

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PROFESIONAL GURU DI MAN 2 PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

RIA AYU KUSUMA WARDANI

NIM. 206190163

**IAIN
PONOROGO**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2023**

ABSTRAK

Wardani, Ria Ayu Kusuma. 2023. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di MAN 2 Ponorogo.* **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing, Dr. Ahmad Sulton M.Pd.I.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Madrasah, Kinerja Profesional Guru

Kepemimpinan adalah salah satu sifat yang harus dan wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Salah satu bentuk kepemimpinan yang ada adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan Transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan membawa anggotanya ke arah perubahan organisasi menjadi lebih baik. Jenis kepemimpinan ini dirasa cocok digunakan dalam sebuah lembaga madrasah, mengingat bahwa lembaga madrasah saat ini memiliki tingkat persaingan sangat ketat. Oleh karena itu, sebuah lembaga harus memiliki pelayanan pendidikan yang berkualitas, bermutu, dan sesuai dengan perkembangan zaman. Kunci dari semua itu adalah dari sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki kinerja baik. Kepala Madrasah harus dapat memimpin dan membawa anggotanya (guru dan karyawan) agar dapat terus mengaktualisasikan diri dan meningkatkan kinerja profesional serta kompetensi dalam mengajar maupun mengelola lembaga.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) *idealized influence* (pengaruh ideal), 2) *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), 3) *intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan memperoleh data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun subjek dalam penelitian ini meliputi Kepala Madrasah, Waka (Wakil Kepala) Humas, dan tenaga pendidik (guru) MAN 2 Ponorogo. Teknis analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga tahapan yakni, 1) kondensasi data (*data condensation*), 2) penyajian data (*data display*), 3) penarikan kesimpulan (*conclusions drawing*). Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan peningkatan ketekunan, triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *idealized influence* (pengaruh ideal) kepala madrasah yaitu dapat menciptakan lingkungan madrasah yang positif, memiliki visi, misi, dan tujuan madrasah yang jelas, memiliki hubungan baik antar guru dan karyawan. 2) *inspirational motivation* (motivasi inspiratif) kepala madrasah yaitu memiliki komunikasi yang lancar antar guru dan karyawan, menerapkan reward dan punishment, serta memiliki kebiasaan *outbound* atau tadabbur alam untuk menjaga kerja sama antar guru atau karyawan. 3) *intellectual stimulation* (rangsangan intelektual) kepala madrasah yaitu kegiatan workshop atau diklat serta rapat atau sharing musyawarah mengenai persoalan madrasah.

ABSTRACT

Wardani, Ria Ayu Kusuma. 2023. *Transformational Leadership of Madrasah Heads in Improving Teacher Professional Performance at MAN 2 Ponorogo*. **Thesis**. Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Ponorogo State Islamic Institute. Advisor, Dr. Ahmad Sulton M.Pd.I.

Keywords: Transformational Leadership, Madrasa Head, Teacher Professional Performance

Leadership is one of the characteristics that must and must be owned by a leader. One form of leadership that exists is transformational leadership. Transformational leadership is a leadership style in which a leader can influence and bring his members towards organizational change for the better. This type of leadership is considered suitable for use in a madrasah institution, considering that madrasah institutions currently have a very tight level of competition. Therefore, an institution must have quality educational services, quality, and in accordance with the times. The key to all of this is human resources (HR) who are competent and have good performance. Madrasah heads must be able to lead and guide their members (teachers and employees) so that they can continue to actualize themselves and improve professional performance and competence in teaching and managing institutions.

The purpose of this study was to determine 1) ideal influence, 2) inspirational motivation 3) intellectual stimulation of madrasa principals in improving the performance of professional teachers at MAN 2 Ponorogo.

The method used in this study is qualitative with data acquisition through interviews, observation, and documentation. The subjects in this study included the Head of Madrasah, Vice Head (Deputy Head) of Public Relations, and educators (teachers) of MAN 2 Ponorogo. Technical data analysis in this study was carried out in three stages, 1) data condensation, 2) data display, 3) conclusions drawing. Checking the validity of the data in this study used increased persistence, triangulation of sources and triangulation of techniques.

Based on the results of the study showed that 1) idealized influence madrasa principals are able to create a positive madrasa environment, have a clear vision, mission and objectives of the madrasa, have good relations between teachers and employees. 2) inspirational motivation for madrasa heads, namely having smooth communication between teachers and employees, applying rewards and punishments, and having outbound or natural tadabbur habits to maintain cooperation between teachers or employees. 3) intellectual stimulation of the head of the madrasa, namely workshops or training activities as well as meetings or sharing deliberations regarding madrasa problems.



LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Ria Ayu Kusuma Wardani
NIM : 206190163
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PROFESIONAL GURU DI MAN 2 PONOROGO

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Pembimbing

Dr. Ahmad Sulton, M. Pd.I.
NIP. 198901182020121007

Ponorogo, 03 Mei 2023

Mengetahui,

Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Dr. Athok Fuadi, M. Pd.
NIP. 197611062006041004



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Ria Ayu Kusuma Wardani
NIM : 206190163
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PROFESIONAL GURU DI MAN 2 PONOROGO

telah dipertahankan pada sidang munaqosah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Senin

Tanggal : 5 Juni 2023

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan, pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 9 Juni 2023




Ponorogo, 9 Juni 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo


Dr. H. Moh. Munir, Lc., M. Ag.
NIP. 496807051999031001

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd. ()
2. Penguji 1 : Dr. Muhammad Ghafar, M.Pd.I. ()
3. Penguji 2 : Dr. Ahmad Sulton, M.Pd.I. ()

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ria Ayu Kusuma Wardani
NIM : 206190163
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam
Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di MAN 2
Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi yang telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Ponorogo, 16 Juni 2023

Penulis



Ria Ayu Kusuma Wardani
NIM. 206190163

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ria Ayu Kusuma Wardani

NIM : 206190163

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul : **KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PROFESIONAL GURU DI MAN 2 PONOROGO**

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 07 Mei 2023



Ria Ayu Kusuma Wardani

NIM 206190163

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	10
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12
F. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	15
B. Kajian Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pikir	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41

C. Data dan Sumber Data	41
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	42
E. Teknik Analisis Data.....	46
F. Pengecekan keabsahan Penelitian.....	47
G. Tahap Penelitian.....	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian	51
1. Sejarah Berdirinya MAN 2 Ponorogo	51
2. Profil MAN 2 Ponorogo	54
3. Letak Geografis MAN 2 Ponorogo.....	54
4. Visi, Misi, dan Tujuan MAN 2 Ponorogo	55
5. Struktur Organisasi MAN 2 Ponorogo	60
6. Tenaga Pendidik, Kependidikan, dan Siswa MAN 2 Ponorogo.	60
7. Keadaan Sarana dan Prasarana di MAN 2 Ponorogo	65
8. Prestasi Belajar Siswa-siswi MAN 2 Ponorogo	67
B. Deskripsi Data.....	67
1. <i>Idealized Influence</i> (pengaruh ideal) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professionalguru di MAN 2 Ponorogo.....	68
2. <i>Inspirational Motivation</i> (motivasi inspiratif) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo	73
3. <i>Intellectual Stimulation</i> (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo	79

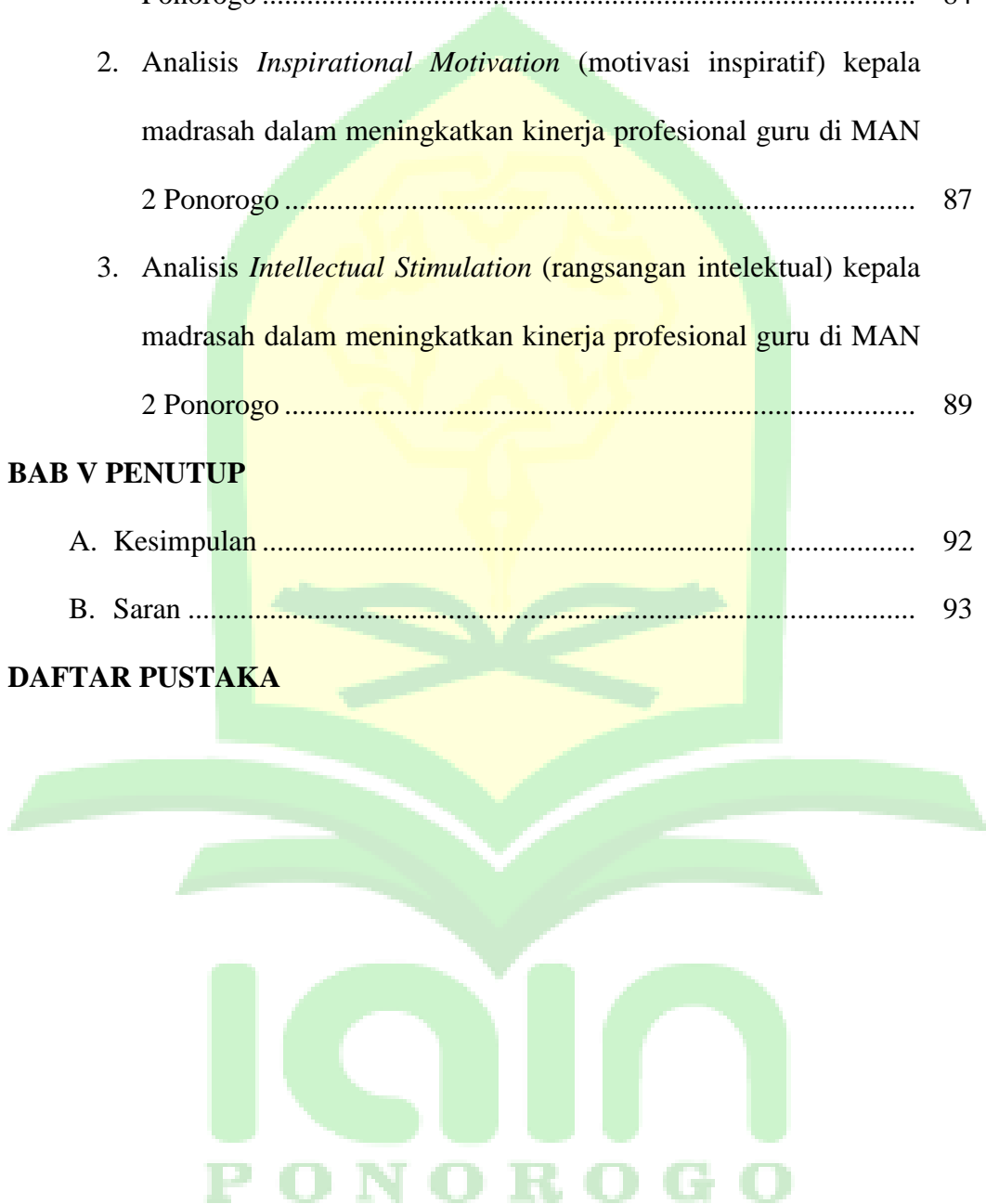
C. Pembahasan

1. Analisis *Idealized Influence* (pengaruh ideal) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo 84
2. Analisis *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo 87
3. Analisis *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo 89

BAB V PENUTUP

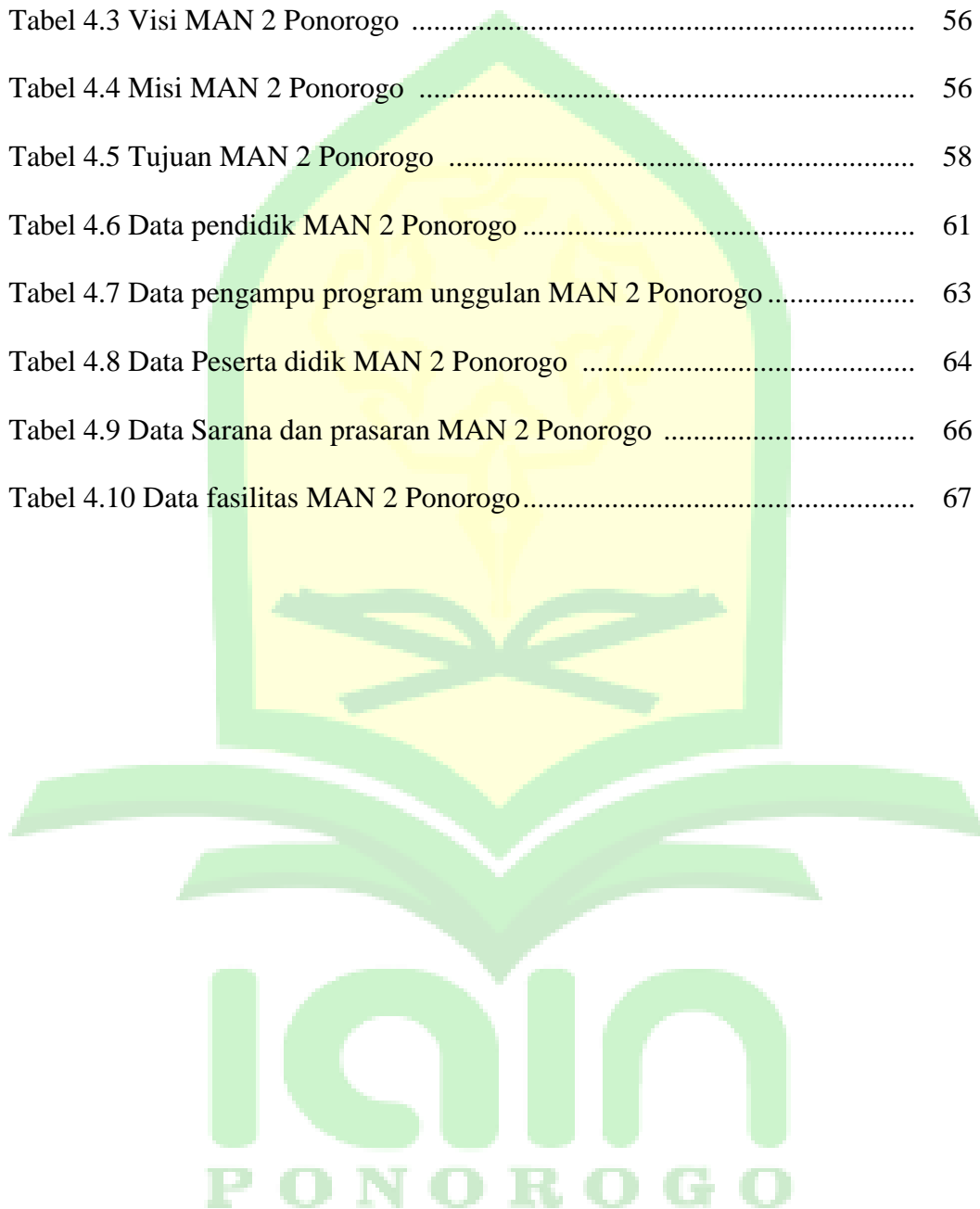
- A. Kesimpulan 92
- B. Saran 93

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Nama Kepala Madrasah	52
Tabel 4.2 Profil MAN 2 Ponorogo.....	54
Tabel 4.3 Visi MAN 2 Ponorogo	56
Tabel 4.4 Misi MAN 2 Ponorogo	56
Tabel 4.5 Tujuan MAN 2 Ponorogo	58
Tabel 4.6 Data pendidik MAN 2 Ponorogo	61
Tabel 4.7 Data pengampu program unggulan MAN 2 Ponorogo	63
Tabel 4.8 Data Peserta didik MAN 2 Ponorogo	64
Tabel 4.9 Data Sarana dan prasaran MAN 2 Ponorogo	66
Tabel 4.10 Data fasilitas MAN 2 Ponorogo.....	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian.....	39
Gambar 3.1 Komponen dalam Analisis Data.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MAN 2 Ponorogo.....	60
Gambar 4.2 Visi, Misi, Tujuan MAN 2 Ponorogo.....	70
Gambar 4.3 Budaya 5S dan Mengaji	70
Gambar 4.4 Bentuk Kegiatan Literasi.....	72
Gambar 4.5 <i>Idealized Influence</i> (pengaruh ideal) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo	73
Gambar 4.6 Bentuk Sarpras MAN 2 Ponorogo	77
Gambar 4.7 <i>Inspirational Motivation</i> (motivasi inspiratif) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo	78
Gambar 4.8 Kegiatan Rapat Rutin	80
Gambar 4.9 Kegiatan Workshop dan Lomba antar Guru dan Karyawan	81
Gambar 4.10 SK MAN 2 Ponorogo sebagai Madrasah Unggulan Akademik.	83
Gambar 4.11 <i>Intellectual Stimulation</i> (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo	84



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dan merupakan inti dari sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif atau yang baik, maka jalannya sebuah organisasi tidak akan terarah, tidak akan mencapai tujuan, tidak akan ada kemajuan, tidak ada inovasi dan perubahan. Hal ini sejalan dengan pemikiran Kouzes dan Posner tentang seorang pemimpin, yaitu 1) *challenge the process*, 2) *Inspire a shared vision*, 3) *Enable others to act*, 4) *Model the way*, and 5) *Encourage the heart*.¹

Model kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang cocok untuk memberikan perubahan yang lebih baik. Kepemimpinan transformatif berupaya mengembangkan, membangkitkan dan memberdayakan potensi manusiawi itu melalui “bantuan” dari pemimpin kepada yang dipimpin. Bantuan itu berupa: 1) Penciptaan yang kondisi yang kondusif berupa budaya, system dan proses organisasi yang memberikan kewenangan dan kekuasaan kepada staf untuk melakukan inovasi, improvisasi, dan ekspansi, 2) Sang pemimpin mentransfer nilai, sifat, karakter dan kewenangan kepemimpinan kepada staf sehingga mampu berperan sebagai pemimpin pada level dan ruang lingkup tugasnya.²

¹ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan* (Depok: PT Rajagrafindo Perkasa, 2013), 14.

² Ibid, 15.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mentransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan. Pemimpin yang transformasional merupakan pemimpin yang berorientasi pada perubahan melalui pemberian inspirasi pada anggota untuk mencapai visi, misi serta tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional jelas akan memberikan harapan bagi lembaga untuk berkinerja kompetitif, sehingga daya tahan dan kesinambungan peran lembaga terjamin.³

Pada konteks kepemimpinan transformasional dinyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang sukses, harus membangkitkan komitmen pengikutnya untuk dengan kesadarannya membangun nilai-nilai organisasi, mengembangkan visi organisasi, melakukan perubahan, dan mencari terobosan-terobosan baru dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh sebab itu, untuk menjadi pemimpin transformasional, harus melakukan tugasnya melalui: *pertama*, membangun kesadaran pengikutnya akan pentingnya semua pihak dalam mengembangkan dan bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas organisasi, *kedua*, mengembangkan komitmen berorganisasi, mengembangkan kesadaran ikut memiliki organisasi, kesadaran tanggung jawab, menjaga kebutuhan dan kehidupan organisasi, serta berusaha memelihara dan memajukan organisasi.⁴

Pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan biasa disebut kepala sekolah atau kepala madrasah. Seorang kepala madrasah harus memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan madrasah.

³ Uhar Saharsaputra, *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), 59-60.

⁴ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, 112-113.

Dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah akan memiliki anggota yakni staff atau karyawan madrasah serta bapak/ibu guru. Dalam menjalankan kepemimpinannya, akan banyak masalah atau hambatan yang ditemui, hal ini akan berdampak pada perkembangan pendidikan. Perkembangan pendidikan ini sangat berkaitan erat dengan kualitas pendidikan, untuk itu kualitas dalam pendidikan harus terus dijaga dan ditingkatkan. Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada peran guru sebagai tenaga pendidik. Maka, guru harus selalu mengembangkan profesionalitas kerja dengan meningkatkan kompetensi dirinya agar tidak tertinggal dengan perkembangan zaman yang ada. Dengan kata lain, menghadapi kemajuan teknologi yang ada guru perlu meningkatkan kompetensi dirinya.

Dewasa ini, seseorang guru dituntut selain harus memiliki kualifikasi akademik sarjana pendidikan tetapi juga harus memiliki kompetensi dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Persyaratan ini mengharuskan seorang guru menjalankan tugas dan pekerjaannya sebagai guru secara profesional dan bertanggungjawab. Namun, disinyalir bahwa masih terdapat guru yang belum menempatkan pekerjaan menjadi guru sebagai sebuah profesi. Terdapat guru yang meskipun sudah tersertifikasi dan memperoleh tunjangan sertifikasi tetapi belum secara sungguh-sungguh mempersiapkan dan melaksanakan tugas sebagai guru secara profesional. Dilihat dari bidang tugas mengajar sehari-hari, masih ada guru yang mengajar dengan kemampuan yang belum memadai, kurang membuat persiapan pembelajaran yang baik, kurang menguasai bahan ajar, memilih dan menggunakan metode dan model pembelajaran yang kurang

variatif, kurang mampu merangsang dan memotivasi peserta didik untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran, masih mendominasi kegiatan pembelajaran, kurang menguasai (*information communication and technology*) ICT, ada yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang memadai tetapi kinerjanya terkategori rendah dan lain sebagainya.⁵

Menurut Payong dalam penelitiannya pada tahun 2014, sejumlah persoalan guru meliputi: (1) para guru belum siap menerapkan inovasi pembelajaran, mereka cenderung kembali kepada pola- pola pembelajaran konvensional, (2) Program peningkatan kualifikasi dan sertifikasi guru tidak berdampak secara langsung terhadap peningkatan prestasi siswa, (3) Program pengembangan keprofesian berkelanjutan tidak dilihat sebagai program strategis yang memiliki nilai tambah pada pengayaan wawasan dan keterampilan guru, (4) Guru terlibat politik praktis dalam pilkada langsung yang berpengaruh pada kinerjanya dalam pembelajaran dan hubungan dengan teman sejawat, (5) Guru terjebak dalam pola pikir birokrasi dalam menerapkan kurikulum dan (6) Dorongan dan kemauan untuk belajar dan mengembangkan diri belum diutamakan oleh guru-guru yang telah disertifikasi.⁶

Pemberdayaan diri (*self-empowerment*) merupakan kunci pengembangan profesional guru yang efektif. Guru yang memiliki inisiatif untuk memberdayakan dirinya tanpa harus menunggu arahan dari kepala madrasah dapat lebih mengembangkan profesionalitasnya. Pemberdayaan diri adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas

⁵ Eliterius Sennen, "Problematika Kompetensi dan Profesionalisme Guru", *Jurnal: Prosiding Seminar Nasional Himpunan Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar Indonesia Wilayah IV*, (Tahun 2017): 17.

⁶ Ibid, 18.

dan kapabilitas seseorang ataupun kelompok untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Pemberdayaan diri guru dapat dikatakan sebagai upaya guru sebagai tenaga pendidik dalam melakukan berbagai hal yang dapat memberikan dampak positif dalam kehidupannya sebagai pendidik. Pemberdayaan diri akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam mengatasi berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran. Guru akan memperoleh ide-ide baru tentang proses pembelajaran, mendapatkan teknik-teknik dan metode pembelajaran yang baru melalui proses pemberdayaan diri. Berbagai pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh guru melalui pemberdayaan diri akan membantu guru dalam meningkatkan sikap belajar dan kemampuan peserta didik.

Sayangnya, kesibukan guru dengan berbagai administrasi pendidikan dan tugas-tugas mengajar menyebabkan kurangnya kesadaran guru untuk mengembangkan dirinya sendiri. Masih didapatkan guru-guru yang kurang memiliki kesadaran untuk memberdayakan dirinya sendiri. Pemberdayaan guru masih memerlukan arahan dari pimpinan madrasah atau dinas pendidikan terkait. Penugasan pemberdayaan guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau seminar yang diberikan oleh kepala madrasah terkadang dijalankan dengan separuh hati oleh para guru. Maka diperlukan kepemimpinan kepala madrasah yang dapat menggerakkan guru untuk mau berubah.⁷

Kepemimpinan kepala madrasah yang cocok untuk diterapkan dalam rangka memberikan perubahan secara positif adalah kepemimpinan

⁷ Yufita dan Hotmaulina Sihotang, "Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Guru dalam Transformasi Pendidikan 4.0", *Jurnal Dinamika Pendidikan* Vol.13, No.2, Juli 2020: 205-206.

transformasional. Kepemimpinan kepala madrasah yang seperti ini akan terus memberikan dampak positif bagi lembaga karena memiliki visi yang jelas, dan menginginkan perkembangan dan perubahan lembaga untuk kearah yang lebih baik. Dalam hal ini kinerja profesional tenaga pendidik juga akan meningkat ketika kepala madrasah dapat menjalankan kepemimpinan transformasionalnya. Terdapat empat faktor/komponen untuk menuju kepemimpinan transformasional, yang dikenal dengan sebutan 4 I, yaitu *idealized influence, inspirastional motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration*.⁸

Salah satu lembaga pendidikan yang memiliki perkembangan dan kemajuan baik di bidang akademik maupun non akademik sebagai dampak dari adanya kepemimpinan yang baik adalah MAN 2 Ponorogo. Sesuai dengan SK Dirjen Pendis nomor 1834 Tahun 2021 menetapkan bahwa 53 Madrasah Aliyah yang menjadi madrasah unggulan bidang akademik. MAN 2 Ponorogo menjadi salah satu madrasah yang ditetapkan sebagai madrasah unggulan bidang akademik. Madrasah unggulan bidang akademik merupakan madrasah yang memiliki keunggulan kompetitif dan koorperatif dalam bidang akademik dan sains.⁹

Madrasah yang ada di Kabupaten sendiri berjumlah 67, dan hanya MAN 2 Ponorogo yang ditetapkan sebagai madrasah unggulan akademik. Hal ini bisa terjadi karena pembinaan yang diberikan oleh madrasah sangat baik. Terbukti dari banyaknya prestasi yang diraih siswa-siswi MAN 2 Ponorogo, antara lain

⁸ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, 16.

⁹ SK Dirjen Pendis Nomor 1834 Tahun 2021

meraih Juara 3 Lomba Esai Kimia Nasional, Gold Medal dalam Olimpiade Sains Pelajar Indonesia bidang Geografi, kemudian Gold Medal dalam ajang AISEEF IYSA (*Asean Innovative Science Environmental Entrepreneur Fair Indonesian Young Scientist Association*) 2023 dalam kategori *Environmental Science*, Juara 2 *Scientific Paper SHIMESCO* (Syarif Hidayatullah *Medical Scientific Competition*) Fakultas Kedokteran UIN Syarif Hidayatullah dan masih banyak lagi.¹⁰

Dari banyaknya prestasi yang diraih siswa-siswi MAN 2 Ponorogo, itu tidak lepas dari bimbingan bapak/ibu guru. Di MAN 2 Ponorogo tenaga pendidik/guru telah tercukupi dengan jumlah keseluruhan 80 orang. Kemudian tenaga pendidik/guru di MAN 2 Ponorogo memiliki kualifikasi akademik yaitu 20% atau lebih berpendidikan S2 dan/atau S3, selebihnya berpendidikan S1/D4, serta 86% guru telah memiliki serifikasi pendidik. Selain itu seluruh guru juga mengampu mata pelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu guru di MAN 2 Ponorogo sudah memiliki kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP).¹¹

Di usianya yang ke-31 tahun, MAN 2 Ponorogo terus menunjukkan eksistensinya sebagai madrasah unggul di Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan torehan prestasi yaitu masuk top 1000 UTBK tahun 2022 nomor 630 dari 23.657 SLTA se-Indonesia. Kemudian ada 1 (satu) peserta didik mendapatkan beasiswa luar negeri lewat program beasiswa indonesia maju (BIM) angkatan I, serta 6 (enam) peserta didik mendapatkan beasiswa luar

¹⁰ Website MAN 2 Ponorogo <https://manduaponorogo.sch.id/tag/prestasi/> diakses pada 30 April 2023

¹¹ Lihat Transkrip Dokumentasi Nomor: 10/D/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

negeri lewat program beasiswa indonesia maju (BIM) angkatan II. Bukan hanya itu saja, terbukti sebaran alumni MAN 2 Ponorogo banyak diterima di perguruan tinggi negeri favorit dalam maupun luar negeri. MAN 2 Ponorogo mulai tahun pelajaran 2020/2021 secara penuh menerapkan sistem kredit semester (SKS) *by school*, artinya MAN 2 Ponorogo memberi kesempatan kepada seluruh peserta didik bisa memilih lulus 2 atau 3 tahun. MAN 2 Ponorogo juga menyediakan 7 layanan program kelas, yaitu:¹²

1. Layanan kelas bina prestasi yaitu kelas yang didesain khusus dalam manajemen pelayanan, pengelolaan, dan pembelajarannya. Kelas ini diproyeksikan mempunyai keunggulan dalam bidang akademik, olimpiade, riset, dan disiapkan khusus untuk masuk ke perguruan tinggi negeri favorit, dengan syarat: Nilai rata-rata raport semester 1 s/d 5 \geq 80,00 (mata pelajaran matematika, ipa, ips, bahasa indonesia dan bahasa inggris), seleksi potensi akademik, sertifikat juara dan penghargaan untuk dipertimbangkan.
2. Layanan kelas vokasi/keterampilan yaitu kelas yang didesain bagi peserta didik yang memiliki potensi bakat dan keterampilan. MAN 2 Ponorogo menyediakan kelas vokasi/keterampilan (robotik, multimedia, dan tata busana).
3. Layanan kelas olahraga yaitu kelas yang didesain bagi peserta didik yang mempunyai minat dan potensi dibidang olahraga dengan melampirkan sertifikat kejuaraan/lomba minimal juara 3 tingkat Kabupaten yang

¹² Website MAN 2 Ponorogo <https://manduaponorogo.sch.id/tag/prestasi/> diakses pada 2 Mei 2023

dilegalisir oleh kepala sekolah/madrasah dan mengupload scan/foto sertifikat asli pada saat pendaftaran online.

4. Layanan kelas riset yaitu pelayanan yang diberikan kepada peserta didik MAN 2 Ponorogo dengan bimbingan dan pengembangan bakat riset melalui pendampingan yang diberikan oleh pembimbing riset.
5. Layanan kelas tahfidz yaitu pelayanan yang diberikan kepada peserta didik MAN 2 Ponorogo dengan peningkatan hafalan Al-Qur'an dan pengembangan potensi diri dibidang tilawatil Qur'an.
6. Layanan kelas olimpiade yaitu pelayanan yang diberikan kepada peserta didik MAN 2 Ponorogo dengan pengembangan potensi diri khususnya dibidang olimpiade melalui pendampingan intensif oleh guru olimpiade.
7. Layanan kelas akademik yaitu pelayanan yang diberikan kepada mayoritas peserta didik MAN 2 Ponorogo dengan bimbingan dan pengembangan bakat akademik.

MAN 2 Ponorogo selalu membawa citra baik dihadapan masyarakat melalu program pembelajaran dan prestasi yang dimiliki. MAN 2 Ponorogo juga memiliki kegiatan ekstrakurikuler yang beragam, salah satunya diantaranya KIR (Karya Ilmiah Remaja) yang telah menorehkan kejuaran diberbagai perlombaan. Selain itu, terdapat event lomba yang dimiliki MAN 2 Ponorogo untuk siswa-siswi SMP yaitu SAC (*Science Art Competition*), dan PSC (*Pramanda's Scout Competition*). Hal ini membuktikan bahwa program dan kegiatan rutin yang dibuat oleh kepala madrasah, guru, dan karyawan MAN 2 Ponorogo selalu mendorong dan mendukung siswa-siswi MAN 2

Ponorogo untuk dapat berprestasi dan berkembang melalui kegiatan dan pembelajaran yang ada.

Dari paparan diatas, dapat diketahui bahwa pengelolaan madrasah yang dilakukan semua stakeholder yakni kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 2 Ponorogo telah sangat baik. Hal ini memberikan dampak baik pula bagi perkembangan madrasah, mulai dari pengelolaan administrasi, program belajar siswa, kompetensi tenaga pendidik serta fasilitas yang tercukupi untuk menunjang kegiatan belajar.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan dijelaskan diatas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul penelitian **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di MAN 2 Ponorogo”**.

B. Fokus Penelitian

Untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada masalah kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo, adapun sub fokusnya adalah:

1. *Idealized Influence* (pengaruh ideal) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.
2. *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.
3. *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka terdapat sejumlah pertanyaan penelitian penting yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Idealized Influence* (pengaruh ideal) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo?
2. Bagaimana *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo?
3. Bagaimana *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan dan menganalisis *Idealized Influence* (pengaruh ideal) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.
2. Menjelaskan dan menganalisis *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.
3. Menjelaskan dan menganalisis *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu pijakan *research theory* (teori penelitian) tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru dengan harapan dapat menambah khazanah keilmuan dan wawasan tentang kepemimpinan kepala madrasah.

2. Secara Praktis

a. Bagi IAIN Ponorogo

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi atau masukan serta sumbangan pemikiran dalam bidang kepemimpinan yang nantinya dapat diterapkan dalam lembaga atau institusi. Ketika melihat persaingan antar lembaga atau institusi semakin ketat, penelitian ini membantu para pemimpin lembaga dalam meningkatkan kinerja profesional dosen, dan diharapkan dapat membuat lembaga atau instansi semakin unggul dan maju.

b. Bagi Madrasah Negeri dan Swasta di Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi operasional bagi berbagai lembaga pendidikan di Indonesia, khususnya bagi lembaga madrasah untuk mengembangkan, meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja seluruh tenaga pendidik yakni guru agar kinerja profesionalnya dapat lebih maksimal melalui

gaya kepemimpinan transformatif yang telah dijalankan oleh kepala madrasah

c. Bagi Para Peneliti dan Masyarakat

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi tambahan secara teoritis dan aplikatif bagi para peneliti maupun masyarakat pada umumnya dalam mengenali pentingnya memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dalam menjalankan kepemimpinan dari sebuah lembaga pendidikan, tujuannya agar dapat mengoptimalkan kinerja profesional guru. Terlebih perkembangan dan persaingan semakin ketat membuat para tenaga pendidik harus dapat memberikan pengajaran secara tepat dan maksimal sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai, dan pendidikan dapat memiliki mutu yang lebih baik.

d. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media belajar untuk menambah wawasan dan memperluas khazanah pengetahuan mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru serta sebagai bahan penelitian untuk memenuhi syarat kelulusan sebagai mahasiswa.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini dan agar dapat dicerna secara runtut, maka diperlukan sebuah sistematika pembahasan. Penelitian di kelompokkan menjadi lima bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab

yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika pembahasan skripsi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan yakni berupa gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab kedua kajian pustaka yang berisi tentang kajian teori, kajian peneliti terdahulu, dan kerang berpikir. Pembahasan pada bab ini berupa teori tentang konsep kepemimpinan transformasional, kepala madrasah, kinerja profesional guru, dan gambaran kerangka berpikir.

Bab ketiga metode penelitian yakni alasan dan bagaimana proses metode penelitian dilakukan. Dalam bab ini berisi tentang: jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data, dan tahap penelitian.

Bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, merupakan hasil penelitian yang berisi uraian terkait dengan gambaran latar penelitian, deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima penutup, merupakan bab terakhir dari semua rangkaian pembahasan dari bab I sampai dengan bab IV. Pada bab ini dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami intisari dari penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berdasarkan asal katanya kepemimpinan transformasional tersusun atas kata kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan adalah gaya atau cara atau teknik yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan transformasional menerangkan tentang adanya sifat perubahan dari satu bentuk ke bentuk yang lain. Asal kata transformasional adalah “to transform” artinya mentransformasi, yaitu mengubah sesuatu menjadi berbeda dengan yang sebelumnya. Dengan demikian, menurut Harbani kepemimpinan transformasional mengandung makna mengubah pengikut atau bawahan yang dipimpin untuk di bawa ke arah pengembangan organisasi.¹³

Menurut Harbani dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional, ada 10 (sepuluh) prinsip kepemimpinan transformasional yang harus diperhatikan, yaitu :¹⁴

- a. Visi pemimpin yang jelas dan terkomunikasikan kepada bawahan;

¹³ Iwa Kuswaeri, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah”, *TARBAWI*, Volume 2. No. 02, (Juli- Desember 2016): 3

¹⁴ *Ibid*, 4.

- b. Kesadaran bawahan terhadap arti dan pentingnya tugas-tugas pekerjaan mereka
- c. Memiliki orientasi pada pencapaian visi secara bersama-sama
- d. Sifat kepeloporan terhadap perubahan
- e. Pengembangan potensi diri secara terus menerus
- f. Terjadinya proses pembelajaran bagi bawahan
- g. Terjadinya proses pemberdayaan terhadap potensi bawahan,
- h. Terjadinya proses pengembangan inovasi dan kreativitas
- i. Terwujudnya budaya kerja sama dalam organisasi, dan
- j. Terciptanya iklim kerja organisasi yang kondusif melalui kemitraan, komunikasi multi levels, dan penghormatan terhadap etika dan moralitas.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional akan dapat memberikan pengaruh positif baik terhadap bawahan, pemimpin dan organisasi, terutama pada kondisi berlangsungnya globalisasi seperti pada saat ini, dimana telah terjadi berbagai perubahan dalam lingkungan strategis organisasi dengan dinamika, perkembangan, kompleksitas dan tingkat kompetisi yang sangat tinggi.¹⁵

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dalam sebuah madrasah, kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan termasuk dalam pengelolaannya tenaga

¹⁵ Iwa Kuswaeri, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah", 4.

kependidikan. Madrasah yang dikatakan efektif apabila terdapat kesesuaian dan ketepatan antara tujuan dan pencapaiannya. Efektifitas tidak berarti menggambarkan keseluruhan aspek yang ada. Sebuah madrasah akan efektif dalam mencapai satu atau lebih aspek tertentu, tetapi bisa tidak efektif dalam pencapaian bidang yang lain.¹⁶

Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh supaya mampu mengelola madrasah dengan efektif dan efisien supaya tujuan penyelenggaraan pendidikan di madrasah dapat berjalan secara optimal. Setiap tenaga kependidikan diberikan tugas masing-masing sesuai dengan kemampuan dan kewenangannya. Maka dari itu, tenaga kependidikan diperlukan kejelasan tentang pekerjaan yang dilaksanakan agar berjalan sesuai yang diharapkan.

Sudarman Danim mengemukakan bahwa “kepala madrasah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala madrasah.” Pendapat serupa mengenai definisi kepala madrasah juga dikemukakan oleh beberapa ahli yang lain seperti Wahjosumidjo, “kepala madrasah adalah seorang guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah tempat dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar baik itu terjadinya interaksi antara guru dan murid dalam memberikan pembelajaran dan siswa sebagai penerima pembelajaran tersebut. Sementara Rahmad dkk mengemukakan bahwa “kepala madrasah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di madrasah¹⁷

¹⁶ Murni, “Kepemimpinan Kepala Madrasah di Lembaga Pendidikan Islam”, *Jurnal MUDARRISUNA* Vol. 10 No. 3, (Juli-September 2020): 451.

¹⁷Ibid, 451.

Kepala Madrasah yang ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran di dalam dirinya bahwa Ia memiliki kelemahan dalam pekerjaan teknis, tetapi memiliki kelebihan dalam menggerakkan orang lain. Seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan setidaknya harus memiliki persyaratan atau sifat-sifat sebagai berikut: ¹⁸

a. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa

Kepala sekolah/madrasah menghargai stafnya tidak hanya sebagaimana adanya, tetapi manusia sebagaimana makhluk Tuhan. Dengan demikian, seorang kepala sekolah/madrasah tidak melihat stafnya dan seluruh komunitas sekolah dari satu sisi saja, misalnya agama, intelegensi, kondisi fisik, tingkat sosial ekonomi, dan latar belakang keturunan untuk kepentingan mendudukkan label tertentu kepadanya, tetapi memandangnya utuh sebagai makhluk Tuhan. Penghargaan dan pengakuan bahwa manusia itu makhluk Tuhan amat esensial agar kepala sekolah/madrasah tidak berperilaku secara semena-mena. Dengan berketuhanan dia tidak akan menindas sebab alur hidup ini bersifat rotatif.

b. Memiliki intelegensi yang tinggi

Kemampuan analisis yang tinggi adalah syarat mutlak bagi kepemimpinan yang efektif. Sering kali seorang kepala sekolah/madrasah menghadapi kondisi dilematis yang tidak dapat dipecahkan melalui kerangka berfikir simpistik. Seiring pula dia

¹⁸ Murni, "Kepemimpinan Kepala Madrasah di Lembaga Pendidikan Islam", 452-454

menghadapi fenomena yang kompleks dan data yang rumit, yang masing-masingnya harus ditelaah secara tali-temali sebelum diambil keputusan.

c. Memiliki fisik yang kuat

Tidak jarang seorang kepala sekolah/madrasah harus bekerja dalam waktu yang lama dan melelahkan. Banyak pekerjaan organisasi menuntut kekuatan dan ketahanan fisik dalam waktu yang lama. Kepala sekolah/madrasah mempunyai kesibukan luar biasa dan sering kali sibuk dari dugaan orang banyak. Dengan demikian, fisik yang kuat sangat dibutuhkan.

d. Berpengalaman luas, baik teoritis maupun praktis

Kegagalan seseorang pimpinan antara lain disebabkan rendahnya kemampuan teoritis dan ketidakmampuan bertindak secara praktis. Sebaliknya, kepala sekolah/madrasah yang professional perlu memiliki kedua-duanya. Dengan pengetahuan luas, tidak berarti bahwa seorang kepala madrasah harus lulusan universitas atau akademi. Insan akademik tidak jarang memiliki pengetahuan yang sempit secara keorganisasian.

e. Percaya diri

Percaya diri tidak sama dengan percaya kepada diri sendiri dan tidak percaya kepada orang lain. Sikap seseorang terhadap konsep dan keyakinan dirinya (*self confidence*) adalah faktor penentu kesuksesan kerja seseorang pimpinan

f. Dapat menjadi anggota kelompok

Seorang kepala sekolah/madrasah selalu bekerja dengan dan melalui anggota kelompoknya. Hal ini sejalan dengan tuntutan lahirnya manajemen partisipatif bagi efektivitas implementasi MBS. Kerja sama itu amat terasa esensi dan urgensinya.

g. Adil dan bijaksana

Sesuai dengan kodratnya, manusia ingin diperlakukan secara adil. Dia tidak cukup berbekalkan bijak, tetapi juga harus bajik. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah/madrasah harus membuat kebijakan dan sekaligus melakukan kebajikan.

h. Tegas dan berinisiatif

Tegas tidak identik dengan kaku dan keras, bukan pula otoriter dan diktator. Ketegasan adalah kemampuan mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu, dengan didukung oleh data yang kuat atau naluri intuitif yang tepat.

i. Berkapasitas membuat keputusan

Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat mengeluarkan keputusan dengan kualitas yang baik. Membuat keputusan pada intinya memecahkan persoalan keorganisasian. Kepala sekolah/madrasah yang mempunyai kapasitas membuat keputusan akan dapat membawa organisasinya mencapai tujuan tertentu.

Kepala madrasah diharapkan dapat menyusun program madrasah yang efektif dan efisien, menciptakan iklim madrasah yang kondusif dan dapat membangun motivasi kerja personal madrasah, dapat bekerja sama

dengan harmonis dengan masyarakat sekitar madrasah, serta dapat membimbing guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.¹⁹

Kepala madrasah adalah tulang punggung dinamika madrasah. Eksistensi dan kemajuan madrasah sangat tergantung kepada kepala madrasah. Oleh sebab itu, kepala madrasah haruslah sosok yang dinamis, kreatif, dan kompetitif, serta tidak mudah menyerah, patah semangat, dan lemah cita-cita. Menurut Luthans terdapat tujuh sikap dari seorang kepala madrasah yang telah berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional, yaitu:²⁰

- a. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan (pembaharuan);
- b. Memiliki sifat pemberani;
- c. Mempercayai orang lain;
- d. Bertindak, atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan individu atau atas dasar kepentingan individu, atau dasar kepentingan dan desakan kroninya)
- e. Meningkatkan kemampuan secara terus-menerus
- f. Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas dan tidak menentu, serta
- g. Memiliki visi ke depan atau visioner.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Danim dan Suparno dalam Asmani bahwa “pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala madrasah untuk memimpin dan

¹⁹ Yusnidar, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MAN Model Banda Aceh”, *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. XIV No. 2, (Februari 2014): 324.

²⁰ Intan Silvana Maris et.al., “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah”, *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.13, No. 2. (2016): 177.

mengembangkan sekolah yang berkualitas”. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan pribadi individu anggota organisasinya. Dengan penekanan terhadap hal-hal itu, diharapkan kepala madrasah mampu meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka mengembangkan mutu sekolah.²¹

Seorang kepala madrasah disebut menerapkan kaedah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumber daya; baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah. Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ini, Leithwood et.al. menulis: *“Transformational ledearship is seen to organizational building, developing shered vision, distributing ledearship and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools”*. Kutipan ini menggariskan bahwa kepemimpinan transformasional mengiring SDM (Sumber Daya Manusia) yang dipimpin kearah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi madrasah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi madrasah itu.²²

²¹ Intan Silvana Maris, et.al., Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah,177-178.

²² Iwa Kuswaeri, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah”, 3-4.

Menurut Al Kadri gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan dimana kepala madrasah mampu melakukan perubahan dalam diri individu untuk mencapai performa terbaik melalui kharisma, pemberian stimulasi intelektual, motivasi, dan perhatian pada individu. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu memberikan dampak baik terhadap manajemen dan pengelolaan madrasah. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif seorang kepala madrasah harus dapat mempengaruhi seluruh warga madrasah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di madrasah. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang di dalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan.²³

Menurut Bass dan Riggio dalam Gistituati bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat faktor “i” yaitu:²⁴

a. *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Kepala madrasah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan kerjanya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan pengaruh idealnya adalah dengan meningkatkan kharisma melalui pemberian teladan, menunjukkan kewibawaan,

²³Tiara Hanifia Afmansyah, “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah”, Universitas Negeri Padang, (2019): 1.

²⁴ Tiara Hanifia Afmansyah, “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah”, 2-3.

memiliki keyakinan diri yang kuat, bertanggung jawab, loyalitas, pekerja keras, konsisten dan komitmen, mampu menunjukkan ide-ide besar, membangkitkan kepercayaan. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Setiawan bahwa *idealized influence charisma* (pengaruh ideal) adalah perilaku pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung, serta mampu menularkannya pada komponen-komponen organisasi pendidikan, mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat para komponen organisasi pendidikan terutama terhadap sasaran organisasi pendidikan, memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para komponen organisasi pendidikan. Artinya, dalam hal pengaruh ideal ini, kepala sekolah harus mampu menjadi suri teladan bagi para komponen organisasi pendidikan.

b. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)

Kepala madrasah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan motivasi inspirasinya adalah melalui pemberian motivasi dan inspirasi kepada warga madrasah, melakukan komunikasi dengan jelas, menampilkan optimisme, meningkatkan kreativitas dan

membangkitkan semangat kerja tim. Sebagai mana yang dikemukakan oleh Setiawan yang kesimpulannya bahwa pemimpin transformasional dalam memberikan motivasi inspirasinya dengan:

- 1) Kepala madrasah menginspirasi kemungkinan-kemungkinan yang bisa diraih dengan menunjukkan potensi yang selama ini tidak dirasakan oleh komponen organisasi.
- 2) Kepala madrasah dituntut mempunyai keterampilan menggunakan kata-kata yang dapat atau bisa membangkitkan semangat dan inspirasi segenap komponen pendidikan. Kata-kata yang penuh semangat akan mengobarkan spirit mereka untuk mencipta dan membangun motivasi kerja dalam sistem nilai dan moral yang tinggi.
- 3) Kepala madrasah memanfaatkan simbol-simbol tertentu untuk menggerakkan komponen organisasi pendidikan, sebab penggunaan simbol ini amat efektif untuk mengubah perilaku, misalnya dalam menampilkan visi yang menggairahkan bagi komponen organisasi mereka sehingga mereka merasa tertantang untuk mewujudkan visi tersebut.

c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Kepala madrasah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan madrasah ke arah yang lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan stimulasi intelektual adalah memberikan solusi yang

kreatif dan mampu menerapkan pendekatan baru dalam melakukan suatu pekerjaan, menggali ide-ide baru, membangkitkan kreativitas, meningkatkan intelegensi dan memberikan arahan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Setiawan bahwa kepemimpinan transformasional dalam hal melakukan stimulasi intelektual adalah dengan:

- 1) Pemimpin memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi dimasa datang.
- 2) Pemimpin mengajak komponen organisasi untuk berimajinasi dan bermimpi yang diarahkan untuk penataan misi organisasi pendidikan di masa depan yang ketat dengan kompetensi.
- 3) pendidikan untuk mengantualisasikan diri mereka misalnya dengan mengajak komponen organisasi pendidikan untuk memecahkan permasalahan dari perspektif baru lebih komprehensif dan luas sehingga dapat menimbulkan budaya musyawarah dan kerjasama.

d. *Individualized consideration* (perhatian individual)

Kepala madrasah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan perhatian individual adalah memberikan kesempatan belajar, mendelegasikan wewenang, mendengarkan dengan penuh perhatian, melatih dan memberikan umpan balik, serta memberdayakan bawahan.

Menurut Bass, ada 3 komponen yang terdapat di dalam kepemimpinan transformasional, yaitu: ²⁵

a. *Charismatic- inspirational*

Salah satu karakteristik pemimpin transformasional adalah berkarisma. Pemimpin yang berkarisma biasanya sosok pemimpin yang percaya diri dan mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain atau pengikutnya. Pemimpin yang berkarisma pada umumnya dicintai dan mendapat kepercayaan dari pengikutnya. Karena adanya perasaan saling mempercayai antara pemimpin dan pengikutnya, maka pengikut atau bawahan akan bersedia untuk melakukan apa saja untuk pemimpin. Loyalitas pun tercipta karena adanya rasa saling percaya ini.

b. *Intellectually stimulating*

Melalui gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin akan menstimulasi ide-ide cemerlang yang inovatif dari pengikutnya. Pemimpin juga akan mengajak pengikutnya untuk menjadi lebih kreatif dan profesional untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

c. *Individually considerate*

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional peka terhadap keragaman dan perbedaan yang terdapat pada setiap individu. Maka pemimpin ini akan memimpin, membina dan mengayomi pengikutnya dengan cara yang berbeda terhadap setiap individu. Hal ini dikarenakan pemimpin memahami bahwa setiap

²⁵ Tiara Hanifia Afmansyah, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, 3.

individu adalah unik dan membutuhkan pendekatan yang beragam. Oleh sebab itu, timbul rasa saling menghormati antara pemimpin dan pengikutnya.

2. Kinerja Profesional Guru

Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. Fattah menyatakan kinerja adalah penampilan atau unjuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu prestasi. Kinerja adalah ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.²⁶

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

²⁶ Amna Emda, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru yang Profesional", *Lantanida Journal*, Vol. 4 No. 2, (2016): 112.

tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja juga diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai keberhasilan kerja dari seseorang, namun prestasi yang dimaksud bukanlah prestasi yang berkaitan dengan banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tersebut melainkan keberhasilan yang salah satunya tampak dari suatu proses belajar mengajar. Keberhasilan kinerja guru juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu kinerja yang optimal guru haruslah berusaha mengembangkan serta menciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Guru benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki kinerja yang tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan semakin baik apalagi di kalangan generasi muda sehingga terciptanya generasi yang cerdas, dan mampu menjawab tantangan yang datang kelak.²⁷

²⁷ Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru", *Intelektualita*, Volume 3, Nomor 1, (Januari-Juni 2015): 22-23.

Menurut Surya Darma aspek-aspek kinerja meliputi a) sasaran yang dicapai, b) Kompetensi yang meliputi pengetahuan dan sikap, dan c) Efektifitas Kerja.²⁸

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Menurut Pidarta bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :²⁹

- a. Kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Fasilitas kerja.
- c. Harapan-harapan, dan
- d. Kepercayaan personalia sekolah.

Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Selain itu, tingkat kualitas kinerja guru di sekolah memang banyak faktor yang turut mempengaruhi, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari eksternal guru seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya. Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

²⁸ Surya Darma, *Manajemen Kinerja* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 2.

²⁹ Amna Emda, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru yang Profesional", 113-114.

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yaitu mempersiapkan Rencana Pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program BP/BK, melaksanakan evaluasi pembelajaran dan melaksanakan administrasi sekolah untuk kelancaran proses belajar mengajar.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan tempat guru melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya misalnya melalui penataran, pelatihan, ikut serta dalam event atau perlombaan, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya, dan sebagainya.

Pengembangan profesionalisme guru merupakan suatu strategi dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Zamroni bahwa model pengembangan guru menggunakan pola pikir linear yaitu penataran guru, mutu guru meningkat, kualitas kerja guru meningkat, mutu siswa meningkat.³⁰

Selanjutnya menurut Amran dalam Nurdin menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru melalui pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui KASAH (*Knowledge, Ability, Skill, Attitude, Habit*) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:³¹

a. Peningkatan Pengetahuan (*Knowledge*)

³⁰ Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007), 215

³¹ Amna Emda, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru yang Profesional", 114-116.

Pengetahuan merupakan sesuatu yang diperoleh melalui pengalaman yang tidak hanya melalui indra, tetapi juga melalui suatu eksperimen, baik itu pengetahuan ilmiah maupun pengetahuan filsafati. Menambah ilmu pengetahuan merupakan hal yang mutlak. Semakin banyak ilmu pengetahuan yang dipelajari oleh guru, semakin banyak pula wawasan tentang berbagai ilmu pengetahuan yang dibutuhkan oleh peserta didik.

b. Peningkatan Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan terdiri dari dua unsur yaitu yang biasa dipelajari dan yang alamiah. Seberapa besar kemampuan bisa menghasilkan prestasi, tergantung pada kemauan untuk terus mengasahnya. Karena prestasi profesionalisme didapat dari unsur kemauan dan kemampuan.

c. Peningkatan Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Keterampilan merupakan *the requisite knowledge and ability* (pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan). Keterampilan yang harus dimiliki oleh guru dalam tugas mengajar dan peranannya di dalam kelas adalah:

- 1) Guru sebagai pengajar maksudnya guru merencanakan program pengajaran, melaksanakan program yang telah disusun dan melaksanakan penilaian setelah program itu dilaksanakan.
- 2) Guru sebagai pemimpin kelas maksudnya guru harus menjadi pemimpin didalam kelas yang dipercayai mampu menggerakkan orang lain untuk mewujudkan perilaku menuju tujuan bersama.

- 3) Guru sebagai pembimbing kelas maksudnya guru dapat membimbing siswa agar dapat mengenali potensi yang dimiliki dan membimbing untuk mencapai dan melaksanakan tugas-tugas perkembangan siswa.
- 4) Guru sebagai pengatur lingkungan maksudnya dalam proses pembelajaran guru harus bisa menciptakan suasana kelas yang efektif sehingga proses belajar berjalan dengan baik.
- 5) Guru sebagai partisipan maksudnya guru tidak hanya berperilaku mengajar akan tetapi juga berperilaku belajar dari interaksinya dengan anak didik.

Tanggung jawab guru mencari cara untuk mencerdaskan kehidupan peserta didik dalam arti yang sempit dan bangsa dalam arti yang luas. Bafadal mengemukakan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah (1) keterampilan merencanakan pengajaran, (2) keterampilan mengimplmentasikan pengajaran, (3) ketrampilan menilai pengajaran.

d. Peningkatan Sikap Diri (*Attitude*)

Sikap diri seseorang terbentuk oleh suasana lingkungan yang mengitarinya. Menurut Sumaatmadja kepribadian adalah keseluruhan prilaku individu yang merupakan hasil interaksi antara potensi-potensi bio ± psiko - fisik yang terbawa sejak lahir dengan rangkaian situasi lingkungan, yang terungkap pada pada tindakan dan perbuatan serta reaksi mental psikologisnya, jika mendapat rangsangan dari lingkungan.

e. Pengembangan kebiasaan diri (*Habit*)

Kebiasaan adalah suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dari dalam pikiran. Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat proses dan hasil pelaksanaan penelitian ini nantinya, peneliti melengkapinya dengan kajian terdahulu yang relevan guna memperkokoh orisinalitas penelitian ini serta kajian teoritis yang menjadi landasan dasar dalam menganalisis hasilnya.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Diantaranya yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Titik Kurniawati, Bustanur, Ikrima Mailani pada tahun 2019 dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*.³² Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $2,88 > 0,10$. Adapun pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 15% sedangkan 85% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus penelitian ini

³² Titik Kurniawati, Bustanur, Ikrima Mailani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *JOM FTK UNIKS*, Volume. 1, Nomor 1, (Desember 2019): 1.

Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian yang sebelumnya yaitu sama-sama menjelaskan kepemimpinan transformasional madrasah dengan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah, penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan lebih memfokuskan pada pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan penulis sendiri lebih memfokuskan pada kepemimpinan kepala madrasah dengan gaya transformasional dalam meningkatkan kinerja profesional guru. Kemudian dari segi tempat peneliti terdahulu meneliti di Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Desa Air Emas Kecamatan Singingi sedangkan penulis sendiri di MAN 2 Ponorogo.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Wawan Hadi Santoso pada tahun 2018 dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Membangun Karakter Siswa di Mi Ma'arif Bego Depok Sleman*.³³ Jenis penelitian yang dilakukan oleh Wawan Hadi Santoso adalah penelitian kualitatif deskriptif yang menggunakan data primer dan sekunder sebagai datanya. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wawan Hadi Santoso di MI Ma'arif Bego, antara lain: a) Kepala MI Ma'arif Bego merupakan benar pemimpin yang mempunyai jiwa transformasional. b) Terdapat beberapa dampak positif dari kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MI Ma'arif Bego

³³ Wawan Hadi Santoso, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Karakter Siswa di MI Ma'arif Bego Depok Sleman", *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 3 No 2 (2018): 1

Depok Sleman terhadap karakter siswa. c) Faktor pendukung keberhasilan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun karakter siswa di MI Ma'arif Bego adalah Pendidikan kepala madrasah, karakter personal kepala madrasah, fasilitas yang memadai, peran orang tua dalam mensukseskan program madrasah, guru dan pegawai yang berkompeten dan berpengalaman di bidangnya, dan lingkungan madrasah yang mendukung. Sebaliknya faktor penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun karakter siswa di MI Ma'arif Bego adalah kedekatan kepala madrasah dengan warga madrasah, sebagian sarana dan prasarana yang kurang, kedisiplinan guru dan pegawai madrasah dan banyaknya siswa-siswi madrasah.

Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan peneliti sebelumnya yaitu sama-sama menjelaskan tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah (*idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation*) dalam memimpin lembaga pendidikan dan jenis penelitiannya juga sama yakni penelitian kualitatif.

Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek dalam rumusan masalah penelitian terdahulu membahas mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun karakter siswa, sedangkan penulis sendiri rumusan masalah membahas tentang kepemimpinan transformasioal kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru. Kemudian dari segi tempat penelitian terdahulu meneliti di MI Ma'arif Bego Depok Sleman sedangkan untuk penulis sendiri di MAN 2 Ponorogo.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Asnal Mala tahun 2016 dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Yogyakarta*³⁴. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Asnal Mala, penulis menarik kesimpulan bahwa, a) Komponen *idealized influence* yang dimiliki kepala SMP Negeri 4 Yogyakarta yaitu kepala sekolah selalu melibatkan guru, karyawan, pengawas pembina, komite sekolah dan tokoh masyarakat baik dalam penyusunan visi, misi, tujuan, dan program kegiatan sekolah, selalu mengadakan rapat rutin terkait dengan kendala yang dihadapi dalam program kegiatan sekolah. b). Komponen *inspirational motivation* yang dimiliki kepala SMP Negeri 4 Yogyakarta yaitu kepala sekolah tidak hanya memakai satu gaya kepemimpinan tapi selalu melihat situasi dan kondisi yang dihadapi. Nilai yang ditanamkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Yogyakarta antara lain saling salam, sapa, senyum. Kepala sekolah selalu bergabung dengan guru dan karyawan saat jam istirahat, atau saat tidak ada tugas atau kewajiban yang harus diselesaikan. c). Komponen *intellectual stimulation* yang dimiliki kepala SMP Negeri 4 Yogyakarta yaitu kepala sekolah menanamkan penyelesaian kerja secara cekatan, tepat waktu, dan kepala sekolah juga menghindari menggurui para guru dan karyawan tetapi mengajak untuk saling bekerjasama.

Persamaan penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada rumusan masalah yang sama-sama membahas tentang

³⁴ Asnal Mala, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Yogyakarta", (Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016): 1.

kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan ciri kepemimpinan *idealized influence, inspirational motivation, dan intellectual stimulation*.

Sedangkan perbedaan peneliti sebelumnya dengan penulis yaitu pada fokus penelitiannya. Pada penelitian sebelumnya fokus permasalahan hanya pada pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara umum tanpa memiliki objek penelitian, sedangkan penelitian penulis berfokus pada kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan objeknya untuk meningkatkan kinerja profesional guru. Kemudian dari segi tempat penelitian terdahulu meneliti di SMP Negeri 4 Yogyakarta sedangkan penulis sendiri di MAN 2 Ponorogo.

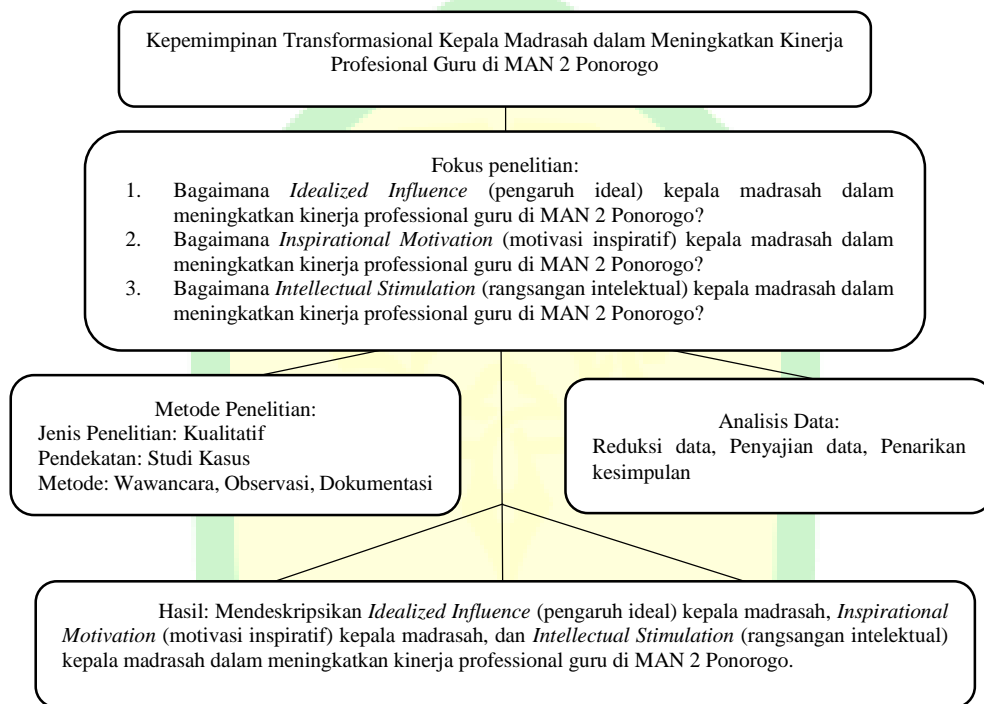
C. Kerangka Pikir

Berdasarkan pemaparan yang sudah peneliti sampaikan diatas dapat digambarkan bahwa kepala madrasah memiliki berbagai strategi dalam menjalankan kepemimpinannya di madrasah. Hal tersebut bergantung kepada tingkat pendidikan, pengalaman, pemahaman terhadap kondisi dan kompetensi bawahannya serta situasi yang dihadapinya. Dalam memimpin seorang kepala madrasah diharapkan dapat mengelola segala sumber daya, baik manusia maupun non manusia secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan madrasah.

Strategi kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional mengandung empat komponen pokok, namun dalam penelitian ini difokuskan pada 3 komponen pokok

kepemimpinan transformasional yaitu komponen *idealized influence*, *inspirational influence*, *intellectual stimulation*.

Pada pembahasan ini bisa digambarkan dengan kerangka berpikir/ kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, Creswell dalam bukunya yang berjudul “*Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*”, mengemukakan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian untuk memahami masalah-masalah manusia atau social dengan menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks yang disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari para sumber informasi, serta dilakukan dalam latar (setting) yang alamiah.³⁵

Creswell menjelaskan bahwa proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data.³⁶

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Lincoln and Guba menjelaskan bahwa studi kasus adalah penelitian yang mendalam dan mendetail tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan subjek penelitian. Dalam hal ini peneliti menggali suatu fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan serta mengumpulkan informasi secara terinci dan mendalam dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan

³⁵ Warul Walidin, et.al, *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory* (Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press, 2015), 75.

³⁶ Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif* (Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019), 3.

data selama periode tertentu.³⁷ Dalam penelitian ini peneliti melakukan studi kasus untuk memperoleh informasi mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lincoln dan Guba mendefinisikan lokasi penelitian sebagai “*focus determined boundary*” yang secara harfiah dapat diartikan sebagai batas yang ditentukan oleh fokus atau objek penelitian. Sehingga, dapat diartikan bahwa fokus penelitian membawa implikasi terkait batas penelitian yang akan ditentukan.³⁸ Pada penelitian lapangan ini batas yang ditentukan yakni secara geografis dan demografis di MAN 2 Ponorogo yang terletak di Kabupaten Ponorogo, tepatnya berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 381, Sablak, Keniten, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur.

C. Data dan Sumber Data

Data diperoleh dari sumber data dengan melalui; wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi dan dokumentasi. Sumber data penelitian ini merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Sumber data ini pun dibagi menjadi dua yaitu:³⁹

³⁷ Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal* (Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UPN Veteran Yogyakarta Press, 2020), 32.

³⁸ Linda Ayu Karisma, “Manajemen Perubahan dalam Mempertahankan Prestasi Madrasah Unggulan”, (Skripsi, IAIN Ponorogo, Maret 2022): 37.

³⁹Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*, 34.

1. Sumber data primer

Data ini berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sampel dalam penelitiannya. Data dapat direkam atau dicatat oleh peneliti. Pada sumber data utama tersebut akan dilakukan identifikasi serta analisis data yang disesuaikan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Madrasah, wakil kepala bidang humas, dan guru di MAN 2 Ponorogo.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah segala data bentuk dokumen, baik dalam bentuk tertulis maupun foto atau biasa dikatakan sebagai sumber data kedua setelah sumber data primer. Sumber data tambahan dalam penelitian ini berupa data, dokumen, profil, dan unsur penunjang lainnya yang bersumber dari MAN 2 Ponorogo.

D. Posedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.

Secara rinci penjelasan mengenai beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. **Wawancara**

Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara

yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, diaman pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan social yang relatif lama.⁴⁰

Wawancara awal dilakukan secara terstruktur dengan tujuan memperoleh keterangan dan informasi secara akurat dan mendalam mengenai pandangan responden tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.

Metode wawancara akan peneliti gunakan untuk menggali jawaban dari beberapa informan yang merupakan sumber informasi dari penelitian ini. Dalam memilih informan, peneliti mendasarkan pada mereka yang mempunyai pengetahuan khusus dan dekat dengan fokus penelitian.

2. Observasi

Observasi dilakukan melalui pengamatan, disertai pencatatan-pencatatan terhadap informasi yang penting, serta melakukan dan mengamati kegiatan secara langsung.⁴¹ Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), perilaku, kejadian, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan. Alasan peneliti

⁴⁰ Pupu Saeful Rahmat, "Penelitian Kualitatif", *Equilibrium*, Vol.5 No.9, (Januari-Juni 2009): 6-7.

⁴¹ Abdurahmat Fathon, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 104.

melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.⁴²

Peneliti menggunakan observasi non partisipan yaitu suatu observasi dimana peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat.⁴³ Teknik pengumpulan data dengan observasi berperan serta ditunjukkan untuk mengungkapkan makna suatu kejadian dari *setting* tertentu, yang merupakan perhatian esensial dalam penelitian kualitatif. Observasi dilakukan untuk mengamati obyek penelitian, seperti tempat khusus suatu organisasi, sekelompok orang atau beberapa aktivitas suatu sekolah.⁴⁴ Peranan paling penting dalam menggunakan metode observasi yaitu pengamat. Pengamat harus jeli dalam mengamati kejadian dan gerak atau proses.⁴⁵

Adapun tahap observasi ini peneliti memulai dengan observasi yang sifatnya melukiskan secara umum situasi sosial di MAN 2 Ponorogo, yang kemudian dilanjutkan dengan situasi kepemimpinan kepala madrasah. Selanjutnya secara peneliti lebih fokus mengobservasi hal yang berkaitan

⁴² Pupu Saeful Rahmat, "Penelitian Kualitatif", 7.

⁴³ Wahyu Ferdiana Octavian, et.al, "Perancangan Umbrella Energy sebagai Charger Handphone pada Café", *Jurnal Energi dan Manufaktur* Vol. 13 No. 2, Oktober 2020: 82.

⁴⁴ Salim dan Syahrudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2012), 114

⁴⁵ Sandu Siyoto dan Ali Sodik., *Dasar Metodologi Penelitian* (Sleman: Literasi Media Publishing, 2015), 75.

dengan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.

3. Dokumentasi

Menurut Danial, studi dokumentasi adalah mengumpulkan sejumlah dokumen yang diperlukan sebagai bahan data informasi sesuai dengan masalah penelitian seperti peta, data statistic, jumlah, dan nama pegawai, data siswa, data penduduk, grafik, gambar, surat-surat, foto, dan lain sebagainya.⁴⁶

Arikunto menjelaskan metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah kabar, majalah, prasasti, notulen, raport, leger dan sebagainya. Dokumen yang diperlukan dalam penelitian kualitatif adalah dokumen yang relevan dengan focus penelitian dan dibutuhkan untuk melengkapi data. Dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang bersumber dari dokumen dan rekaman.⁴⁷

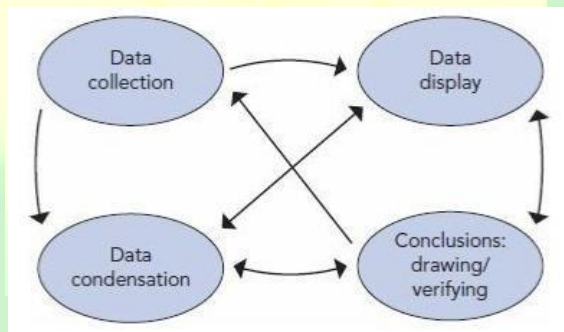
Dalam penelitian ini dokumentasi akan digunakan untuk mendapatkan data-data berupa catatan dan foto seperti profil sekolah, serta hal-hal yang berkaitan mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.

⁴⁶ Angki Aulia Muhammad, “Kesadaran Hukum Masyarakat Kampung Mahmud Untuk Memiliki Sertifikat Atas Hak Ulayat Universitas Pendidikan Indonesia”, (Skripsi, UPI, 2013): 73.

⁴⁷ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Gorontalo: Syakir Media Press, 2021), 150.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan selama pengumpulan data dan setelah pengumpulan data selesai dalam beberapa jangka waktu tertentu. Analisis data dilakukan berawal dari tahap wawancara yang dibuat untuk mendapatkan data yang dianggap bisa diandalkan ketika tanggapan wawancara tidak mencukupi. Milles, Huberman, dan Saldana berpendapat bahwa kegiatan analisis data kualitatif dapat dilakukan secara interaktif dan terus menerus hingga saturasi data selesai. Kegiatan dalam analisis data berupa pemadatan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.



Gambar 3.1 Komponen dalam Analisis Data (*interactive model*)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data analisis model Matthew B. Milles, Huberman dan Saldana, Analisis data tersebut meliputi:⁴⁸

1. *Data Condensation* (Kondensasi Data)

Kondensasi data ini melalui proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan mentransformasi data yang diperoleh secara utuh berupa catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen, dan data empiris sebagai validasi data. Agar lebih akurat maka perlu adanya kondensasi data, yang mana dikarenakan memperoleh data ini dilaksanakan secara

⁴⁸ B. Matthew Miles, A. Michael Huberman, and Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition 3* (Singapore: SAGE publications, 2014), 12-14.

berkesinambungan. Setelah memperoleh data, kemudian data dipertajam, mengatur jenis data, lebih memfokuskan data, mengeliminasi data sehingga dapat diverifikasi yang kemudian mendapatkan hasil akhir ditarik kesimpulan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah melalui tahap kondensasi data, maka selanjutnya yaitu penyajian data, dalam penyajian data penelitian kualitatif dilakukan menggunakan bagan, kemudian dihubungkan antar kategori, menguraikan secara singkat dan sejenisnya. Penyajian data biasa menggunakan teks naratif, hal tersebut memiliki tujuan supaya mudah untuk memahami mengenai hal selanjutnya yang berlandaskan informasi yang sudah dipahami dan diperoleh.

3. *Drawing and Verifying Conclusions* (Kesimpulan)

Tahap selanjutnya yakni penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang telah disampaikan memiliki sifat sementara, hal tersebut bisa saja berubah setelah mendapatkan data dan bukti-bukti saat pengumpulan data. Akan tetapi, jika bukti-bukti yang telah diperoleh memiliki sifat valid dan kebenarannya telah teruji kebenarannya sesuai dengan kesimpulan diawal. Sehingga kesimpulan yang diungkapkan bersifat konsisten dan kredibel. Berarti kesimpulan dalam penelitian ini adalah temuan.

F. Pengecekan Keabsahan Penelitian

Pengecekan keabsahan data dilakukan peneliti dengan menggunakan ketekunan dan pendekatan triangulasi. Peningkatan ketekunan disini

melaksanakan pengamatan lebih teliti secara berkelanjutan hal tersebut bertujuan supaya dapat mendeskripsikan lebih akurat data yang diperoleh secara terstruktur mengenai penelitian yang dilaksanakan.⁴⁹ Dalam hal ini, peneliti membaca berbagai referensi buku atau jurnal dan menggunakan dokumentasi-dokumentasi yang terkait untuk memperluas dan mempertajam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan secara benar dan terpercaya.

Sedangkan, pendekatan triangulasi yaitu *crosscheck* secara mendalam data-data yang telah terkumpul, baik itu data wawancara antar responden, hasil wawancara dengan observasi, dan hasil wawancara mengenai kajian teori maupun pandangan beberapa tokoh ahli dalam penelitian ini.⁵⁰ Triangulasi yang dilakukan dalam penelitian ini yakni triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data atau informan yang berbeda-beda untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat maupun valid. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan. Sehingga data yang diperoleh lebih konsisten, tuntas, dan pasti.

G. Tahap Penelitian

Tahapan-tahapan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap pra lapangan

Tahap pra lapangan dilakukan peneliti sebelum terjun ke lapangan dan mempersiapkan perlengkapan penelitian dalam rangka penggalan data

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RD* (Bandung: Alfabeta, 2015), 272.

⁵⁰ Sugiyono, 253-254.

awal. Tahap pra lapangan pada penelitian ini meliputi: menyusun rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, mengurus perizinan, menjajagi dan menilai keadaan lapangan, memilih informan, dan yang menyangkut persoalan etika penelitian.

2. Tahap penggalian data

Tahap penggalian data dalam penelitian ini merupakan eksplorasi secara terfokus sesuai dengan pokok permasalahan yang dipilih sebagai fokus penelitian. Dalam penelitian ini tahap penggalian data meliputi: memahami latar penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan dan berperan serta sambil mengumpulkan data terkait implementasi budaya religius.

3. Tahap analisis data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum peneliti memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam penelitian ini tahap analisis data berlangsung selama proses pengumpulan data, kemudian dilanjutkan setelah selesai pengumpulan data.

4. Tahap penulisan hasil laporan penelitian

Penyajian laporan adalah menguraikan hasil penelitian setelah penelitian selesai dilakukan. Dalam laporan bukan hanya hasil-hasilnya yang diuraikan, tetapi diutarakan secara singkat, padat dan jelas yang berkaitan dengan masalah penelitian, metode penelitian yang digunakan, kerangka pemikiran dan analisis data, hingga hasil-hasil penelitian. Pada

tahap ini, penulis menuangkan hasil penelitian yang sistematis sehingga dapat dipahami dan diikuti alurnya oleh pembaca.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MAN 2 Ponorogo.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Ponorogo merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah Kementerian Agama. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Ponorogo dengan Nomer Statistik Madrasah 131135020002 berstatus Madrasah Negeri merupakan alih fungsi dari PGAN Ponorogo seperti tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 1990 dan Nomor 42 tahun 1992.

MAN 2 Ponorogo sebagai lembaga pendidikan menengah negeri tertua di Kementerian Agama Kabupaten Ponorogo (eks. PGAN Ponorogo) terus melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan pendidikan yang berorientasi pada konsep “Ulul Albab” yaitu tangguh dalam pembinaan Iman dan Taqwa serta menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. MAN 2 Ponorogo telah mengembangkan berbagai program pendidikan sebagai wujud kesiapan Madrasah untuk menjadi Madrasah bermutu serta menjadi pilihan umat. Keberadaan kelas PDCI (Peserta Didik Cerdas Istimewa) atau kelas Akselerasi dan Kelas Bina Prestasi merupakan wujud nyata dalam mewujudkan Madrasah bermutu.

Religius, Unggul, Berbudaya, dan Integritas merupakan slogan yang dikembangkan Madrasah untuk dijadikan acuan dalam mengembangkan diri dalam mendidik putra putri bangsa menuju terwujudnya manusia Indonesia yang berkarakter, berkualitas dan berdaya saing global.

Mulai awal berdirinya MAN 2 Ponorogo sampai sekarang telah terjadi beberapa kali pergantian kepemimpinan, diantaranya:

Tabel 4.1 kepala madrasah yang pernah menjabat di MAN 2 Ponorogo

1.	Z.A Qoribun, B. BA	Tahun 1990-1996
2.	Drs. H. Muslim	Tahun 1996-2000
3.	Kasanun, SH	Tahun 2000-2006
4.	Imam Faqih Idris, SH	Tahun 2006-2007
5.	Abdullah, S.Pd	Tahun 2007-2011
6.	Drs. H Suhanto, MA	Tahun 2011-2015
7.	Nasta'in, S.Pd, M.Pd.I	Tahun 2015- Sekarang

Sejarah Perubahan Institusi PGAN ke MAN 2 Ponorogo

Berbicara sejarah berdirinya MAN 2 Ponorogo tidak dapat terlepas dari sejarah panjang perjalanan PGAN Ponorogo. Madrasah Aliyah Negeri 2 Ponorogo dengan Nomor Statistik Madrasah 131135020002 berstatus Madrasah Negeri mumpun alih fungsi dari PGAN Ponorogo seperti tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 1990 dan Nomor 42 tahun 1992. Berdirinya PGAN berawal dari PGA NU Ronggowarsito Tegalsari Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo berdiri pada tahun 1966 atas inisiatif para tokoh ulama Tegalsari yaitu Kyai Muchsin Qomar, Kyai Sarjuni, Kyai Yasin dan Kyai Iskandar, yang kemudian pindah ke Karang Gebang Jetis. Pada tahun 1968 PGA 4 tahun dinegerikan menjadi PGAN 4 tahun dengan kepala sekolahnya Bapak Zubairi Maskur (Alm). Pada tahun 1970 berdasarkan Keputusan Menteri

Agama RI Nomor 240 tahun 1970, PGAN 4 tahun Jetis ditingkatkan statusnya menjadi PGAN 6 tahun Jetis Ponorogo dengan pembagian kelas 1 sampai kelas 4 lama belajar 4 tahun yang dikenal dengan PGAP (Pendidikan Guru Agama Pertama) dan Kelas 5 sampai kelas 6 lama belajar 2 tahun yang dikenal dengan PGAA (Pendidikan Guru Agama Atas).

Pada tahun 1978 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 19 tahun 1978 PGAN 6 tahun dirubah kembali menjadi PGAN 3 tahun, dengan adanya Surat Keputusan dari Menteri Agama yang mengubah PGAN 6 tahun menjadi 3 tahun, maka PGAN 6 tahun dibagi menjadi 2 yaitu: Kelas 1, 2 dan 3 menjadi MTsN Jetis dan 4,5 dan 6 menjadi PGAN Ponorogo.

Seiring dengan perkembangan proses pembelajaran, PGAN dipindah atas dasar perintah dari pusat supaya PGAN pindah ke kota, Dikarenakan belum memiliki gedung sendiri, maka menyewa gedung utara Masjid Agung Ponorogo dan menyewa rumah-rumah penduduk disekitarnya. Tahun 1980 PGAN baru bisa menempati gedung milik sendiri di Kelurahan Keniten Kecamatan Ponorogo tepatnya di Jl. Soekarno Hatta no. 381 Ponorogo.

Dalam rangka untuk meningkatkan mutu Pendidikan Guru Agama di Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah dengan meningkatkan kualifikasi Pendidikan Guru Agama di SD/MI dari jenjang pendidikan menengah (PGA) menjadi jenjang pendidikan tinggi. Melalui Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 1990 PGAN Ponorogo di alih fungsikan menjadi Madrasah Aliyah Negeri Ponorogo II dan melalui

Surat Keputusan Penyempurnaan tanggal 27 Januari 1992 Nomor 42 tahun 1992 menjadi Madrasah Aliyah Negeri 2 (MAN 2) Ponorogo.

2. Profil MAN 2 Ponorogo

Tabel 4.2 Profil MAN 2 Ponorogo

Nama Madrasah	Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Ponorogo
Nomor Identitas Madrasah (NIM)	20584466
Nomor Statistik Madrasah (NSM)	131135020002
Alamat Madrasah	Soekarno-Hatta No. 381
Kecamatan	Ponorogo
Kabupaten/Kota	Ponorogo
Kode Pos	63412
Telepon dan Faksimili	(0352) – 481168
E-mail	man2ponorogo@gmail.com
Status Madrasah	Negeri
Nomor Akta Pendirian/Kelembagaan	SK Menteri Agama No. 42 Tanggal 27-01-1992
Luas Tanah Madrasah	9.788 m ²
Luas Bangunan Madrasah	2.444 m ²
Status Tanah	Pemerintah
Status Akreditasi / Tahun	Terakreditasi A / 2016

3. Letak Geografis MAN 2 Ponorogo

Kabupaten Ponorogo adalah salah satu kabupaten yang berada dari Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kabupaten Ponorogo terletak di koordinat 111 17' - 111 52'' Bujur Timur 7 49'' - 8 20' Lintang Selatan dengan ketinggian antara 92 sampai dengan 2.563 m di atas permukaan laut dan memiliki luas wilayah 1.371,78 km. Kabupaten Ponorogo terletak di sebelah barat dari kota Provinsi Jawa Timur dan berbatasan dengan

Provinsi Jawa Tengah. Kota yang berada di sebelah selatan adalah kota Pacitan, sebelah barat adalah kota Wonogiri (Jawa Tengah), sebelah utara adalah kota Madiun, dan sebelah timur adalah kota Trenggalek. MAN 2 Ponorogo berada di wilayah perkotaan tepatnya di jalan Soekarno Hatta 381 Ponorogo menempati tanah seluas 9.788 m². Letak MAN 2 Ponorogo berada di sebelah selatan terminal Seloaji, dan di sekitarnya berdiri beberapa Pondok Pesantren seperti Ponpes Thoriqul Huda, Ponpes Nurul Hikmah, Ponpes Ittihadul Ummah, Ponpes Durisawo, Ponpes Tahfidhul Qur'an.

4. Visi, Misi, dan Tujuan MAN 2 Ponorogo

Visi merupakan gambaran masa depan yang dicapai madrasah untuk menentukan perlunya memperhatikan perkembangan dan tantangan ke depan. Misi adalah tindakan atau upaya mewujudkan visi. Jadi misi merupakan penjabaran dari visi dalam bentuk perumusan tugas, kewajiban dan rencana tindakan yang akan dieksekusi sebagai instruksi.⁵¹ Sedangkan, tujuan merupakan penjabaran dari pernyataan misi, oleh karena itu tujuan adalah suatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.⁵² MAN 2 Ponorogo memiliki visi, misi dan tujuan sebagai berikut :

a. Visi Madrasah

RUBI: Religius, Unggul, Berbudaya, Integritas

⁵¹ Hafizin dan Herman, "Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan", *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 5, No 1, 2022: 101-103.

⁵² Ahmad Calam, Amnah Qurniati, "Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan", *Jurnal Saindikom*, Vol.15 No.1, Januari 2016: 63.

Tabel 4.3 Visi MAN 2 Ponorogo

Religius	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguatan iman dan taqwa 2. Ikhlas dalam beramal 3. Ber-akhlakul karimah 4. Tertib sholat berjamaah 5. Tertib do'a membaca dan menghafal Al-qur'an dan asmaul husna
Unggul	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unggul dalam kreativitas 2. Unggul dalam kedisiplinan 3. Unggul dalam pengembangan kurikulum 4. Unggul dalam proses pembelajaran 5. Unggul dalam literasi 6. Unggul dalam teknologi informasi dan komunikasi 7. Unggul dalam perolehan NUN 8. Unggul dalam olimpiade dan kompetisi sains 9. Unggul dalam karya ilmiah 10. Unggul dalam kesenian 11. Unggul dalam olahraga 12. Unggul dalam pengembangan bakat 13. Unggul dalam persaingan nasional dan global 14. Unggul dalam manajemen madrasah
Berbudaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berbudaya lokal 2. Berbudaya gotong royong 3. Berbudaya mandiri dan tanggung jawab 4. Berbudaya cinta lingkungan 5. Berbudaya hidup sehat
Integritas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselarasan dalam ucapan dan perbuatan 2. Integritas dalam pelayanan 3. Integritas dalam pekerjaan 4. Integritas dalam belajar 5. Integritas dalam proses 6. Integritas dalam hasil

b. Misi Madrasah

Tabel 4.4 Misi MAN 2 Ponorogo

Religius	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menumbuhkan perilaku keagamaan yang menguatkan keilmuan dan ketaqwaan 2. Menumbuhkan semangat dan kebiasaan ikhlas dalam beramal 3. Mewujudkan perilaku yang berakhlakul karimah 4. Mewujudkan kesadaran sholat berjama'ah 5. Menjaga ketertiban pelaksanaan do'a, membaca dan menghafal Al-qur'an dan asmaul husna
Unggul	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menumbuh kembangkan mental kreatif bagi warga madrasah 2. Menerapkan budaya disiplin tinggi bagi warga madrasah

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Mengembangkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan masa depan 4. Melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan perkembangan budaya dan teknologi. 5. Menumbuhkan kebiasaan membaca, menulis dan menghasilkan karya 6. Menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam pembelajaran dan pengelolaan madrasah 7. Menerapkan proses berfikir tingkat tinggi bagi warga madrasah 8. Meningkatkan pemerolehan nilai ujian nasional 9. Meningkatkan daya saing peserta didik dalam melanjutkan ke jenjang pendidikan Tinggi favorit nasional dan internasional 10. Memperoleh juara Kompetisi sains dan Olimpiade tingkat regional, Nasional dan internasional 11. Mengembangkan riset bagi warga madrasah 12. Mengembangkan kegiatan bidang kesenian 13. Memperoleh juara lomba bidang kesenian 14. Mengembangkan kegiatan bidang olah raga 15. Memperoleh juara bidang olah raga tingkat regional dan nasional 16. Mengembangkan potensi dan bakat warga madrasah sesuai dengan perkembangan zaman 17. Menyediakan sarana dan prasarana yang berstandar nasional dan internasional 18. Meningkatkan daya saing madrasah di tingkat regional, nasional dan internasional. 19. Meningkatkan kualitas manajemen madrasah 20. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan lembaga terkait.
Berbudaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menumbuhkan penghayatan terhadap budaya daerah dan nasional serta keanekaragaman budaya 2. Menerapkan budaya gotong royong bagi warga madrasah 3. Menumbuhkan pribadi yang mandiri dan bertanggung jawab terhadap tugas 4. Meningkatkan peran serta warga madrasah dalam budaya pelestarian lingkungan 5. Meningkatkan kesadaran warga madrasah dalam budaya pencegahan kerusakan lingkungan 6. Meningkatkan peran warga madrasah dalam budaya pencegahan pencemaran lingkungan 7. Menumbuhkembangkan budaya hidup sehat bagi warga masyarakat

	8. Menjadi madrasah sehat dengan gerakan Usaha Kesehatan Sekolah
Integritas	1. Menanamkan keselarasan ucapan dan perbuatan bagi warga madrasah 2. Menjadikan karakter integritas sebagai landasan warga madrasah dalam memberikan pelayanan, bekerja, belajar, berproses dan memperoleh hasil.

c. Tujuan Madrasah

MAN 2 Ponorogo telah merumuskan beberapa tujuan antara lain:

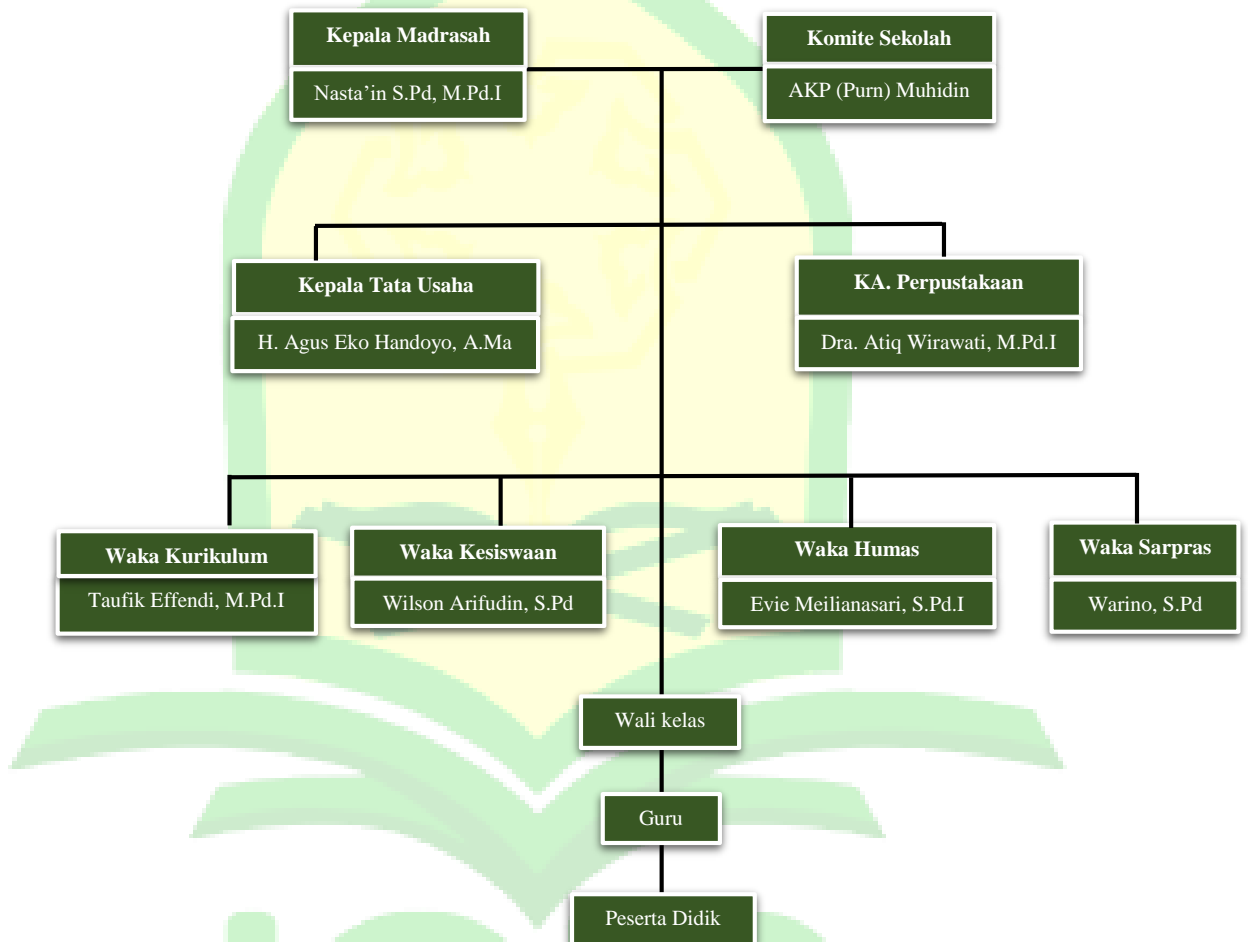
Tabel 4.5 Tujuan MAN 2 Ponorogo

	Indikator
Tujuan Madrasah	<p>Dalam mengemban Misi, MAN 2 Ponorogo telah merumuskan beberapa tujuan antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menumbuhkan perilaku keagamaan yang menguatkan keimanan dan ketaqwaan. 2. Menumbuhkan semangat dan kebiasaan ikhlas dalam beramal. 3. Mewujudkan perilaku yang berakhlakul karimah. 4. Mewujudkan kesadaran sholat berjamaah. 5. Menjaga ketertiban pelaksanaan doa, membaca dan menghafal al-Qur'an dan Asmaul Husna. 6. Menumbuhkembangkan mental kreatif bagi warga madrasah. 7. Menerapkan budaya disiplin tinggi bagi warga madrasah. 8. Mengembangkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan masa depan. 9. Melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan perkembangan budaya dan teknologi. 10. Menumbuhkan kebiasaan membaca, menulis dan menghasilkan karya. 11. Menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam pembelajaran dan pengelolaan madrasah. 12. Menerapkan proses berpikir tingkat tinggi bagi warga madrasah. 13. Meningkatkan pemerolehan nilai ujian nasional. 14. Meningkatkan daya saing peserta didik dalam melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi favorit nasional dan internasional.

	<ol style="list-style-type: none"> 15. Memperoleh juara Kompetisi sains dan Olimpiade tingkat regional, nasional dan internasional. 16. Mengembangkan riset bagi warga madrasah. 17. Mengembangkan kegiatan bidang Kesenian. 18. Memperoleh juara lomba bidang Kesenian. 19. Mengembangkan kegiatan bidang olah raga 20. Memperoleh juara bidang olah raga tingkat regional dan nasional. 21. Mengembangkan potensi dan bakat warga madrasah sesuai dengan perkembangan zaman. 22. Menyediakan sarana dan prasarana yang berstandar nasional dan internasional. 23. Meningkatkan daya saing madrasah di tingkat regional, nasional dan internasional. 24. Meningkatkan kualitas manajemen madrasah. 25. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan lembaga terkait. 26. Menumbuhkan penghayatan terhadap budaya daerah dan nasional serta keanekaragaman budaya. 27. Menerapkan budaya gotong-royong bagi warga madrasah. 28. Menumbuhkan pribadi yang mandiri dan bertanggung jawab terhadap tugas. 29. Meningkatkan peran serta warga madrasah dalam budaya pelestarian lingkungan. 30. Meningkatkan kesadaran warga madrasah dalam budaya pencegahan kerusakan lingkungan. 31. Meningkatkan peran warga madrasah dalam budaya pencegahan pencemaran lingkungan. 32. Menumbuhkembangkan budaya hidup sehat bagi warga masyarakat. 33. Menjadi madrasah sehat dengan gerakan Usaha Kesehatan Sekolah. 34. Menanamkan keselarasan ucapan dan perbuatan bagi warga madrasah. 35. Menjadikan karakter integritas sebagai landasan warga madrasah dalam memberikan pelayanan, bekerja, belajar, berproses dan memperoleh hasil.
--	---

5. Struktur Organisasi MAN 2 Ponorogo

Organisasi dapat diartikan sebagai struktur penempatan anggota dalam kelompok kerja, dengan menempatkan hubungan antara orang dengan kewajiban, hak, dan tanggung jawab masing-masing. Berikut struktur organisasi MAN 2 Ponorogo:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi MAN 2 Ponorogo

6. Tenaga Pendidik, Kependidikan, dan Siswa MAN 2 Ponorogo

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang ada pada sebuah organisasi. Karena sumber daya manusia inilah yang dapat menggerakkan sebuah organisasi. Di lembaga pendidikan, sumber daya manusia berarti semua warga madrasah yang terdapat dalam lembaga

madrasah seperti kepala madrasah, guru, siswa, tenaga kependidikan, dan lain-lain termasuk di MAN 2 Ponorogo. Berikut merupakan bagian dari sumber daya manusia pada MAN 2 Ponorogo:

a. Tenaga Pendidik dan Kependidikan MAN 2 Ponorogo

Tabel 4.6 Tenaga Pendidik MAN 2 Ponorogo

No	Nama Guru	No	Nama Guru
1.	Nasta'in, S.Pd, M.Pd.I	42.	Yuli Achyarini, S.Pd.I
2.	Drs. Wasis	43.	Agus Setiyono, S.Pd
3.	Dra. Hj. Sri Wahyuni, M.Pd	44.	Rohmah Handayani, S.Pd
4.	Drs. Hj. Kun Arifah, M.Pd.I	45.	Much. Saiful Islam, S.Ag
5.	Dra. Lilik Setyowati	46.	DarulLailatul Qomariyah, S.Ag
6.	Dra. Zain Attamim, M.Pd	47.	Ulfa Lutfiana, S.Pd
7.	Dra. Mawar Susilowati	48.	Drs. Murjito
8.	Drs. Dwi Hartanto	49.	Ali Mashudi, SHI
9.	Dra. Yayah Chairiyah, M.Pd.I	50.	Dra. Sri Purwantini
10.	Dra. Atiq Wirawati, M.Pd.I	51.	Indra Emi Yulianawati, S.Pd
11.	Dra. Arif Marjoko	52.	Dra. Wasik Munawabah
12.	Ulfa Nuriana Wulandari, S.Pd	53.	Tutik Rahmawati, S.Pd
13.	Drs. Mooh. Ansori	54.	Nurcholis, S.Pd
14.	Dra. Siti Mutmainah	55.	Siti Nur Laela, S.Ag, M.Pd.I
15.	Ambar Wati, S.Pd	56.	Achmad Mu'afi As'ad, S.Sy
16.	Sigit Nasikin	57.	Wiretno, S.Hum
17.	Dra. Domas Herry S.M	58.	Drs. Moh. Ali
18.	Amru Hidayah, M.Pd	59.	Uswatun Chasanah, MSI
19.	Evie Meilianasari, S.Pd, M.Pd.I	60.	Wiwin Yuni Lestari, M.Pd
20.	Taufik Effendi, M.Pd.I	61.	Rima Rahmawati, S.Pd.I
21.	Enny Yuliani, S.Pd, M.Pd.I	62.	Rendra Hari Karuniarto, S.Kom
22.	Dian Rachmawaty, S.Pd, M.Pd.I	63.	Ariq Wahyu Nuroho, M.Pd
23.	Ani Puji Rahayu, S.Pd	64.	Aditya fauzah Bahari, S.Pd, ME
24.	Hastutik Bayyinatur Rosyida, S.Ag	65.	Anita Rahmayanti, S.Pd
25.	Jujuk Indah P., S.Pd	66.	Usriya Tas'adina, M.Pd
26.	Iwan Nurcahyo, S.Pd, M.Sc	67.	Syaiful Hermawan, M.Pd.I
27.	Alfu Laila, S.Pd	68.	Uswatun Hasanah, M.Pd.I

28.	Joko Purnomo, S.Pd	69.	Sugeng Ariyadi, S.Sn
29.	Sri Wahyuni, S.Pd	70.	Galesh Sandi Indata, S.Pd
30.	Trina Purwiyati, S.Pd	71.	Arif Rahman Hakim, S.Pd
31.	Nur Hidayati, S.Pd	72.	Qoimatul Ma'fufah, S.Pd.I
32.	Hanik Mariana, S.Pd, M.E.S	73.	Alfi Budhi Nabella, S.Pd
33.	Yuliana, S.Psi	74.	Shofa Saida Husna, S.Pd.I
34.	Winarni Dwi Pratiwi, S.Pd	75.	Muh. Habibul Annami, Lc., MA
35.	Wilson Arifudin, S.Pd	76.	Devi Lutfianawati, S.Pd.I
36.	Galih Mahartanto, S.Pd	77.	Puthut Setyono, S.Pd
37.	Heni Hastuti, S.Pd	78.	Dra. Reni Susana
38.	Siti Sa'diyah, S.Pd	79.	Hari Supyanto, S.Pd
39.	Tamhidatul Janah, S.Ag	80.	Sidiq Amanah
40.	Heri Sunaryadi, S.Pd	81.	Ulfi Rohmawati
41.	Warino, S.Pd		

No	Indikator	Kriteria	Jumlah
1	Kualifikasi Pendidikan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	<= SMA sederajat	6
		D1	1
		D2	
		D3	4
		S1	68
		S2	25
		S3	
	Jumlah	104	
2	Sertifikasi	Sudah	60
		Belum	21
		Jumlah	81
3	Gender	Pria	52
		Wanita	52
		Jumlah	104
4	Status Kepegawaian	PNS	65
		GTT	22
		GTY	
		PTT	19
		Jumlah	104
5	Pangkat/Golongan	I c	-
		II a	-
		II b	-
		II c	-
		II d	2
		III a	4

		III b	4
		III c	7
		III d	19
		IV a	24
		IV b	4
		Di atas IV b	1
		Non PNS	38
		Jumlah	104
6	Kelompok Usia	Kurang dari 30 tahun	14
		31 – 40 Tahun	28
		41 – 50 Tahun	36
		51 – 60 Tahun	26
		Di atas 60 Tahun	-
		Jumlah	104
7	Masa Kerja	Kurang dari 6 Tahun	22
		6 – 10 Tahun	21
		11 – 15 Tahun	34
		16 – 20 Tahun	10
		21 – 25 Tahun	11
		26 – 30 Tahun	5
		Lebih dari 30 Tahun	1

b. Daftar pengampu mata pelajaran program unggulan madrasah

Tabel 4.7 Pengampu mata pelajaran program unggulan

No	Nama	Jabatan
1	Olimpiade Astronomi	Hari Supyanto, S.Pd
2	Olimpiade Biologi	Ambar Wati, S.Pd
3	Olimpiade Fisiki	Ulfa Nuriana Wulandari, S.Pd
4	Olimpiade Ekonomi	Hanik Mariana, S.Pd, M.E.S
5	Olimpiade Geografi	Arif Rahman Hakim, S.Pd
6	Olimpiade Informatika	Galesh Sandi Indata, S.Pd
7	Olimpiade Kebumian	Wiwin Yuni Lestari, M.Pd
8	Olimpiade Matematika	Iwan Nurcahyo, S.Pd, M.Sc
9	Olimpiade Kimia	Siti Sa'diyah, S.Pd
10	Riset	Amru Hidayah, M.Pd Siti Nur Laela, S.Ag., M.Pd.I Wiretno, S.Hum Ulfi Rohmawati, S.Pd
11	Baca Kitab	Shofa Saida Husna, S.Pd, M.Pd
12	Kaligrafi	Devi Lutfiana, S.Pd
13	Tahfidz	Muhamad Habibul Annami, Lc., Ma

14	Multimedia	Sidiq Amanah, S.Pd
15	Robotik	Nurcholis, S.Pd
16	Tata Busana	Anita Rahmayanti, S.Pd
17	Unggulan Olahraga	Joko Purnomo, S.Pd Alfi Budhi Nabella, S.Pd

c. Data Siswa MAN 2 Ponorogo Tahun Ajaran 2022/2023

Tabel 4.8 Jumlah Siswa MAN 2 Ponorogo

KELAS X												
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
L	8	4	6	6	5	10	10	9	11	10	18	14
P	25	27	27	28	27	25	26	27	25	26	18	22
JML	33	31	33	34	32	35	36	36	36	36	36	36
TOTAL	414											

KELAS XI												
	KEAGAMAAN	MIPA 1 (BP)	MIPA 2 (BP)	MIPA 3 (BP)	MIPA 4	MIPA 5	MIPA 6	MIPA 7	IPS 1 (BP)	IPS 2	IPS 3	IPS 4
L	10	7	8	8	6	4	11	6	10	4	9	12
P	23	21	20	21	23	32	25	30	12	32	27	22
JML	33	28	28	29	29	36	36	36	22	36	36	34
Per, Tk	33	232							128			
Total	393											

KELAS XII												
	KEAGAMAAN	MIPA 1 (BP)	MIPA 2 (BP)	MIPA 3 (BP)	MIPA 4	MIPA 5	MIPA 6	MIPA 7	IPS 1 (BP)	IPS 2	IPS 3	IPS 4
L	12	5	7	8	8	9	8	12	6	10	9	9
P	22	19	16	15	28	26	27	23	17	25	26	26
JML	34	24	23	23	36	35	35	35	23	35	35	35
Per, Tk	34	211							128			
Total	373											

URAIAN	KELAS			JUMLAH
	X	XI	XII	
LAKI-LAKI	111	95	103	309
PEREMPUAN	303	298	270	871
JUMLAH	414	393	373	1.180

7. Keadaan Sarana dan Prasarana MAN 2 Ponorogo

Sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam dunia pendidikan selain tenaga pendidik. Pendidikan tidak akan pernah bisa berjalan dengan baik tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai. Menurut Mulyasa, sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruangan kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Dengan demikian sarana pendidikan akan berperan baik ketika penggunaan sarana tersebut dilakukan oleh tenaga pendidik yang bersangkutan secara optimal. Barnawi berpendapat bahwa prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu sarana dan prasarana pendidikan adalah satu kesatuan pendukung terlaksanakannya proses belajar dan mengajar dengan baik dan optimal.⁵³

⁵³ Nasrudin dan Maryadi, "Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan dalam Pembelajaran di SD", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 13, No. 1, Januari 2018: 16.

Berikut ini adalah data sarana dan prasarana di MAN 2 Ponorogo:

Tabel 4.9 Sarana dan Prasarana di MAN 2 Ponorogo

NO	Jenis Bangunan	Jumlah	Kondisi Bangunan		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	R. Kelas	36	36		
2	R. Kepala	1	1		
3	R. Waka	1	1		
4	R. TU	1	1		
5	R. Guru	1	1		
6	Perpustakaan	1	1		
7	Laboratorium :				
	Fisika	1	1		
	Kimia	1	1		
	Biologi	1	1		
	Bahasa	1	1		
	Komputer	3	3		
	Elektro	1	1		
8	Aula	1	1		
9	R. Ketrampilan	3	3		
10	R. Seni	1	1		
11	R. UKS	1	1		
12	R. OSIS	1	1		
13	R. Pramuka	1	1		
14	R. KIR	1	1		
15	R. English Club/Arabic Club	1	1		
16	R. PMR	1	1		
17	R. PKS	1	1		
18	R. BK	1	1		
19	R. Komite	1	1		
20	Sekretariat Bina Prestasi	1	1		

21	Masjid	1	1		
22	Ma'had Putra	1	1		
23	Ma'had Putri	1	1		
24	Toilet	24	24		
25	Tempat Parkir	3	3		
26	GOR	1	1		
27	Gazebo	3	3		
28	Koperasi Siswa	1	1		
29	Gedung Workshop	1	1		
Jumlah		100	100	0	0

4.10 Tabel Fasilitas Siswa dan Guru di MAN 2 Ponorogo

1. Masjid	11. AC/Kipas Angin
2. Tempat Parkir Luas	12. Gedung Olahraga
3. Ruang Kelas	13. Lapangan Bulutangkis indoor 3 buah
4. Koperasi Siswa	14. Lapangan Futsal
5. Kantin Higienis	15. Lapangan Tennis
6. Hotspot Area	16. Lapangan Basket
7. Aula Pertemuan	17. Lapangan Volli
8. Gazebo	18. Toilet Bersih
9. Mobil Madrasah	19. UKS
10. LCD	

8. Prestasi Belajar Siswa-siswi MAN 2 Ponorogo

MAN 2 Ponorogo memiliki banyak prestasi baik berskala nasional maupun internasional. Data prestasi MAN 2 Ponorogo dapat dilihat pada bagian akhir penelitian di halaman terlampir.

B. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MAN 2 Ponorogo, peneliti menemukan bahwa fasilitas yang dimiliki madrasah sudah sangat baik, diantaranya masjid, tempat parkir luas, tempat olahraga, koperasi, kantin higienis, aula pertemuan, gazebo. Bapak kepala madrasah selalu mengupayakan kemajuan fasilitas yang dimiliki madrasah. Saat ini

pembangunan fasilitas kelas juga sedang dilaksanakan, hal ini akan memberikan dampak positif untuk menunjang proses penyelenggaraan pembelajaran.⁵⁴

Terkait kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo, Al Kadri menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan dimana kepala madrasah mampu melakukan perubahan dalam diri individu untuk mencapai performa terbaik melalui kharisma, pemberian stimulasi intelektual, motivasi, dan perhatian pada individu. Kepemimpinan ini mendorong anggotanya untuk selalu melakukan perubahan positif untuk kemajuan madrasah. Dalam hal ini kinerja profesional guru juga mendapatkan dampak dari kepemimpinan ini.

Menurut Bass dan Riggio dalam Gistituati bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen atau faktor “i” yaitu *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual stimulation, Individualized consideration*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MAN 2 Ponorogo mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Idealized Influence* (pengaruh ideal) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo.

Kinerja seorang guru akan dapat meningkat salah satu faktornya dari kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang kepala madrasah. Cara-cara kepala madrasah bersikap dan memimpin akan memberikan dampak bagi

⁵⁴ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/O/22-II/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

kinerja warga sekolah salah satunya guru. Dalam kepemimpinan transformasional salah satu faktor kepemimpinannya adalah *Idealized Influence*, yakni memiliki indikator bahwa seorang kepala madrasah harus memiliki komitmen tinggi, dan memiliki visi yang jelas dan dapat dijadikan panutan oleh anggotanya.

Hal ini sejalan dengan MAN 2 Ponorogo yang dipimpin oleh bapak Nata'in, memiliki visi yang sangat jelas dan dapat terimplementasikan dengan baik. Sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan dengan kepala madrasah, wakil kepala bidang humas, dan salah satu tenaga pendidik.

Berikut wawancara yang dilakukan dengan Ibu evie selaku wakil kepala bidang humas pada hari Jum'at, 20 Januari 2023.

Visi MAN 2 Ponorogo adalah RUBI yakni Religius, Unggul, Berbudaya, dan Integritas. Visi ini telah diimplementasikan melalui program kegiatan madrasah. Lulusan madrasah diharapkan mampu memiliki empat sifat ini. Dari religius ini contoh pembiasaan yang ada mulai dari berjabat tangan dengan bapak/ibu guru, berdoa dan membaca al-qur'an sebelum memulai pembelajaran, serta melakukan shalat secara berjamaah. Unggul dalam akademik dan non akademik. Memiliki nilai budaya yang sesuai, serta selalu menjunjung integritas. Integritas (kejujuran) inilah dirasa masih sulit dicapai.⁵⁵

Hal ini sejalan dengan pernyataan ibu Ani Rahayu selaku tenaga pendidik ketika diwawancarai pada hari Sabtu, 11 Februari 2023.

Visi MAN 2 Ponorogo itu RUBI yakni Religius, Unggul, Berbudaya, dan Integritas. Bapak kepala madrasah telah menerapkan visi ini secara langsung dalam kehidupan di madrasah kepada bapak/ibu guru dan seluruh warga madrasah tanpa terkecuali.⁵⁶

⁵⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/20/01/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁵⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/11/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Visi yang dijalankan di MAN 2 Ponorogo secara maksimal telah dilaksanakan dengan baik ke dalam program kegiatan madrasah, hal ini juga disampaikan oleh bapak kepala madrasah ketika wawancara yang dilakukan pada hari Selasa, 21 Februari 2023.

MAN 2 Ponorogo ini memiliki visi yang sangat jelas, seperti yang dapat terlihat di dinding ruang kepala madrasah, visi madrasah adalah Religius, Unggul, Berbudaya, dan Integritas (RUBI). Dalam implementasinya seluruh visi ini akan dimasukkan dalam setiap program madrasah. Dalam melakukan perancangan seluruh program madrasah harus dikembalikan pada visi itu, melaksanakan kegiatan dengan religius, dan tidak boleh hanya berkegiatan tanpa memiliki keunggulan. Melakukan kegiatan dengan nilai budaya yang tepat dan dibarengi dengan integritas yang tinggi.⁵⁷

Selain itu dalam kegiatan observasi dan dokumentasi terlihat bahwa visi, misi, dan tujuan MAN 2 Ponorogo telah ditempel di lingkungan madrasah dan diimplementasikan dalam kegiatan madrasah.



Gambar 4.2 Visi, Misi, Tujuan Madrasah



Gambar 4.3 Budaya 5S dan Mengaji

⁵⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Dalam membuat setiap keputusan dan kebijakan, kepala madrasah selalu memperhatikan dan melibatkan seluruh warga sekolah, seperti dalam pembuatan visi, misi, dan program madrasah akan mengikutkan beberapa stakeholder. Hal ini sesuai dengan pernyataan ibu evie.

Jadi kita memiliki tim pengembang, kemudian juga ada bapak kepala madrasah, empat wakil kepala (waka), dan kepala TU. Dulu visi kita panjang sekarang sudah direvisi menjadi singkat yakni RUBI, dan itu yang melakukan tim tersebut.⁵⁸

Visi dalam sebuah lembaga madrasah memang sangat penting karena menjadi sebuah dasar dan acuan bagi pelaksanaan kegiatan. Dalam hal ini ada beberapa orang yang menjadi tim dalam pembuatan sebuah visi, misi dan tujuan. Hal ini sejalan dengan pernyataan bapak kepala madrasah.

Kalau dari penyusunan visi, misi madrasah yang terlibat antara lain ada tim RKM, RKTm meliputi wali murid, komite, dan stakeholder yang lain, kemudian hasilnya akan difloor kan kepada seluruh guru.⁵⁹

Ketika berbicara tentang seorang pemimpin khususnya seorang kepala madrasah, pasti akan terlihat bahwa seorang kepala madrasah memiliki kharisma dan wibawa. Hal ini akan memberikan pengaruh bagi warga madrasah ketika bersikap dihadapan kepala madrasah. Setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan kepala madrasah juga akan mempengaruhi warga madrasah khususnya bagi seorang tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki suatu kebiasaan atau budaya serta nilai yang positif agar dapat memberikan

⁵⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/20/01/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁵⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

pengaruh yang positif pula bagi warga sekolah. Seperti yang dijelaskan oleh bapak kepala MAN 2 Ponorogo.

Saya gemar membaca buku dan saya sering melakukan monitoring disekitar madrasah untuk mengetahui setiap proses pembelajaran.⁶⁰

Kebiasaan atau hobi membaca ini memang sangat baik dampaknya karena dari kebiasaan itu akan dapat memperluas dan menambah wawasan atau pengetahuan. Dari kebiasaan atau budaya positif membaca ini, kepala madrasah juga menerapkannya kepada seluruh warga madrasah, hal ini sesuai dengan pernyataan ibu evie.

Budaya positif yang diterapkan oleh bapak kepala madrasah yaitu budaya literasi. Untuk siswa selama 15 menit sebelum jam terakhir. Untuk bapak/ibu guru dijam-jam kosong diharapkan juga berliterasi membaca buku. Setelah membaca, bapak/ibu guru akan mengisi google form. Dari situ nanti akan ada reward, dan diberikan di setiap peringatan hari guru, siapa saja guru yang terbanyak membaca. Siswa juga begitu diawal semester akan ada reward. Selain itu juga membudidayakan membaca Al-Qur'an. Kalau anak-anak juga pembiasaan diawal pembelajaran. Kalau bapak/Ibu guru dibuat list ada 3 kelompok untuk membaca Al-Qur'an disela-sela kegiatan mengajar.⁶¹

Dari pernyataan Ibu Ani juga mengiyakan bahwa bapak kepala madrasah memberikan kebiasaan atau nilai positif kepada seluruh warga madrasah

Inshaallah iya, bapak kepala madrasah selalu memberikan nilai positif kepada kami dan juga seluruh anggota sisiwa siswi MAN 2 Ponorogo.⁶²



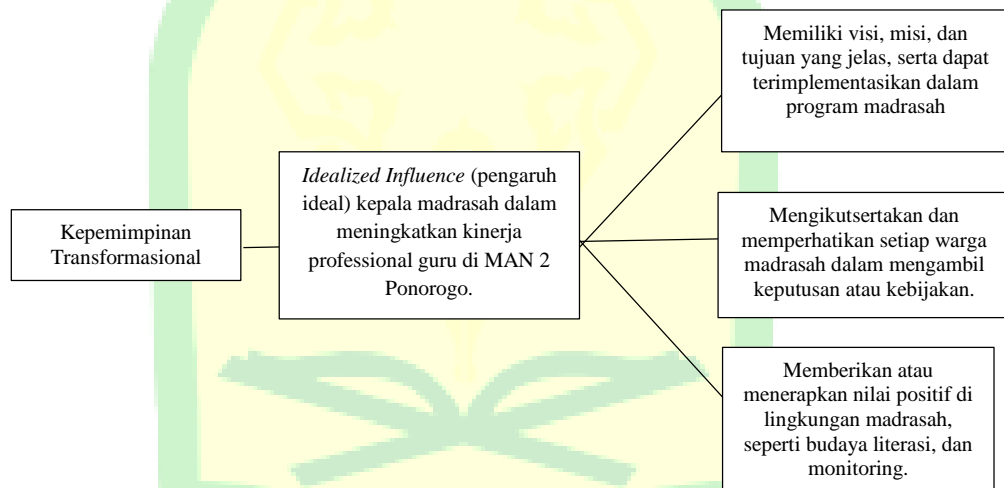
Gambar 4.4 Salah satu bentuk kegiatan literasi

⁶⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁶¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/20/01/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁶² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/11/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Dari seluruh hasil wawancara dan observasi yang dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa didalam madrasah telah memiliki visi yang jelas dan terimplementasi dengan baik di dalam program madrasah. Kepala madrasah di MAN 2 Ponorogo juga memimpin lembaga dengan baik, selalu mengikutsertakan dan memperhatikan setiap warga madrasah dalam mengambil keputusan atau kebijakan. Selain itu kepala madrasah juga memberikan atau menerapkan nilai positif di lingkungan madrasah.



Gambar 4.5 *Idealized Influence* (pengaruh ideal) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo.

2. *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo.

Dalam komponen *Inspirational Motivation* ini dapat diartikan sebagai sebuah motivasi inspiratif. Jadi dalam kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah indikator pemimpin memiliki sifat ini adalah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di madrasah, motivasi dalam bentuk

reward untuk guru yang berprestasi serta pemberian *punishment* agar guru dan karyawan yang memiliki pelanggaran dapat jera.

Bapak kepala MAN 2 Ponorogo selalu mendorong dan memotivasi guru atau karyawan serta siswa untuk mencapai tujuan madrasah. Hal ini dibenarkan oleh salah satu tenaga pendidik di MAN 2 Ponorogo yakni ibu Ani. Benar bapak kepala madrasah memberikan motivasi kepada seluruh warga MAN 2 Ponorogo.⁶³ Pemberian motivasi ini dilakukan kepala madrasah ditiap kesempatan, hal ini sesuai dengan pernyataan bapak kepala madrasah.

Iya pasti saya memberikan dorongan dan motivasi kepada warga madrasah ditiap kesempatan. Contoh pada saat upacara, dalam sebuah rapat, tindak tanduk atau ucapan. Kita sering mendorong mereka untuk mampu menggapai cita-cita dan tujuan organisasi.⁶⁴

Semua organisasi atau lembaga memang membutuhkan kinerja dan kerja sama yang solid antara pemimpin dan anggota atau karyawannya. Untuk mencapai itu semua terlebih dahulu harus dapat menyamakan tujuan serta visi secara jelas. Seperti yang diketahui bahwa di MAN 2 Ponorogo sudah memiliki itu, selain itu dalam pembagian tugas dan tanggung jawab telah diberikan secara jelas sesuai bidang dan keahlian masing-masing. Setelah semua itu dapat dilaksanakan dan dicapai dengan baik perlu adanya upaya untuk menjaga kerjasama dan motivasi kerja dalam lembaga. Salah satunya menjaga komunikasi dengan baik antar guru dan karyawan atau kepala madrasah, dan melakukan kegiatan diluar jam kerja seperti liburan bersama untuk menciptakan rasa kekeluargaan

⁶³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/11/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁶⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

yang erat. Hal ini juga dilakukan oleh MAN 2 Ponorogo, sesuai dengan pernyataan bapak kepala madrasah.

Contoh menjaga kerja sama antar guru atau karyawan adalah ini terlihat dengan penataan ruang kerja guru yang dijadikan 1 akan meningkatkan kerjasama karena pasti bapak/ibu guru selalu bertemu dan menjalin komunikasi dengan baik. Contoh lain yakni dengan adanya pertemuan dan evaluasi, kemudian ada kegiatan tadabbur alam, melakukan diskusi bersama atau bisa saling berkunjung antar rumah bapak/ibu guru untuk menguatkan silaturahmi.⁶⁵

Penataan ruangan guru dijadikan 1, terlihat jarak antar meja guru lumayan dekat, dan tidak memiliki sekat penghalang. Selain itu ditengah ruang guru disediakan meja besar dan kursi dan terlihat beberapa guru duduk dan sharing tentang urusan madrasah. Selain itu disediakan fasilitas, kamar mandi, dispenser, dan tempat shalat diujung timur yang masih terhubung dengan ruang guru. Rasa kekeluargaan antar guru sangat terasa dari komunikasi yang berlangsung yang antar guru. Banyak juga bapak/ibu guru yang membawa camilan dan dibagikan kepada para guru.⁶⁶

Ibu Evie memberikan pernyataan bahwa dalam menjaga rasa kekeluargaan dan kerja sama antar guru biasanya melakukan kegiatan team bersama-sama.

Iya, diakhir tahun ajaran biasanya kita melakukan *outbond* untuk mencairkan suasana. Karena didalamnya ketika melakukan *outbond* akan diberntuk kelompok-kelompok antar guru atau karyawan. Kegiatan ini pun sudah dilakukan setiap tahun.⁶⁷

Dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab, seluruh tenaga pendidik dan karyawan selalu berupaya dengan maksimal. Akan tetapi dalam pelaksanaan pasti ada beberapa yang melakukan sebuah kesalahan.

⁶⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁶⁶ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 01/O/11-II/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁶⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/20/01/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Oleh karena itu, kepala madrasah akan menerapkan sebuah *punishman* jika memang itu terjadi. *Punishman* ini diberikan sebagai sebuah peringatan untuk tenaga pendidik dan karyawan agar nantinya mengetahui dimana letak kesalahan dan agar dapat melakukan perbaikan kedepannya. Di MAN 2 Ponorogo *Punishman* ini dilakukan hanya sebatas peringatan ringan jika memang kesalahan yang dilakukan tidak terlalu fatal. Hal ini seperti yang disampaikan oleh ibu Evie.

Punishman itu pasti ada di dalam madrasah ini, akan tetapi dalam madrasah ini *punishman* tidak serta merta langsung mengeluarkan mereka yang bersalah, akan tetapi dibina terlebih dahulu dan dibicarakan secara empat mata dengan bapak kepala madrasah.⁶⁸

Ibu Ani juga memberikan pernyataan mengenai *reward* dan *punishman* ini.

Bapak kepala madrasah memberikan *reward* kepada bapak/ibu guru biasanya dihari guru atau diakhir semester. Kalau untuk siswa satu tahun sekali. Untuk contoh *reward* biasanya tentang literasi.⁶⁹

Dari kepala madrasah sendiri juga memberikan pernyataan tentang *reward* dan *punishman* yang diberikan kepada warga madrasah.

Guru diberikan hadiah ketika menyelesaikan tugas tertentu, atau guru diberikan *punishman* ketika malas-malasan.⁷⁰

Dalam berorganisasi memang telah biasa sebuah *reward* dan *punishman* dijalankan, untuk memaksimalkan setiap proses pendidikan agar berjalan dengan baik dan dapat terus terarah. Selain itu juga sebagai salah satu bentuk dukungan dan perhatian dari kepala madrasah. Dalam menunjang proses pembelajaran dan pendidikan di MAN 2 Ponorogo dibutuhkan sarana dan

⁶⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/20/01/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁶⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/11/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁷⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

prasarana yang memadai. Kepala madrasah telah berupaya meningkatkan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan.

Kita meningkatkan sarana dan prasarana madrasah semampunya sesuai dengan kebutuhan tidak semuanya, kalau semua, nanti warga madrasah akan menjadi manja.⁷¹

Setelah melakukan observasi, memang sarana dan prasarana madrasah telah tercukupi dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat dipergunakan sebagaimana fungsi dan tujuannya.⁷²



Gambar 4.6 Bentuk Sarpras MAN 2 Ponorogo

Ibu Ani sebagai tenaga pendidik juga membenarkan tentang peningkatan sarpras ini. Dalam setiap proses pembelajaran seorang pendidik juga menjadi penunjang keberhasilan pendidikan. Seorang pendidik harus dapat memberikan pembelajaran dengan tepat agar seluruh siswa dapat memahami setiap materi yang diberikan. Oleh karena itu, kepala madrasah juga mendorong para pendidik dan karyawan untuk selalu mengevaluasi diri tentang cara-cara berkerja dan mengajar. Contoh pelaksanaan evaluasi ini melalui EDM. Bapak Nastain menjelaskan hal itu sebagai berikut.

Ada EDM (Evaluasi Diri Madrasah) secara keseluruhan, ada monitoring perangkat yang dari situ nanti ada refleksi, ada monitoring supervisi kelas yang dari situ nanti ada evaluasi.⁷³

⁷¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

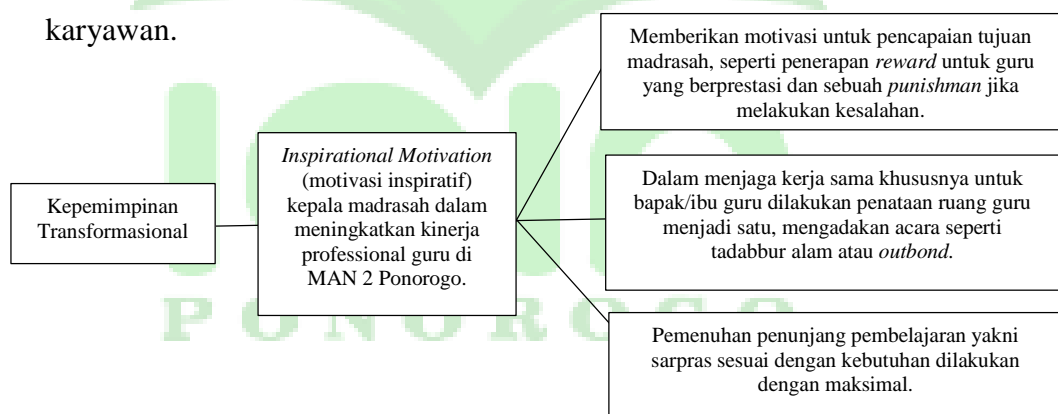
⁷² Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/O/22-II/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁷³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Ibu Ani sebagai tenaga pendidik juga membenarkan hal itu, dan memberikan pernyataan yang mendukung tentang hal ini.

Iya, bapak kepala madrasah selalu melakukan evaluasi kepada kami dalam proses pembelajaran didalam kelas dengan melakukan monitoring biasanya.⁷⁴

Dari seluruh hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa, bapak kepala madrasah telah melaksanakan kepemimpinan dengan baik. Mulai dari memberikan motivasi untuk pencapaian tujuan madrasah, seperti penerapan *reward* untuk guru yang berprestasi dan sebuah *punishman* jika melakukan kesalahan. Kemudian dalam menjaga kerja sama antar warga madrasah khususnya bapak/ibu guru serta karyawan, kepala madrasah melakukan penataan ruang guru menjadi satu, mengadakan acara seperti tadabbur alam atau *outbond*. Selain itu dalam pemenuhan penunjang pembelajaran juga telah dilakukan dengan maksimal. Tidak ketinggalan dari itu semua sebuah evaluasi diri bagi pendidik dan karyawan juga dilakukan. Hal ini semua dilakukan bapak kepala madrasah untuk menjaga performa kerja dari tenaga pendidik dan karyawan.



Gambar 4.7 *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo.

⁷⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/11/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

3. *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo

Dalam komponen *Intellectual Stimulation* kepala madrasah, terdapat beberapa indikator yang sesuai dengan sifat ini. Indikator tersebut antara lain kepala madrasah memberikan ruang kepada seluruh tenaga pendidik dan karyawan untuk mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan madrasah ke arah yang lebih baik, kemudian memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan lomba di dalam madrasah dan diluar madrasah. Kepala madrasah selalu melakukan penilaian kinerja dan evaluasi kepada bapak/ibu guru untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan dari proses pembelajaran yang diberikan.

Dari contoh sederhana yang ada di MAN 2 Ponorogo adalah diadakannya rapat secara teratur untuk melakukan sharing atau musyawarah tentang kegiatan pembelajaran, atau masalah tertentu. Rapat ini dilaksanakan ditiap bula, tiap semester, dan tiap tahun. Hal ini dijelaskan oleh kepala madrasah yakni bapak Nasta'in.

Ada tiga rapat atau musyawarah yang rutin dilaksanakan yakni rapat tahunan, per semester dan tiap bulan. Untuk rapat tiap bulan ini tidak selalu dilakukan hanya sesuai dengan kebutuhan.⁷⁵

Hal demikian juga dibenarkan oleh ibu Ani, salah seorang guru yaitu “Insyaallah iya dan rapat itu sudah terjadwal, serta dilakukan diluar jam

⁷⁵ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

pembelajaran.”⁷⁶ Kemudian dari wakil kepala bidang humas, yakni Ibu Evie juga menjelaskan hal tersebut.

Kalau rapat rutin ada beberapa, pertama rapat dengan pimpinan, rapat dengan bapak/ibu guru, nah untuk rapat dengan bapak/ibu guru biasanya dilakukan diawal semester, tengah semester dan untuk bulanan disesuaikan dengan kebutuhan.⁷⁷



Gambar 4.8 Rapat Rutin

Semua rapat atau sharing ini dilakukan untuk melakukan diskusi antar pimpinan, waka, tenaga pendidik serta karyawan lain, mengenai proses dari setiap program kegiatan di madrasah. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan setiap masukan dan pendapat dari semua stakeholder dapat tersampaikan dan jika ada permasalahan dapat didiskusikan dan dicari solusi terbaiknya.

Untuk setiap kemajuan madrasah, kemampuan dari tenaga pendidik harus selalu diasah dan diaktualisasikan. Kepala madrasah selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan itu. Pernyataan yang diberikan bapak Nasta'in mengenai hal itu, antara lain.

Ada lomba-lomba, lomba artikel. Lomba internal ada dan eksternal juga ada. Kita berikan dorongan dan apresiasi bagi mereka yang mengikuti lomba eksternal, sedang internal juga otomatis iya.⁷⁸

⁷⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/11/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁷⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/20/01/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁷⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

Ibu Evie selaku waka bidang humas juga menjelaskan bahwa “untuk meningkatkan kompetensi guru, salah satunya adalah dengan mengikuti sebuah workshop. Bapak kepala madrasah akan mengeluarkan SK tentang keikutsertaan workshop itu.”⁷⁹ Sedangkan dari pernyataan ibu Ani adalah “insyaallah bapak kepala madrasah selalu mendukung kami secara penuh untuk mengaktualisasikan diri sebagaimana kemampuan masing-masing bapak/ibu guru.”⁸⁰



Gambar 4.9 Kegiatan Workshop dan Lomba Antar Guru dan Karyawan

Dalam melakukan penyusunan rencana dan program belajar, para pendidik di MAN 2 Ponorogo telah memiliki kemampuan penyusunan yang baik. Hal ini telah dijelaskan oleh ibu waka yaitu ibu Evi.

Alhamdulillah penyusunan itu sudah terjadwal, kapan harus mengumpulkan perangkat sudah terjadwal dikurikulum, seperti diawal semester ganjil bahwa perangkat sudah harus dikumpulkan, nah itu termasuk salah satu bentuk evaluasi. Kesiapan guru dalam mengajar pasti harus membuat perangkat itu. Perangkat ini dibuat atas dasar analisis evaluasi ujian-ujian peserta didik sebelumnya. Biasanya bapak kepala madrasah memiliki *check list* siapa saja yang telah mengumpulkan perangkat ini dan siapa yang belum.⁸¹

Ibu Evi juga menjelaskan bagaimana kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran.

Alhamdulillah, kemampuan bapak/ibu guru terus meningkat khususnya dengan adanya pandemi. Hal positif yang dapat diambil

⁷⁹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/20/01/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁸⁰ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/11/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁸¹ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/20/01/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

adalah lebih aktual dalam penggunaan teknologi. Maksudnya disini media-media pembelajaran dengan basis teknologi telah dikuasai, contoh *google meet*, *zoom*, *google classroom*, dan lainnya. Apalagi sekarang dari kemenag telah membuat aplikasi pembelajaran sendiri yang bernama *e-learning*.⁸²

Bapak kepala madrasah melakukan penilaian kinerja untuk guru dan karyawan pada akhir semester atau akhir tahun. Sebagaimana pernyataan yang diberikan bapak kepala madrasah.

Penilaian kinerja biasanya dilakukan pada akhir semester atau tahun melalui SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan PKG (Penilaian Kinerja Guru).⁸³

Sedangkan dari pernyataan ibu Ani selaku tenaga pendidik di MAN 2 Ponorogo, penilaian kinerja dilakukan bapak kepala madrasah dengan cara monitoring. Dari semua keadaan di madrasah kendala atau hambatan dari perkembangan madrasah menurut bapak kepala madrasah adalah “terkadang kita hanya mau berada di zona nyaman, sehingga kurang berkembang. Hanya ingin berada di keadaan saat ini (enak gini aja), padahal persaingan diluar sangat banyak”.⁸⁴

Perkembangan MAN 2 Ponorogo dari tahun ke tahun sudah terlihat. Perkembangan ini dilihat dari banyaknya prestasi yang telah diraih para siswa.⁸⁵ Ini semua terjadi juga karena adanya sosok guru yang kompeten dalam membina dan membimbing peserta didik. bapak kepala madrasah memberikan pernyataan bahwa “Kemajuan madrasah diantaranya ada kemajuan fisik (sarana prasarana), kemajuan prestasi siswa, serta banyak

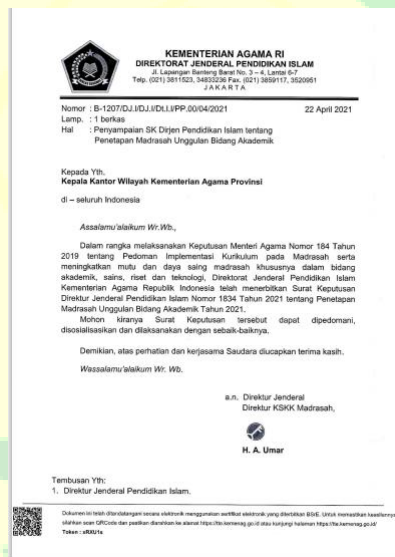
⁸² Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 01/W/20/01/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁸³ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁸⁴ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁸⁵ Lihat Transkrip Observasi Nomor: 02/O/22-II/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

lulusan yang lolos perguruan tinggi negeri (PTN) favorit.”⁸⁶ Ibu Ani juga menjelaskan perkembangan madrasah memang sangat pesat. “Alhamdulillah perkembangan madrasah dari tahun ke tahun sudah sangat pesat. Kita sudah mencapai beberapa gelar, yaitu madrasah unggulan akademik, madrasah keterampilan, madrasah riset.”⁸⁷



Gambar 4.10 SK MAN 2 Ponorogo sebagai Madrasah Unggulan Akademik

Kemudian dari setiap program madrasah di MAN 2 Ponorogo selalu dievaluasi dan dikembangkan. Ini sesuai dengan pernyataan bapak kepala madrasah “Program di madrasah tidak selalu diperbarui akan tetapi dari program yang ada sebelumnya, akan dievaluasi dan dikembangkan.”⁸⁸

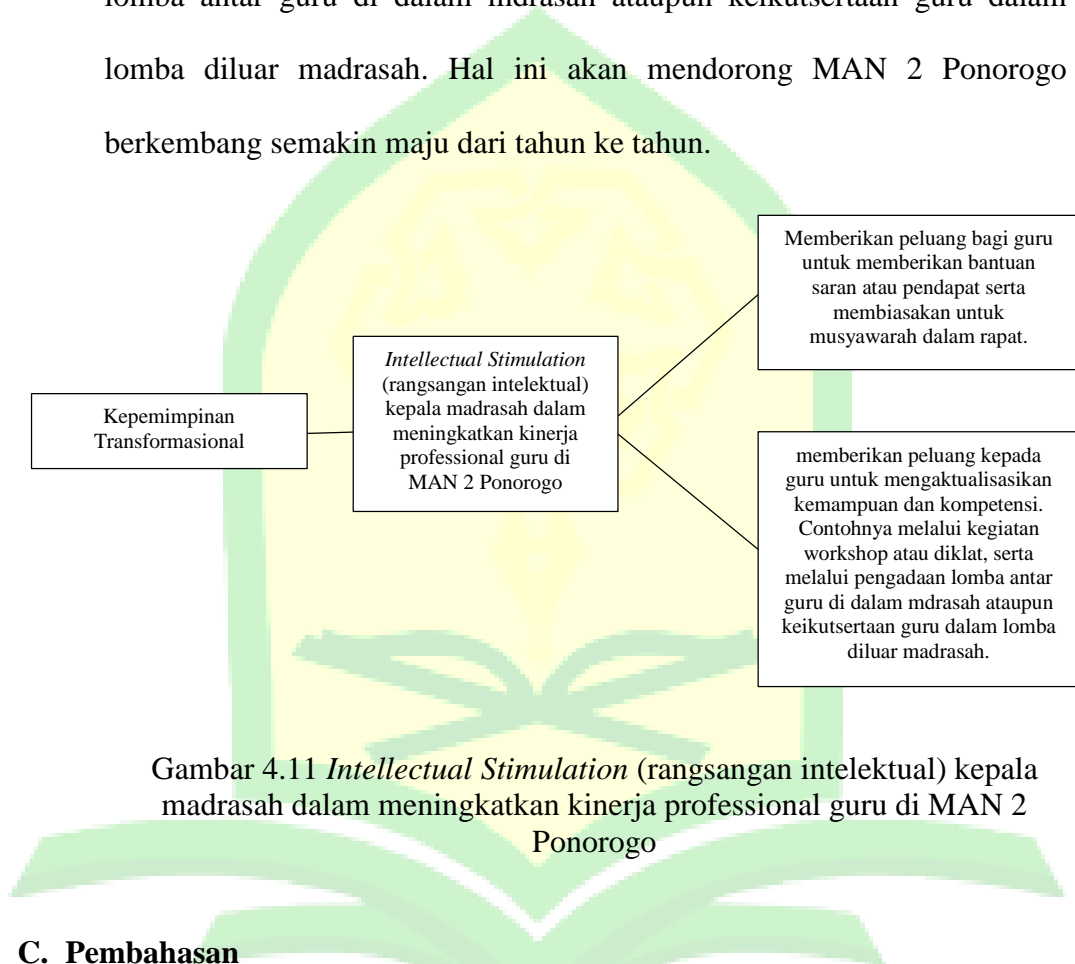
Dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinan yang dijalankan, bapak kepala madrasah selalu berusaha memberikan peluang bagi guru untuk memberikan bantuan saran atau pendapat serta membiasakan untuk

⁸⁶ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁸⁷ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 02/W/11/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁸⁸ Lihat Transkrip Wawancara Nomor: 03/W/21/02/2023 dalam Lampiran Hasil Penelitian

musyawarah dalam rapat. Kemudian juga selalu memberikan peluang kepada guru untuk mengaktualisasikan kemampuan dan kompetensi. Contohnya melalui kegiatan workshop atau diklat, serta melalui pengadaan lomba antar guru di dalam mdrasah ataupun keikutsertaan guru dalam lomba diluar madrasah. Hal ini akan mendorong MAN 2 Ponorogo berkembang semakin maju dari tahun ke tahun.



Gambar 4.11 *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo

C. Pembahasan

1. Analisis *Idealized Influence* (pengaruh ideal) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo.

Idealized Influence (pengaruh ideal) adalah salah satu komponen faktor kepemimpinan transformasional. Menurut pendapat Setiawan bahwa *idealized influence charisma* (pengaruh ideal) adalah perilaku pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu

menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung, serta mampu menularkannya pada komponen-komponen organisasi pendidikan, mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat para komponen organisasi pendidikan terutama terhadap sasaran organisasi pendidikan, memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para komponen organisasi pendidikan.⁸⁹

Sesuai dengan teori diatas dapat diketahui bahwa penerapan nyata yang telah dilakukan kepala madrasah di MAN 2 Ponorogo adalah kepala madrasah memiliki komitmen tinggi, dan memiliki visi yang jelas dan dapat dijadikan panutan oleh anggotanya.

Visi, misi dan tujuan yang jelas memang sangat penting bagi suatu madrasah. MAN 2 Ponorogo membuat visi, misi, dan tujuan madrasah melibatkan beberapa pihak antara lain kepala madrasah, semua waka, kepala TU, dan tim pengembang madrasah. Dari hal ini dapat dilihat bahwa Kepala madrasah memberikan contoh bahwa dalam membuat setiap kebijakan atau keputusan untuk madrasah akan melibatkan banyak pihak, sehingga semua saran dan masukan akan dapat membantu kepala madrasah. Selain itu, perlibatan ini akan memberikan peluang untuk setiap stakeholder agar dapat berlatih berpikir kritis dalam memecahkan suatu masalah. Dari hasil visi, misi, dan tujuan yang telah dibuat ini selanjutnya difloorkan kepada seluruh warga madrasah dan di implementasikan kedalam setiap program pembelajaran, harapan yang diinginkan visi, misi,

⁸⁹ Tiara Hanifia Afmansyah, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah", 2.

dan tujuan madrasah ini dapat menjadi jadi diri seluruh warga madrasah dalam bertindak.

Dalam jurnal Titik Kurniawati, Bass berpendapat bahwa pengaruh ideal (*idealized influence*) adalah sifat-sifat keteladanan (role model) yang positif dan ditunjukkan kepada pengikutnya serta sifat-sifat yang dikagumi oleh pengikut tersebut dan mempengaruhi bawahan untuk mengikutinya.⁹⁰

Kepala MAN 2 Ponorogo telah menjadi panutan bagi semua warga madrasah. Salah satunya dari kegemaran membaca serta kebiasaan melakukan monitoring kelas. Kebiasaan membaca diterapkan menjadi budaya literasi bagi seluruh warga MAN 2 Ponorogo. Sedangkan monitoring kelas telah diterapkan bagi bapak/ibu guru ketika terdapat kelas yang memiliki jam kosong akan ditanyakan mengenai waktu mata pelajaran apa, serta telah diberikan tugas atau belum. Dari budaya literasi ini diharapkan pengetahuan dan wawasan warga madrasah dapat meningkat, sedangkan budaya monitoring ini akan menjadikan kebiasaan bahwa ketika terdapat kelas kosong harus segera mencari bapak/ibu guru pemangku mata pelajaran tersebut, sehingga kegiatan pembelajaran akan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil teori yang peneliti gunakan, serta temuan pada data penelitian mengenai *Idealized Influence* (pengaruh ideal) dalam kepemimpinan kepala madrasah sudah mengacu pada teori yang digunakan. Salah satu hasil dari kepemimpinan yang dijalankan kepala madrasah juga telah memberikan peningkatan kinerja bagi guru, karena

⁹⁰ Titik Kurniawati, Bustanur, Ikrima Mailani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, 114.

lingkungan madrasah yang diciptakan kepala madrasah sudah sangat positif dan hal ini akan meningkatkan kenyamanan seluruh warga madrasah dalam meraih semua tujuan lembaga.

2. Analisis *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo.

Sesuai teori yang dikemukakan Bass, bahwa dalam komponen *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) ini memiliki indikator yaitu kepala madrasah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di madrasah. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan motivasi inspirasinya adalah melalui pemberian motivasi dan inspirasi kepada warga madrasah, melakukan komunikasi dengan jelas, menampilkan optimisme, meningkatkan kreativitas dan membangkitkan semangat kerja tim.⁹¹

Dari indikator yang telah dijelaskan diatas penerapan nyata yang dilakukan kepala MAN 2 Ponorogo dalam menjalankan kepemimpinannya adalah selalu memberikan dorongan motivasi dan peningkatan kerjasama antar warga madrasah, khususnya bagi tenaga pendidik dan karyawan. Dorongan motivasi yang diberikan kepala madrasah yaitu berupa tindakan dan ucapan penyemangat yang biasa diberikan ketika upacara atau rapat antar guru dan karyawan.

⁹¹ Tiara Hanifia Afmansyah, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah", 3.

Cara bapak kepala menjaga kerja sama antar guru dan karyawan salah satunya dengan penataan ruang guru menjadi satu, hal ini dirasa dapat meningkatkan kerja sama karena ketika seluruh guru dapat berkumpul dalam satu ruangan akan terjalin komunikasi yang lancar, dan secara alami akan menciptakan hubungan kekeluargaan yang erat. Selain itu seluruh guru akan dapat sharing permasalahan pembelajaran didalam kelas, sehingga akan bermanfaat bagi peningkatan pembelajaran yang semakin baik.

Bass berpendapat dalam jurnal Titik Kurniawati, bahwa motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*) di mana pemimpin memiliki sifat yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak pengikut atau bawahannya untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Pemimpin tersebut mengembangkan rasa bangga pada diri anggota atas pekerjaan dan tujuan organisasi tempat ia bekerja.⁹²

Dalam memotivasi guru dan karyawan, kepala madrasah menerapkan sistem *reward* dan *punishman*. Sebuah *reward* memang dibutuhkan kepada guru dan karyawan yang melakukan tugas dengan baik, selain itu *punishman* diberikan ketika performa kerja tidak maksimal. Hal ini akan memberikan dampak bagi semua guru dan karyawan yaitu merasa dihargai atas kemampuan kerja yang telah dilakukan sehingga akan menumbuhkan rasa nyaman dan senang dalam menjalankan tugasnya di madrasah.

⁹² Titik Kurniawati, Bustanur, Ikrima Mailani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, 114.

Selain hal itu, dalam pemenuhan penunjang kegiatan belajar atau sarana prasarana di MAN 2 Ponorogo sudah sangat baik. Semua penunjang pembelajaran dapat terpenuhi sehingga kegiatan pembelajaran dapat dengan lancar dilakukan. Kepala madrasah juga selalu menjaga kualitas pembelajaran dari bapak/ibu guru, karena kepala madrasah selalu mendorong setiap guru untuk sering melakukan evaluasi diri mengenai cara-cara mengajar yang diberikan.

Berdasarkan hasil teori yang peneliti gunakan, serta temuan pada data penelitian mengenai *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) kepemimpinan kepala madrasah, sudah mengacu pada teori. Kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi kerja seluruh guru dan karyawan melalui beberapa cara yang memang dirasa penting untuk kestabilan dan kemajuan madrasah. Hasil yang terlihat adalah seluruh guru dan karyawan dapat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

3. Analisis *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja professional guru di MAN 2 Ponorogo

Sesuai dengan teori yang dikemukakan Bass, bahwa *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual) dalam kepemimpinan kepala madrasah berarti kepala madrasah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.⁹³

⁹³ Tiara Hanifia Afmansyah, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah", 3.

Kepala MAN 2 Ponorogo telah menerapkan secara nyata sesuai indikator kepemimpinan diatas. Ini terlihat dari adanya jadwal untuk melakukan sebuah rapat bagi seluruh guru dan karyawan, mulai dari rapat bulanan, semester, dan tahunan. Rapat ini akan berguna untuk memusyawarahkan kendala atau permasalahan yang dihadapi bapak/ibu guru dalam proses pembelajaran yang dilakukan. Dalam rapat akan diberikan kesempatan bagi bapak/ibu guru mengeluarkan pendapat dan ikut berfikir dalam mencari solusi dari suatu permasalahan yang ada.

Menurut Wawan Hadi Santoso dalam jurnalnya yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Membangun Karakter” mengatakan untuk meningkatkan kualitas setiap guru, kepala madrasah membuat jadwal untuk para guru dan pegawai bergilir mengikuti pelatihan-pelatihan, diklat, seminar sesuai dengan bidang mereka. Selain itu, kepala madrasah juga memberi kesempatan kepada yang mengikuti pelatihan di luar.⁹⁴

Selain dari rapat, kepala madrasah juga berupaya memberikan kesempatan bagi guru untuk mengaktualisasikan kemampuan dan kompetensinya. Biasanya melalui sebuah workshop, kemudian dari keikutsertaan mengikuti lomba. Dari semua itu nantinya kinerja dari bapak ibu guru akan dinilai dari hasil SKP dan PKG diakhir semester. Sehingga akan diketahui perkembangan kemampuan mengajar bapak/ibu guru dan dapat itu akan dijadikan sebagai bahan evaluasi.

⁹⁴ Wawan Hadi Santoso, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Karakter Siswa di MI Ma’arif Bego Depok Sleman, 67.

Setelah cukup lama memimpin, kepala MAN 2 Ponorogo menyadari bahwa hambatan dan kendala dari perkembangan madrasah salah satunya adalah tidak mau keluar dari zona nyaman, hanya mau berada pada keadaan dan situasi saat itu, padahal persaingan diluar semakin banyak. Akan tetapi itu semua dapat sedikit demi sedikit dilalui, karena dapat terlihat dari perkembangan madrasah dari tahun ke tahun. Mulai dari kemajuan fisik madrasah (sarana prasarana madrasah), kemajuan dari prestasi siswa, serta lulusan yang dapat lolos dan melanjutkan studi di ptn (perguruan tinggi negeri) favorit. Dari semua itu, kepala madrasah juga berupaya melakukan perkembangan program pembelajaran madrasah, dari program yang telah dijalankan akan terus dievaluasi dan dikembangkan agar menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil teori yang peneliti gunakan, serta temuan pada data penelitian mengenai *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual) kepemimpinan kepala madrasah, semuanya telah mengacu pada teori. Kepala madrasah berupaya membangun pola pikir kritis bagi setiap guru dan berupaya mendorong agar selalu memperbarui wawasan dan kompetensinya bagi kelancaran dalam proses pengajaran.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Idealized Influence* (pengaruh ideal) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo yaitu kepala madrasah menciptakan iklim lingkungan yang positif melalui penerapan budaya yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah. Budaya literasi adalah salah satu bentuk pembiasaan yang diterapkan bagi siswa-siswi serta bapak/ibu guru MAN 2 Ponorogo. Selain itu ada budaya monitoring kelas yang dilakukan kepala madrasah dan bapak/ibu guru, budaya mengaji atau membaca Al-Qur'an sebelum pembelajaran, shalat berjama'ah dan penerapan budaya 5S.
2. *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo adalah kepala madrasah meningkatkan motivasi kerja seluruh guru dan karyawan melalui beberapa cara. Salah satunya adalah penerapan *reward* and *punishment*, selain itu dari ketersediaan penunjang pembelajaran yang telah terpenuhi dengan baik. Untuk memotivasi dan menjaga kerjasama antar guru dan karyawan juga dilaksanakan sebuah kegiatan outbond atau tadabbur alam.
3. *Intellectual Stimulation* (rangsangan intelektual) kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja profesional guru di MAN 2 Ponorogo adalah kepala madrasah berupaya membangun pola pikir kritis bagi setiap guru dan

berupaya mendorong agar guru selalu memperbarui wawasan dan kompetensinya bagi kelancaran dalam proses pengajaran. Kegiatan yang dilakukan adalah workshop atau diklat serta rapat atau sharing mengenai persoalan madrasah, serta lomba-lomba untuk bapak/ibu guru.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka penulis dapat memberikan saran untuk lembaga maupun peneliti selanjutnya yakni sebagai berikut:

1. Bagi MAN 2 Ponorogo

Dapat terus mengembangkan madrasah agar dapat semakin berkembang dan maju melalui peningkatan SDM yakni guru, karyawan dan tentunya dengan dukungan dan dorongan kepala madrasah dan seluruh stakeholder madrasah. Kepala madrasah dapat lebih memahami dan mengetahui kondisi serta kemampuan tenaga pendidik. Kemudian juga dapat terus mempertahankan dan meningkatkan 4 komponen kepemimpinan transformasional dalam praktik kepemimpinannya di MAN 2 Ponorogo agar madrasah dapat berkembang dan menuju sekolah yang lebih baik.

2. Bagi Madrasah lain

Dapat melihat pelaksanaan kepemimpinan transformasional di MAN 2 Ponorogo, agar dapat dijadikan contoh untuk peningkatan kinerja profesional guru. Madrasah dapat melihat dampak positif dari kepemimpinan transformasional sehingga dapat memberikan perubahan madrasah ke arah yang lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi dalam penelitian lain yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, karena penelitian mengenai kepemimpinan ini sangat luas jika dikaitkan dengan beberapa topik lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Gorontalo: Syakir Media Press. 2021.
- Afmansyah, Tiara Hanifia. “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah”. Skripsi: Universitas Negeri Padang (2019): 1.
- Calam, Ahmad dan Amnah Qurniati. “Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan”. *Jurnal Saintikom* Vol.15 No.1. Januari 2016: 63.
- Darma, Surya. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005.
- Emda, Amna. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru yang Profesional”. *Lantanida Journal* Vol. 4 No. 2. (2016): 112.
- Fathon, Abdurahmat. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Hafizin dan Herman. “Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan”. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 5, No 1. 2022: 101-103.
- Iman Al-Bukhary. *Shahih Al-Bukhary*. Beirut: dar al-Qalam. 2006.
- Karisma, Linda Ayu. “Manajemen Perubahan dalam Mempertahankan Prestasi Madrasah Unggulan”. Skripsi: IAIN Ponorogo. Maret 2022.
- Kurniawati, Titik, Bustanur, Ikrima Mailani. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. *JOM FTK UNIKS* Volume. 1 Nomor 1. (Desember 2019): 1.
- Kusumastuti, Adhi dan Ahmad Mustamil Khoiron. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo. 2019.
- Kuswaeri, Iwa. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah”. *TARBAWI* Volume. 2, No. 02. (Juli- Desember 2016): 3-4.
- Laila, Fariha Nur. “Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu Pendidikan”. Skripsi: IAIN Ponorogo. 2018.
- Lailatussaadah. “Upaya Peningkatan Kinerja Guru”. *Intelektualita* Volume 3 Nomor 1. (Januari-Juni 2015): 22-23.
- Mala, Asnal. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Yogyakarta”. Skripsi: UNY, Yogyakarta. 2016.

- Maris, Intan Silvana et.al. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah”. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.13, No. 2. (2016): 177-178.
- Miles, B. Matthew, A. Michael Hubberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition 3*. Singapore: SAGE publications. 2014.
- Muhammad, Angki Aulia. “Kesadaran Hukum Masyarakat Kampung Mahmud Untuk Memiliki Sertivikat Atas Hak Ulayat Universitas Pendidikan Indonesia”. Skripsi: UPI .2013.
- Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UPN Veteran Yogyakarta Press. 2020.
- Murni. “Kepemimpinan Kepala Madrasah di Lembaga Pendidikan Islam”. *Jurnal MUDARRISUNA* Vol. 10 No. 3 (Juli-September 2020): 451.
- Nasrudin dan Maryadi. “Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan dalam Pembelajaran di SD”. *Jurnal Managemen Pendidikan* Vol 13 No 1. Januari 2018: 16.
- Octavian, Wahyu Ferdiana et.al. “Perancangan Umbrella Energy sebagai Charger Handphone pada Café”. *Jurnal Energi dan Manufaktur* Vol. 13 No. 2. Oktober 2020: 82.
- Rahmat, Pupu Saeful. “Penelitian Kualitatif”. *Equilibrium* Vol.5 No.9. (Januari-Juni 2009): 6-7.
- Saharsaputra, Uhar. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama. 2016.
- Salim dan Syahrur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media. 2012.
- Santoso, Wawan Hadi. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Karakter Siswa di MI Ma’arif Bego Depok Sleman”. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 3 No 2. (2018): 1.
- Sennen, Eliterius. “Problematika Kompetensi dan Profesionalisme Guru”. *Jurnal: Prosiding Seminar Nasional Himpunan Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar Indonesia Wilayah IV*. (Tahun 2017): 17.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith. *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Depok: PT Rajagrafindo Perkasa. 2013.

- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing. 2015.
- Suryana, Yaya. *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- SK Dirjen Pendis Nomor 1834 Tahun 2021
- Usman. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu. 2007.
- Walidin, Warul et.al. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. Banda Aceh: FTK Ar-Raniry Press. 2015.
- Wanto, Alfi Haris. “Strategi Pemerintah Kota Malang dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Konsep *Smart City*”. *Journal of Public Sector Innovations*, Vol. 2, No. 1. (November Tahun 2017): 41-42.
- Website MAN 2 Ponorogo <https://manduaponorogo.sch.id/tag/prestasi/> diakses pada 30 April 2023 pukul 20.05
- Website MAN 2 Ponorogo <https://manduaponorogo.sch.id/tag/prestasi/> diakses pada 2 Mei 2023 pukul 10.23
- Website <https://ilmuislam.id/hadits/14995/hadits-bukhari-nomor-6605> diakses pada tanggal 2 Mei 2023 pukul 10.45
- Yufita dan Hotmaulina Sihotang. “Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Guru dalam Tranformasi Pendidikan 4.0”. *Jurnal Dinamika Pendidikan* Vol.13, No.2. Juli (2020): 205-206.
- Yusnidar. “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MAN Model Banda Aceh”. *Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol. XIV No. 2. (Februari 2014): 324.

