1	LS1	LU
7	JANUARI'24	LHB	1	2	3	4	5	LU	6	7	8	9	10	11	LU	12	13	14	15	16	17	LU	18	19	20	21	22	23	LU	24	25	26
8	PEBRUARI'24	27	28	29	LU	30	31	32	LHB	33	LHB	LU	34	35	36	37	38	39	LU	40	41	42	43	44	45	LU	46	47	48	49		
9	MARET'24	50	51	LU	52	53	54	55	56	LPP	LU	LHB	LPP	57	58	59	60	LU	61	62	63	64	65	66	LU	67	68	69	70	LHB	71	LU
10	APRIL'24	72	73	74	EF	EF	EF	LU	LHR	LHR	LHB	LHB	LHR	LHR	LU	LHR	LHR	LHR	75	76	77	LU	78	79	80	81	82	83	LU	84	85	
11	MEI'24	LHB	86	87	88	LU	89	90	91	LHB	92	93	LU	94	95	96	97	98	99	LU	100	101	102	LHB	103	104	LU	105	106	107	108	109
12	JUNI'24	LHB	LU	110	111	112	113	114	115	LU	116	117	118	119	120	121	LU	LHB	122	123	124	125	126	LU	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LU	
	JULI'24	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LU	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LS2	LU							LU							LU			

KETERANGAN:

LHB : Libur Hari Besar	LPP : Libur Permulaan Puasa	: Matsama/Awal Masuk
LU : Libur Umum	LHR : Libur Sekitar Hari Raya	: PAS/PAT dan Ujian Praktek
LS1 : Libur Semester 1*	EF : Hari Efektif Fakultatif	: Tanggal Raport
LS2 : Libur Semester 2*		: Awal Masuk Semester

: Pondok Ramadhan		
: Pelaksanaan proyek		
: Prediksi AM MA		
: Expo Proyek		

SEMESTER GANJIL	
TANGGAL	KETERANGAN
17 Juli 2023	Hari pertama masuk madrasah TP 2023/2024
17 - 22 Juli 2023	Rentang waktu MATSAMA
19 Juli 2023	Tahun Baru Islam 1445 H
17 Agustus 2022	HUT Kemerdekaan RI
28 September 2023	Maulid Nabi Muhammad SAW
'27 Nov - 9 Des 2023	Asesmen Sumatif Akhir Semester Ganjil
'23 Desember 2023	Pembagian rapor Semester Ganjil (5 hari kerja)
'23 Desember 2023	Pembagian rapor Semester Ganjil (6 hari kerja)
'25 - 26 Desember 2023	Hari Raya Natal dan Cuti Bersama
'25 - 30 Desember 2023	Libur pembelajaran semester ganjil

SEMESTER GENAP	
TANGGAL	KETERANGAN
1 Januari 2024	Tahun Baru Masehi
2 Januari 2024	Awal masuk semester genap TP 2023/2024
3 Januari 2024	HAB Kementerian Agama
8 Februari 2024	Isra Mikraj Nabi Muhammad SAW
10 Februari 2024	Tahun baru Imlek
11 Maret 2024	Hari Raya Nyepi
'22 April-30 April 2024	Perkiraan rentang waktu Asesmen Madrasah jenjang MA/MAK
'29 Maret 2024	Wafat Yesus Kristus
31 Maret 2024	Hari Paskah
10 - 11 April 2024	Hari raya Idul Fitri 1445 H
1 Mei 2024	Hari Buruh
9 Mei 2024	Kenaikan Yesus Kristus
'23 Mei 2024	Hari Raya Waisak
'27 Mei - 8 Juni 2024	Asesmen Sumatif Akhir Semester Genap
1 Juni 2024	Hari Lahir Pancasila
17 Juni 2023	Hari Raya Idul Adha 1445 H
'21 Juni 2024	Pembagian rapor semester genap (5 hari kerja)
'22 Juni 2024	Pembagian rapor semester genap (6 hari kerja)
'24 Juni - 13 Juli 2024	Libur pembelajaran akhir tahun pelajaran

Semester I : 135 Hari
Semester II : 126 Hari
Hari Efektif Fakultatif : 3 Hari

Lumajang , 17 Juli 2023
Kepala MAN Lumajang

Edi Nanang Sofyan Hadi, S.Ag. M.Pd.
NIP . 197504072001121003

KALENDER PENDIDIKAN MADRASAH TAHUN PELAJARAN 2023-2024

Juli 2023

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
HK : 31					HE : 12	

Agustus 2023

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
HK : 31					HE : 26	

September 2023

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
HK : 30					HE : 25	

Oktober 2023

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
HK : 31					HE : 26	

November 2023

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
HK : 30					HE : 26	

Desember 2023

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
HK : 31					HE : 20	

Januari 2024

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
HK : 31					HE : 26	

Februari 2024

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		
HK : 29					HE : 23	

Maret 2024

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
HK : 31					HE : 24	

April 2024

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
HK : 30					HE : 24	

Mei 2024

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
HK : 31					HE : 24	

Juni 2024

Aha	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						
HK : 30					HE : 17	

CATATAN
Penyelenggaraan Assesmen Madrasah (AM) MI, MTs, MA, dan MAK menyesuaikan dengan
penetapan POS AM dari Kementerian Agama
Penyelenggaraan Assesmen Nasional (AN) menyesuaikan dengan kebijakan Kemendikbud
Penyelenggaraan Assesmen Kompetensi Madrasah Indonesia (AKMI) menyesuaikan dengan kebijakan Kementerian Agama

Lumajang , 17 Juli 2023
Kepala MAN Lumajang

Edi Nanang Sofyan Hadi, S.Ag. M.Pd.
NIP . 197504072001121003

Lampiran 3 *Kalender Akademik Madrasah*

KEMENTERIAN AGAMA
PANITIA SUKSES PASCA MAN, SNPMB DAN PTKIN
TAHUN AJARAN 2022 - 2023
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN)

DATA SISWA MAN 2022-2023
SUKSES PASCA UN

NO	NAMA	KELAS	JALUR	PTN / PTS	JURUSAN
1	ACHMAD MUSTHOFA	XII MIPA 1	SNBP	UNEJ	TEKHNIK MESIN
2	IKA MARCELIA	XII MIPA 1	SNBP	UNEJ	KEPERAWATAN D-III
3	OEMI KHABIBA	XII MIPA 1	SNBP	UNEJ	PENDIDIKAN MATEMATIKA
4	WILDAN YOSANDY PINATA	XII MIPA 1	SNBP	UB	AGROEKOTEKHNOLOGI
5	GRIFTA LEILANI PUTRI AGTA	XII MIPA 2	SNBP	UB	KEUANGAN DAN PERBANKAN D-III
6	RIZQY NUR ROHMAH	XII MIPA 2	SNBP	UNEJ	KIMIA MURNI
7	KHOIROTUL AZIZATUS SALIS	XII MIPA 3	SNBP	UNEJ	PENDIDIKAN IPA
8	HANA NAFIAH ROHADATUL	XII MIPA 4	SNBP	UNEJ	BIOLOGI MURNI
9	NI RISKA NUR SAFITRI	XII MIPA 4	SNBP	UNESA	DESAIN GRAFIS
10	NATASYA RUSLI DIAN RAMADHAN	XII MIPA 4	SNBP	UNEJ	TEKHNIK LINGKUNGAN
11	ANDANA ZULFA LAILA	XII MIPA 5	SNBP	UNESA	TEKHNIK SIPIL
12	CLARYZA FIRDA	XII MIPA 5	SNBP	POLIJE	TEKHNIK REKAYASA PANGAN
13	CITRA ZAHRA	XII IPS 1	SNBP	POLIJE	PROMOSI KESEHATAN
14	MAYA RAHMAWATI	XII IPS 1	SNBP	UNEJ	AKUTANSI
15	MASRUROH KHOIRUN NIKMA	XII IPS 1	SNBP	UPN	ADMINISTRASI PUBLIK
16	MUHAMMAD FATHONI	XII IPS 1	SNBP	POLIJE	MANAJEMEN AGROINDUSTRI
17	PEHA SOVEN SATRIYA MAHENDRA	XII IPS 1	SNBP	UB	SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
18	NAFISA FACHRUDIA NIKMAH	XII IPS 1	SNBP	UNAIR	ILMU SEJARAH
19	ZASKIA GHEVARINA MAGHFIROH	XII IPS 1	SNBP	UNEJ	ILMU ADMINISTRASI NEGARA
20	PRATSISTA LEILA YUNARI	XII IPS 1	SNBP	UNEJ	EKONOMI PEMBANGUNAN
21	ADIB MUKTAFI	XII AGAMA	SNBP	UNESA	SENI RUPA MURNI

NO	NAMA	KELAS	JALUR	PTN / PTS	JURUSAN
1	ALFIAN FAJARI	XII MIPA 1	SNBT	UNEJ	PENDIDIKAN FISIKA
2	ANANDA RIEZKYA NURRAKHMAN	XII MIPA 1	SNBT	UB	PENDIDIKAN BAHASA INGGRIS
3	SHELVA PANDYA AGATHA	XII MIPA 1	SNBT	UNEJ	SASTRA INGGRIS
4	TARISA TRI AGUSTIN	XII MIPA 1	SNBT	POLIJE	PROMOSI KESEHATAN
5	AHMAD BINTANG HAYIZ RIDHO	XII MPA 2	SNBT	POLINEMA LMJ	TEKHNOLOGI INFORMASI
6	ALVIN RIZKY HARI ADRIANO	XII MPA 2	SNBT	POLINEMA	TEKHNOLOGI INFORMASI
7	FIKRIZA ATH THAARIQ	XII MPA 2	SNBT	UNAIR	KIMIA
8	FATHUL FATA	XII MIPA 2	SNBT	UNEJ	TELEVISI DAN FILM
9	NADIATUL ZULFIA	XII MIPA 2	SNBT	UNESA	DESAIN KOMUNIKASI VISUAL
10	PUTRI ERLINA AULIA SASDI	XII MIPA 2	SNBT	UNAIR	KESEHATAN MASYARAKAT
11	SITI NUR KHOLIFATUL UULA	XII MIPA 2	SNBT	UNEJ	ADMINISTRASI BISNIS
12	KEIZA ADDZID D.A	XII MIPA 3	SNBT	UNAIR	FISIOTERAPI
13	M. AKMAL NAUFAL AL FAREZA	XII MIPA 3	SNBT	POLINEMA	TEKHNOLOGI INFORMASI
14	M. AKYAS ALIF F.Z	XII MIPA 4	SNBT	UIN MALIKI	FISIKA
15	M. FATHAN ALIZAIN	XII MIPA 4	SNBT	UTM	TEKHNIK INFORMATIKA
16	AURA ALFISYAHRANI	XII MIPA 5	SNBT	UNEJ	PENDIDIKAN IPA
17	M. ADRIAN GERALDHINO	XII MIPA 5	SNBT	UNEJ	PERTAMBANGAN
18	AKHMAD DHUHA AZZRIEL ARSHA	XII IPS 1	SNBT	POLINEMA	BAHASA INGGRIS PARIWISATA
19	ADI TYA FIRMANSYAH	XII IPS 1	SNBT	UNESA	SENI RUPA MURNI
20	MARELDA SYAHSIYA QURROTUAIN	XII IPS 1	SNBT	UNAIR	MANAJEMEN PERKANTORAN DIGITAL
21	WULAN PUSPITA SARI	XII IPS 1	SNBT	POLIJE	AKUTANSI SEKTOR PUBLIK
22	M. FIQRI	XII AGAMA	SNBT	UNEJ	ILMU PERTANIAN
23	RAYYAN AULIA R	XII AGAMA	SNBT	UINSA	SASTRA INDONESIA

NO	NAMA	KELAS	JALUR	PTKAIN / PTS	JURUSAN
1	DEWI NAFISAH	XII MIPA 1	UMPTKIN	UIN WALISONGO	BIMBINGAN PENYULUHAN ISLAM
2	YUNIAR FATIHATUS	XII MIPA 1	UMPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
3	M. ISA NUR FIRDAUS	XII MIPA 3	UMPTKIN	UINSA	AQIDAH DAN FILSAFAT ISLAM
4	LUNA ARTIKA SARI AMALIA	XII MIPA 4	UMPTKIN	UIN KHAS	HUKUM TATA NEGARA
5	DESIANTI KURNIASARI	XII AGAMA	UMPTKIN	UINSA	STUDI AGAMA-AGAMA
6	M. AKBAR NUR WAHID	XII AGAMA	UMPTKIN	UIN KHAS	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
7	ITA AYU KARIMAH	XII AGAMA	UMPTKIN	UIN MALIKI	HUKUM KELUARGA ISLAM
8	RAFY FADHIL	XII AGAMA	UMPTKIN	UIN KHAS	BIMBINGAN KONSELING ISLAM
9	SYAHAZANI NAZWA KHUMAIROH	XII AGAMA	UMPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
10	DINDA PUTRI ADELINA	XII AGAMA	UMPTKIN	UIN KHAS	HUKUM KELUARGA ISLAM
11	AISYAH AZZAHRA	XII AGAMA	UMPTKIN	UIN KHAS	PGMI
12	RAYYAN AULIA ROHADATUL	XII AGAMA	UMPTKIN	UIN KHAS	PGMI
13	M. FIKRI ABDILLAH	XII AGAMA	UMPTKIN	UIN KHAS	HUKUM KELUARGA ISLAM
14	M. NASHIRUDDIN	XII AGAMA	UMPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
15	LISKA AINA TASYA	XII IPS 1	UMPTKIN	UIN KHAS	STUDI AGAMA-AGAMA
16	AINIYAH PUTRI SITA	XII IPS 1	UMPTKIN	UIN KHAS	BIMBINGAN KONSELING ISLAM
17	WULAN PUSPITA SARI	XII IPS 1	UMPTKIN	UIN KHAS	AKUTANSI SYARIAH
18	IFATUL MAGHFIROH	XII IPS 1	UMPTKIN	UIN KHAS	TADRIS IPS

NO	NAMA	KELAS	JALUR	PTKAIN / PTS	JURUSAN
1	AMANDA KHOIRUN NISA	XII MIPA 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	BIMBINGAN KONSELING ISLAM
2	NIDA NAJWATUL NUR ISLAM	XII MIPA 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	TADRIS BIOLOGI
3	TARISA TRI AGUSTIN	XII MIPA 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
4	IKA MARCHELIA	XII MIPA 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	HUKUM KELUARGA ISLAM
5	SITI JULIA AVINDA	XII MIPA 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
6	OEMI KHABIBA	XII MIPA 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
7	VIVI NESYATUL RIDAINI	XII MIPA 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	TADRIS MATEMATIKA
8	NIRMALA DWI LIESTYO	XII MIPA 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
9	SITI NAILATUL WARDAH	XII MIPA 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN BAHASA ARAB
10	ZIDNI ALIF NUSA BHAKTI	XII MIPA 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	ILMU TAFSIR AL QURAN
11	AURA AQIS BILQISTHI	XII MIPA 2	SPANPTKIN	UIN KHAS	TADRIS BIOLOGI
12	FATHUL FATA	XII MIPA 2	SPANPTKIN	UIN MALIKI	PERBANKAN SYARIAH
13	ICA NUR AGUSTIN	XII MIPA 2	SPANPTKIN	UIN KHAS	TADRIS IPA
14	RIZQY NUR ROHMAH	XII MIPA 2	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN BAHASA ARAB
15	ELMIRA NADIA RAHMA HADI	XII MIPA 2	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
16	YUSTI DHEA GIKA VIOCTHA	XII MIPA 2	SPANPTKIN	UIN KHAS	TADRIS IPA
17	ICHLASUL AMALIA	XII MIPA 4	SPANPTKIN	UIN MALIKI	PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
18	HANA NAFIAH ROHADATUL AISY	XII MIPA 4	SPANPTKIN	UIN KHAS	TADRIS BIOLOGI
19	LATHIFAH SHANAUBAR ISLAMI	XII MIPA 5	SPANPTKIN	UIN KHAS	PERBANKAN SYARIAH
20	NURUL MUVIEDHA	XII MIPA 5	SPANPTKIN	UIN KHAS	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
21	NAFISA FACHRUDIA NIKMAH	XII IPS 1	SPANPTKIN	UINSA	HUKUM TATA NEGARA
22	ANANDA AURELIA SYAHARANI	XII IPS 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	HUKUM TATA NEGARA
23	SILVIANA NURMALASARI	XII IPS 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
24	TEGUH IRMANSYAH	XII IPS 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	HUKUM KELUARGA ISLAM
25	ABDUL AZIZ ALI FIKRI	XII IPS 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	EKONOMI SYARIAH
26	PRATISTA LEILIA YUNARI	XII IPS 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	PSIKOLOGI ISLAM
27	ZASKIA GHEVARINA MAGHFIRO	XII IPS 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	TADRIS IPS
28	PEHA SOVE SATRIYA	XII IPS 1	SPANPTKIN	UIN KHAS	HUKUM TATA NEGARA
29	DINIATUL MURTAFIK	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
30	DIANA DWI SEPTYANINGRUM	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
31	EGA AGUSTINATUL JANNAH	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	KOMUNIKASI PENYIARAN ISLAM
32	ILHAM DWI FEBRIYANTO	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN SAYYID ALI TA	HUKUM KELUARGA ISLAM
33	NUR FAUZIAH INDAH AMALIA	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
34	NADIA KHUMAIROH	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
35	LAILY ASVIATUL AHADIYAH	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	MANAJEMEN ZAKAT DAN WAQAF
36	SULTANIA INTAN FARADIS	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
37	M. BANDA FAIZUR	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	KOMUNIKASI PENYIARAN ISLAM
38	M. ROIHAN	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	AKUTANSI SYARIAH
39	UMI SYARIFATUL UDHMA	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	PGMI
40	SINTA RAHMAWATI	XII AGAMA	SPANPTKIN	UIN KHAS	PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

NO	NAMA	KELAS	JALUR	PTN/PTS	JURUSAN
1	M.RAFLI ARDIANSYAH	XII MIPA 1	KEDINASAN	POLRI	POLRES JEMBER
2	SHEVA VOLI ANANTA	XII MIPA 4	KEDINASAN	POLRI	POLRES LUMAJANG
3	DHALUNG INFANTERI	XII IPS 2	KEDINASAN	POLRI	POLRES LUMAJANG

NO	NAMA	KELAS	JALUR	PTN/PTS	JURUSAN
1	NAHDYA AUFA	XII MIPA 1	KEDINASAN	KEMENHAN	PERTAHANAN MASYARAKAT
2	NASYWA DIAN NAZHIFAH	XII MIPA 2	KEDINASAN	POLTEKKES	KEBIDANAN D-IV
3	RIKHINA SYIFA'A KAUTSARANI	XII MIPA 5	KEDINASAN	POLTEKKES	KEBIDANAN D-IV

NO	NAMA	KELAS	JALUR	PTKAIN / PTS	JURUSAN
1	ARIMBI KHOIRO DESVITA	XII MIPA 1	MANDIRI NEGERI	ITS	KIMIA
2	SYADZA ULYADA SABILA	XII MIPA 1	MANDIRI NEGERI	UNEJ	FARMASI
3	LATIFA NUR RAMADANI	XII MIPA 1	MANDIRI NEGERI	UNEJ	PENDIDIKAN IPA
4	ALINI GHONI RAMADHANI	XII MIPA 1	MANDIRI NEGERI	UM	PSIKOLOGI KELAS INTERNASIONAL
5	VIVI NESYATUL	XII MIPA 1	MANDIRI NEGERI	UNESA	TEKHNIK KIMIA
6	NADZILA ROHMANIA	XII MIPA 2	MANDIRI NEGERI	UNEJ	KEPERAWATAN D-III
7	M.PUTRA HIDAYATULLAH	XII MIPA 2	MANDIRI NEGERI	UNEJ	TEKHNIK SIPIL
8	AININA SALSA BELLA MERLIN	XII MIPA 2	MANDIRI NEGERI	UNEJ	KEPERAWATAN D-III
9	IMROATUL KHASANAH	XII MIPA 2	MANDIRI NEGERI	UNAIR	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA D-IV
10	NABILA PUTRI AMALIA	XII MIPA 2	MANDIRI NEGERI	UNEJ	ADMINISTRASI NEGARA
11	ROBIYAH PRADESWARI	XII MIPA 2	MANDIRI NEGERI	UM	PENDIDIKAN SENI TARI DAN MUSIK
12	DINDA IKA MAHARANI	XII MIPA 4	MANDIRI NEGERI	POLKESMA	KEBIDANAN
13	TRI MULYANI NINGSIH	XII MIPA 5	MANDIRI NEGERI	UNEJ	PENYULUHAN PERTANIAN
14	KHULUD HABIBAH	XII MIPA 5	MANDIRI NEGERI	UNEJ	KEPERAWATAN D-III
15	ISMA I.H	XII MIPA 5	MANDIRI NEGERI	UNESA	EKONOMI ISLAM
16	INTAN DWI ADINDA	XII MIPA 5	MANDIRI NEGERI	UNEJ	ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
17	DIMAS PRATAMA BARIQUR	XII MIPA 5	MANDIRI NEGERI	POLINEMA	TEKHNIK MESIN PERAWATAN (INTERNASIONAL)
18	GILANG RAMADHAN EKA PUTRA	XII MIPA 5	MANDIRI NEGERI	UNEJ	TEKHNIK KONTRUKSI PERKAPALAN
19	TEGUH IRMANSYAH	XII IPS 1	MANDIRI NEGERI	UI	ARKEOLOGI
20	ARYA FAWWAZ UTUNGGA	XII IPS 1	MANDIRI NEGERI	UM	PENDIDIKAN SENI RUPA
21	TEGUH IRMANSYAH	XII IPS 1	MANDIRI NEGERI	PPNS	TEKHNIK KELISTRIKAN
22	NAVILA NAURA ANDARI	XII IPS 1	MANDIRI NEGERI	UNEJ	PGSD
23	DWI WAHYU HIDAYAH	XII IPA 2	MANDIRI NEGERI	UNEJ	PG PAUD
24	ISBATUL LAILA	XII IPS 2	MANDIRI NEGERI	POLIJE	TEKHNOLOGI INDUSTRI PANGAN

NO	NAMA	KELAS	JALUR	PTKAIN / PTS	JURUSAN
1	LEONI BALQIS FAJRIA	XII MIPA 1	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	AKUTANSI
2	LATIFA NUR RAMADHANI	XII MIPA 1	MANDIRI SWASTA	IT TELKOM SBY	SAINS DATA
3	NUR JIHAN SAFIRA	XII MIPA 1	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
4	DEIKA AMANDA	XII MIPA 1	MANDIRI SWASTA	UNMUH SBY	KEDOKTERAN
5	ADE PUSPITAYANI PRIONGGO	XII MIPA 2	MANDIRI SWASTA	IKIP BUDI UTOMO	OLAHRAGA
6	M. NUR HIDAYAT	XII MIPA 2	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
7	RIZKY DWI PRIMADANI	XII MIPA 2	MANDIRI SWASTA	STIT MUHAMMADIY	PAI
8	SALSABILA PUTRI	XII MIPA 2	MANDIRI SWASTA	AKADEMI FARMASI	FARMASI
9	M. BAYU AJI BAGASKARA	XII MIPA 3	MANDIRI SWASTA	UMM	TEKHNIK INFORMATIKA
10	SAMHADI ARIFIAN	XII MIPA 3	MANDIRI SWASTA	UM JEMBER	ILMU PEMERINTAHAN
11	AGNES MELISA	XII MIPA 3	MANDIRI SWASTA	UM JEMBER	ILMU KEPERAWATAN
12	NIKEN DWI SAFITRI	XII MIPA 4	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
13	RIZKY DWI SAPUTRA	XII MIPA 4	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	INFORMATIKA
14	MAPRILIA NUR NABILAH	XII MIPA 4	MANDIRI SWASTA	STIKES SOEBANDI	FARMASI
15	M. IDRA SAYUTI	XII MIPA 5	MANDIRI SWASTA	AKADEMI FARMASI	FARMASI
16	M. AGUNG SAPUTRA	XII MIPA 5	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
17	NURUL MUVIEDHA	XII MIPA 5	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
18	M. ADRIAN GERALDHINO	XII MIPA 5	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	INFORMATIKA
19	RADITYA REZA AFANDI	XII MIPA 5	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
20	CITRANINGRUM SEKARSARI	XII IPS 1	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
21	NABILA KHOIRUN NISA	XII IPS 1	MANDIRI SWASTA	UMM	PSIKOLOGI
22	ATHALIA KURNIA CHANDRA	XII IPS 2	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	STUDI AGAMA-AGAMA
23	MEIDITA ALIFIAH	XII IPS 2	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
24	ESI DIAH AYU ANGGRAENI	XII IPS 2	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
25	M. BAIHAQI RAMADHAN	XII IPS 2	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
26	DIVA EKA WARDATUS	XII AGAMA	MANDIRI SWASTA	WIDYAGAMA	MANAJEMEN
27	FITRI AMANDANI	XII AGAMA	MANDIRI SWASTA	SYARIFUDDIN	PAI

NO	NAMA	KELAS	JALUR	PTN/PTS	JURUSAN
1	TEGUH IRMANSYAH	XII IPS 1	MANDIRI NEGERI	IPB	ILMU EKONOMI SYARIAH
2			MANDIRI NEGERI	POLITEKNIK IPP YG	TEKHNOLOGI KIMIA INDUSTRI
3			MANDIRI NEGERI	UNDIP	KIMIA
4			MANDIRI NEGERI	UNSEMAR	TEKHNIK KIMIA
5			MANDIRI NEGERI	UNESA	AKUTANSI
6			MANDIRI NEGERI	UNNES	TEKHNIK ELEKTRO
7			MANDIRI NEGERI	PPNS	TEKHNIK KELISTRIKAN
8			MANDIRI NEGERI	UNSOED	AKUTANSI
9			MANDIRI NEGERI	UI	ARKEOLOGI
10			MANDIRI SWASTA	UNIV PGRI YG	TEKHNIK BIOMEDIS
11			MANDIRI SWASTA	TELKOM UNIVERSIT	TEKHNIK BIOMEDIS
12			MANDIRI SWASTA	UNIV PERTAMINA	AKUTANSI
13			MANDIRI SWASTA	UNIV DIAN NUSWA	TEKHNIK BIOMEDIS
14			MANDIRI SWASTA	ALMA ATA YG	AKUTANSI
15			MANDIRI SWASTA	UNIV AMIKOM YG	GEOGRAFI
16			MANDIRI SWASTA	UNISA YG	TEKHNIK KIMIA
17			MANDIRI SWASTA	UII	KIMIA
18			MANDIRI SWASTA	PRESIDENT UNIV	ILMU AKTUARIA

Lampiran 4 *Nama-Nama Peserta Didik Lanjut Jenjang Pendidikan*

NO	NAMA	JK	JABATAN
1	EDI NANANG SOFYAN HADI, S.Ag, M.Pd	L	Kepala MAN
2	YAYOK WAHYUDI, M.KPd.	L	Waka Kurikulum
3	SUCIK ISNAWATI, S.Pd.	P	Waka Kesiswaan
4	Drs. ZAINAL ARIFIN, MA	L	Waka Humas
5	ABDILLAH, S.Pd.	L	Waka Sarpras
6	Dra. ST. SAIDAH	P	Guru Bhs. Inggris
7	Dra. YAYUK ENDANG W.	P	Guru Matematika
8	Dra. ROCHANI NURHAYATI	P	Guru Kimia
9	Dra. NILA HAYATI	P	Guru Kimia
10	Dra. KHOTIMAH	P	Guru Kimia
11	AMIK WAHYUNI, S.Pd.	P	Guru Fisika
12	Dra. MAS'ILLAH	P	Guru Matematika
13	RINA FITRIYANI, S.Pd.	P	Guru Bhs. Inggris
14	ENI UTARI, S.Pd.	P	Guru Ekonomi
15	NANANG WAHYUDI, S.Pd	L	Guru Penjaskes
16	NISAK YUNI PUSPITOWATI, S.Pd	P	Guru Bhs. Indonesia
17	YUNI SULISTYOWATI, S.Ag.	P	Guru BP
18	ARIS SULAIMAN, S.Sos.I, M.Pd.I	L	Guru BP
19	SITI HASANAH, S.Pd	P	Guru Penjaskes
20	Drs. SYAIFUL	L	Guru Bhs. Indonesia
21	QODIRIYAH, S.Pd, M.Si	P	Guru Biologi
22	SAPTA M. SHOLEH, S.Pd	L	Guru Sejarah
23	IFAH WIJIASTUTI, S.Pd	P	Guru PKn
24	IMATUL KHOSIAH, S.Pd	P	Guru Bhs. Inggris
25	WAHID HASYIM, S.Pd.	L	Guru Matematika
26	M. MUJIBUD DA'WAH, S.Pd	L	Guru Ekonomi
27	NAILA DEVIANTI, S.Sos	P	Guru Ekonomi
28	SITI JOHAR INSIYAH, S.Pd	P	Guru Bhs. Indonesia
29	FEBRY SATYA WIBAWA HUSSEN, M.Pd	L	Guru Sejarah Indonesia
30	NOVA ARTIKA DESTY D, S.Pd	P	Guru Sejarah Indonesia
31	PURISA AGUNG PURNOMOSARI, S.Pd.I	P	Guru Bhs. Arab
32	MOHAMMAD KHUMAIDI AL ANSHORI, S.HI	L	Guru Fikih
33	KUSAERI FENDI IRAWAN, S.Pd	L	Guru Biologi
34	SULISTYANINGSIH, SH	P	Guru PKn
35	ZUMAROH, S.Pd	P	Guru Fisika
36	Dra. RODLIYAH	P	Guru Aqidah Akhlak
37	EFI ROFI'AH, SE	P	Guru Ekonomi
38	NANANG SULISTIYO, SE	L	Kepala TU
39	NANIK KISMINARNI, SE	P	Bendahara
40	ADVIS HERNANI, S.Pd	P	Operator BMN
41	ENIK MAISARO, S.Pd.I.	P	Guru SKI
42	IFAN MUZAKKI, S.Kom, M.Pd	L	Guru TIK
43	TUTI ALAWIYAH, S.Psi.	P	Guru BP
44	YULIA RAHMAWATI, S.Pd.	P	Guru Sejarah Indonesia
45	MUSAYAROH, S.Pd.I	P	Guru Al-Qur'an Hadist
46	HERAWATI, S.Pd.	P	Guru Bahasa Arab
47	FARIDAH RIZKYANI, S.Pd.	P	Guru Geografi
48	ABDUL MALIK, S.Kom	L	Guru TIK
49	SRI MULYANI, S.Pd	P	Guru Prakarya dan Tata Busana
50	YUNIAR EKA PUTRA, S.Pd	L	Guru Bahasa Indonesia
51	M. FATHUL HUDA, S.Pd.I	L	Guru Fiqih
52	M. SYAIKHUL HADI, S.Pd.	L	Guru Aqidah Akhlak
53	HIKMAH LULUK AHADIYAH, S.Pd.I	P	Guru Aqidah Akhlak
54	ABDUR ROHMAN, S.Pd.I	L	Guru Al-Quran Hadist

55	M. HABIBUR ROHMAN, S.Pd	L	Guru SKI
56	SITI NASIHATUL HUSNIYAH	P	Guru Tahfidz
57	YERRIS SANJAYA, S.Pd	L	Guru Penjaskes
58	NOURI ALFIN NABILAH, S.Pd	P	Guru Matematika
59	RIZKIKA ZAKKA AGUSTIN, S.Si	P	Guru Biologi
60	ASKINNA FIRAHMATIKA	P	Guru Tahfidz
61	MOCH. AVEL ROMANZA PERDANA, S.Pd	L	Guru Matematika
62	YUSROH LANA, SE	P	Pelaksana Administrasi Kepegawaian
63	SOLA FUDIN, S.Pd	L	Pelaksana Urusan Administrasi Kesiswaaan
64	ABDUL MUIZUL SETIAWAN, S.Pd	L	Pelaksana Urusan Administrasi Persuratan dan Pengarsipan
65	SITI MACHMUDAYANA, S.Pd	P	Pelaksana Urusan Administrasi Umum
66	RIZKI NURUL ZAMROH, SE	P	Pelaksana Urusan Administrasi Keuangan
67	MUHAMAD MASRURI, S.Kom	L	Pelaksana Urusan Administrasi Kurikulum
68	TRI CAHYA KUSUMA JAYA, S.Pd	L	Pelaksana Urusan Adminstrasi Humas
69	SRI WULANDARI, S.Pd	P	Tenaga Laboratorium
70	IIS MAISAROH, S.Pd	P	Tenaga Perpustakaan
71	SITI KAMILA, S.Ak	P	Pelaksana Urusan Administrasi Umum Kopsis
72	AKHMAD RIZKI LATIEF ALIFIYAN	L	Pelaksana Urusan Administrasi Umum Kopsis
73	MOCHMAMAD KHAFIF PRAYUDHA	L	Pelaksana Urusan Administrasi Umum Kopsis
74	MOHAMMAD IKHROM HADAD RAMADHAN	L	Pelaksana Urusan Administrasi Umum Kopsis
75	HERIYANTO	L	OB
76	ALI AKBAR FIRMANSYAH	L	OB
77	MOHAMMAD SHOLEH	L	OB
78	CAHYONO	L	OB
79	MASHUDI	L	SATPAM
80	ALFAN ROSYADI	L	SATPAM
81	ABDUR ROHIM	L	SATPAM
82	TESA DESTI FEBRIANTI	P	SATPAM
83	HASYIM	L	VOKASI
84	BIMO	L	VOKASI
85	MARYAM	P	VOKASI
86	SILVI	P	VOKASI
87	VENATA	P	VOKASI
88	JANIAR	P	VOKASI
89	FAHRUR ROZI	L	Pengasuh Ma'had

Lampiran 5 *Daftar Nama Pegawai Man Lumajang*

Lampiran 6 *Dokumentasi Tampak Depan Madrasah*

Lampiran 7 *Dokumentasi Kegiatan Workshop Dan Review Kurikulum*

Lampiran 8. *Prestasi Kecepatan dan Keakuratan Penyampaian LPJ Bendahara*

Lampiran 9. *Dokumentasi Pembagian Hadiah Kepada Peserta Didik*

Lampiran 10. *Dokumentasi Pemberian Hadiah Kepada Guru Pada Hari Guru*

Lampiran 11. *Dokumentasi Workshop Peningkatan Pendidik*

Lampiran 12. *Dokumentasi Wawancara Bersama Guru Penjaskes*

Lampiran 13. *Dokumentasi Setelah Wawancara Bersama Kepala Madrasah*

Lampiran 14. *Dokumentasi Wawancara Bersama Waka Kurikulum*

RIWAYAT PENULIS

Nama lengkap	: Muhammad Alfan Taufiq
TTL	: Lumajang, 03 Oktober 1998
Jurusan	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Ilmu Tarbiah dan Keguruan
Tahun Masuk	: 2021
Alamat	: Tempursari, Lumajang
No. Hanphone	: 082337537447
Email	: 210106210002
Riwayat pendidikan	:

- SDN Tempursari 01
- MTS Nurul Jadid
- SMA Nurul Jadid
- UIN Maulana Malik Ibrahim Malang