

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH DINIYAH AL-MUHYIDDIN PULUNG  
PONOROGO**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**WAKHIDATUL MUNAWAROH**

**NIM: 206180065**

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

**APRIL 2022**

## ABSTRAK

**Munawaroh, Wakhidatul.** 2022. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung*. Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Umar Sidiq, M.Ag.

**Kata kunci:** kepala madrasah, profesionalitas guru, madrasah diniyah Al-Muhyidin

Peran utama kepala madrasah adalah sebagai pemimpin untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang efektif. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melakukan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan pengawasan terhadap guru, sehingga guru lebih profesional dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan membimbing pertumbuhan peserta didiknya. Hal ini dilatar belakangi untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran Al-Qur'an karena, Al-Qur'an merupakan sumber hukum dan aturan yang utama bagi umat Islam. Karena masih banyak guru yang tidak mau mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar, maka perlu adanya pengembangan profesionalisme guru. Pengembangan profesionalisme guru madrasah yaitu sebagai upaya untuk perbaikan sumber daya manusia. Profesionalisme guru merupakan tingkat atau derajat kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar.

Tujuan dari penelitian ini yaitu, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis: (1) bagaimana cara atau model kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo, (2) gaya yang digunakan dalam kepemimpinan di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo.

Model penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu menggunakan model penelitian kualitatif deskriptif yang mana hal ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu objek atau fenomena yang akan dituangkan dalam tulisan yang bersifat naratif. Penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena penulis ingin mendeskripsikan hasil penelitian dengan menggunakan kata-kata tertulis dan mendeskripsikan hasil observasi dan wawancara dari objek penelitian. Untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil yang telah didapat dari penelitian ini yaitu, (1) dalam kepemimpinan Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin, kepala madrasah menggunakan strategi kepemimpinan mendengar, memotivasi, dan mengarahkan guru untuk mengembangkan profesionalisme guru di madrasah. (2) kepemimpinan Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin menggunakan gaya atau model kepemimpinan demokratis dengan mengadakan musyawarah bersama ketika mengambil suatu keputusan. Hal ini dapat dilihat dari keberhasilan guru dalam memberikan pembelajaran terhadap peserta didik. Juga dapat dilihat dari pengelolaan administrasi madrasah yang semakin berkembang dan berusaha untuk menyempurnakan sarana dan prasarana madrasah untuk menunjang keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin.



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

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Wakhidatul Munawaroh  
NIM : 206180065  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo.

Telah dipertahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 02 Juni 2022

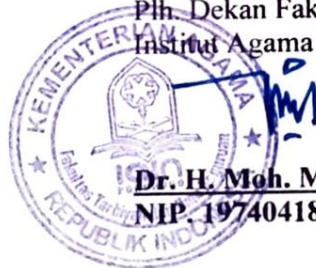
Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 07 Juni 2022

Ponorogo, 07 Juni 2022

Mengesahkan

Plh. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



**Dr. H. Moh. Miftachul Choiri, M.A.,**  
**NIP. 197404181999031002**

Tim Penguji

Ketua Sidang : Dr. Moh. Miftachul Choiri, M.A  
Penguji I : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd  
Penguji II : Dr. Umar Sidiq, M.Ag

(  )  
(  )  
(  )

...

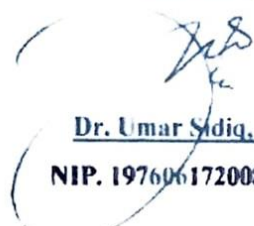
## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama saudara

Nama : Wakhidatul Munawaroh  
NIM : 206180065  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Dimiyah Al-Muhyiddin Pulung.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

**Pembimbing**

  
Dr. Umar Sidiq, M.Ag.  
NIP. 197606172008011012

Ponorogo, 13 April 2022

Mengetahui,

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

  
Thovib, M.Pd.  
NIP. 198004042009011012

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wakidatul Munawaroh

NIM : 206180065

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di  
Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [ethesis.iainponorogo.ac.id](http://ethesis.iainponorogo.ac.id) adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut menjadi tanggung jawab penulis.

Ponorogo, 07 Juni 2022

Penulis



**Wakidatul Munawaroh**

**NIM. 206180065**





## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wakhidatul Munawaroh

NIM : 206180065

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 13 April 2022

Yang Membuat Pernyataan



**Wakhidatul Munawaroh**

**NIM. 206180065**

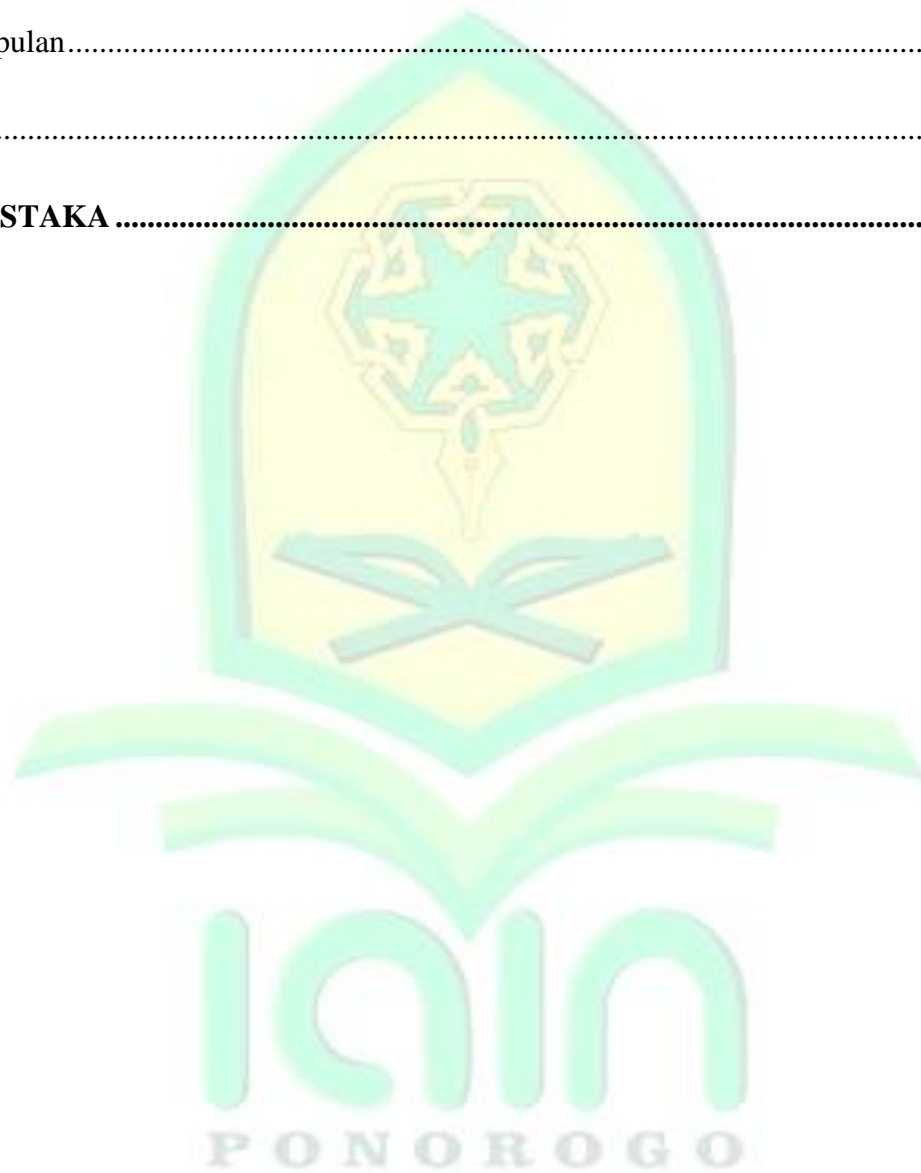
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematika Pembahasan.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
A. Kajian Teori.....	8
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	8
2. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	12
3. Tipe atau Model Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	13
4. Profesionalisme Guru.....	20
B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
<b>BAB III MODEL PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>

A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	29
B.	Kehadiran Peneliti .....	29
C.	Lokasi Penelitian .....	30
D.	Data dan Sumber Data.....	30
E.	Prosedur Pengumpulan Data .....	31
F.	Teknik Analisis Data .....	33
G.	Tahapan Penelitian .....	34
H.	Pengecekan Keabsahan Data.....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>36</b>
A.	Gambaran Umum Latar Penelitian.....	36
1.	Sejarah Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo .....	36
2.	Letak Geografis Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo .....	37
3.	Visi dan Misi Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo .....	38
4.	Struktur Organisasi Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo.....	38
5.	Data Guru, Siswa, dan Sarana Prasarana Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo .....	39
B.	Paparan Data.....	41
1.	Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo .....	41
2.	Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo .....	47
C.	Pembahasan .....	51



1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo .....	51
2. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo .....	53
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah upaya untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses belajar yang memungkinkan siswa mencapai potensinya. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Peran pendidikan sangat erat kaitannya dengan kepala sekolah atau madrasah dengan guru. Pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada keterampilan dan kebijaksanaan kepala sekolah atau madrasah sebagai pemimpin lembaga.

Madrasah diniyah adalah salah satu lembaga pendidikan Islam informal di Indonesia. Madrasah Diniyah merupakan lembaga pendidikan informal yang mengajarkan nilai-nilai Islam. Nilai-nilai keislaman tersebut termasuk dalam bidang kajian yang diajarkannya seperti Fiqih, Tauhid, Akidah, Akhlaq, Hadits, dan Tafsir yang tidak didapatkan peserta didik ketika sekolah formal.<sup>1</sup> Mengingat lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai yang paling penting tentu saja nilai-nilai Al-Qur'an. Kini madrasah Diniyah berada di bawah pengaruh modernisasi dan paradigma pendidikan modern. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa madrasah bukan lagi lembaga yang menghasilkan ahli-ahli Al-Qur'an. Hal ini terasa di semua sisi madrasah itu sendiri. Contoh dari aspek ini adalah sumber daya manusia (SDM), dari pendidik hingga tenaga kependidikan, dan unsur kunci dalam hal ini adalah kepala madrasah.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam dan merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional, harus mampu meningkatkan kualitas dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya terkait dengan guru sebagai tenaga pengajar, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas menuju insan kamil yang mampu bersaing di era

---

<sup>1</sup> Zulfia Hanum, 'Membentuk Madrasah Diniyah sebagai Alternatif Lembaga Pendidikan Elite Muslim bagi Masyarakat', *Jurnal.Stitnualhikmah.ac.id*, 3.1 (2016) <<http://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/73>> [accessed 5 February 2022], 47.

globalisasi. Pengembangan profesionalisme guru madrasah sebagai upaya untuk perbaikan sumber daya manusia. Sumber daya guru merupakan tingkat atau derajat kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar.

Dalam rangka merespon era globalisasi, tidak hanya pendidikan formal tetapi juga pendidikan informal sangat diperlukan. Karena di era global sekarang ini, dunia pendidikan telah berkembang menjadi permasalahan. Menurut Toffler, madrasah atau lembaga masa depan perlu mengajarkan belajar kepada siswa.<sup>2</sup> Ciri utama masyarakat masa depan di era global adalah mereka mendidik diri sendiri. Oleh karena itu, siswa perlu diinformasikan tentang dampak pendidikan dan motivasi untuk belajar dari berbagai sumber.

Kehidupan manusia di era globalisasi ini telah mengalami perbedaan, terutama pada pendidikan. Globalisasi sudah mulai menjadi permasalahan pendidikan. Beberapa ancaman pendidikan di era globalisasi:<sup>3</sup> *Pertama*, program keprofesionalisme berkelanjutan guru yang masih rendah. Masih banyak guru yang tidak mau mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar. *Kedua*, rekrutmen guru yang tidak efektif. Karena masih banyak calon guru yang direkrut tidak melalui mekanisme yang profesional atau tidak mengikuti sistem rekrutmen yang dipersyaratkan. Kondisi ini semakin menjadikan kompetensi guru semakin rendah. Fakta di tahun 2016, kualitas pendidikan di Indonesia berada di peringkat ke-62 dari 69 negara. Hal ini menjadi cermin nyata akan kualitas guru di Indonesia. Maka harus ada langkah serius untuk membenahi kualitas guru.<sup>4</sup>

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor penting untuk memajukan dunia pendidikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam kegiatan pembelajaran, baik di dalam pendidikan formal maupun pendidikan non-formal. Oleh sebab itu, sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak terlepas dari

---

<sup>2</sup> Sudarsri Lestari, 'Peran Teknologi dalam Pendidikan di Era Globalisasi', vol. 2, No.2, Juli-Desember 2018, 95.

<sup>3</sup> Etistika Yuni Wijaya, dkk, *Transformasi Pendidikan Abad-21 sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global*, volume 1 tahun 2016, 263.

<sup>4</sup> Artikel detiknews, "Mengkritisi Kompetensi Guru", <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>, diakses Sabtu 04 Juni 2022 pukul 15.04.

berbagai eksistensi guru itu sendiri. Upaya pemerintah untuk meningkatkan guru profesional dengan cara menempuh jenjang pendidikan melalui perkuliahan dilakukan melalui pendidikan yang lebih tinggi dengan memenuhi persyaratan kualifikasi linieritas sesuai dengan basis pendidikan (*education basic*) yang sudah dimiliki. Hal tersebut dipertegas oleh pernyataan pihak Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud).<sup>5</sup> Upaya peningkatan guru profesional juga dilakukan pemerintah melalui kegiatan-kegiatan, misalnya *workshop*, seminar, pelatihan, loka karya, dan program sertifikasi guru. Tujuannya adalah hasil dari sistem pembinaan melalui penataan dan pelatihan dapat diperoleh nilai tambahan yang lebih baik, utamanya berkaitan dengan proses belajar mengajar di madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah yaitu tindakan atau suatu proses seorang kepala madrasah yang bertujuan untuk mempengaruhi warga madrasah untuk mewujudkan tujuan lembaga.<sup>6</sup> Kepala madrasah adalah komponen penting dalam suatu lembaga, maka kepala madrasah harus mempunyai jiwa kepemimpinan untuk memimpin suatu lembaga. Hal ini dibuktikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: 'Kepala madrasah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana'.<sup>7</sup> Hal tersebut menjelaskan bahwa kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kemajuan lembaga, baik dari administrasi, maupun pembinaan terhadap guru.

Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung adalah madrasah diniyah di mana komponen madrasah yang berjalan dengan baik dibandingkan dengan madrasah lain yang berada di Pulung. Hal ini dibuktikan dengan beberapa prestasi yang diraih oleh Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin salah satunya yaitu juara 2 lomba tartil Al-Qur'an PORSADIN tingkat kabupaten,

---

<sup>5</sup> Bayu Purbha Sakti, 'Upaya Peningkatan Guru Profesional dalam Menghadapi Pendidikan di Era Global', *Attadib Journal Of Elementary Education*, Vol. 4 (1), Juni 2020, 78.

<sup>6</sup> AT Susanto, M Muhyadi, *Jurnal akuntabilitas manajemen, and undefined 2016*, 'Peran Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Guru di Madrasah Menengah Pertama Negeri', *Journal. Uny.Ac.Id*, 4.2(2016), 151–63 <<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/8029>> [accessed 18 November 2021], 153.

<sup>7</sup> Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 87.

dan harapan 2 lomba lari estafet PORSADIN tingkat Nasional. Setiap tingkat kelulusan peserta didiknya mencapai 98-100% setiap tahunnya. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sudah masuk kategori baik di bidang pengembangan profesionalisme guru.<sup>8</sup>

Keunikan atau perbedaan Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin dengan madrasah lain yaitu terdapat kelas tahfidz, yaitu kelas yang jadwal pelajarannya ditambah dengan adanya tahsin dan setoran hafalan yang langsung disimak oleh Bapak Muhammad Faizin Al-Hafidz. Kelas tahfidz ini diikuti oleh peserta didik yang mampu dan mempunyai minat di bidang kelas tahfidz ini. Dengan adanya kelas tahfidz ini Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung mampu untuk bersaing dengan madrasah lain dalam hal menghafal Al-Qur'an.<sup>9</sup>

Penelitian ini terdapat urgensi tersendiri, khususnya untuk jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Manajemen Pendidikan Islam yaitu jurusan yang membentuk orang-orang berkeahlian pada bidang pendidikan terutama kepemimpinan. Maka dari itu penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi untuk jurusan Manajemen Pendidikan Islam agar menjadi guru atau pemimpin di lingkup madrasah yang professional.

## **B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepala madrasah menentukan program ke depan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Penentuan program ini juga meliputi pengelolaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian pada program-program yang sudah dirancang. Dalam penelitian ini juga, peneliti berfokus untuk melihat gaya kepemimpinan dari kepala madrasah dalam memimpin guru-guru sehingga profesionalitas guru tinggi.

---

<sup>8</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Dokumentasi Nomor: 03/D II/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>9</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Observasi Nomor: 02/O/21-II/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.



### **C. Rumusan Masalah**

Berangkat dari latar belakang masalah tersebut, maka ada sejumlah pertanyaan penelitian penting yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo?
2. Bagaimana model kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang peneliti rumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo.
2. Memaparkan model kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi untuk lembaga pendidikan tentang kepemimpinan kepala madrasah di lembaga pendidikan, baik pendidikan formal maupun non-formal terutama tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru.

#### **2. Kegunaan Praktis**

**a. Bagi IAIN Ponorogo**

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan di IAIN Ponorogo tentang kepemimpinan yang dapat dikembangkan di perguruan tinggi, serta dapat digunakan oleh mahasiswa, terutama mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu modal untuk menjadi pemimpin yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan.

**b. Bagi Lembaga Pendidikan di Indonesia**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi lembaga Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung khususnya, agar ketika ada permasalahan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru, penelitian ini mampu menjadi referensi. Umumnya untuk seluruh lembaga pendidikan di Indonesia, penelitian ini mampu menjadi rujukan untuk peningkatan profesionalisme guru.

**c. Bagi Para Peneliti dan Masyarakat**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi para peneliti maupun masyarakat pada umumnya dalam mengembangkan berbagai isu pengelolaan bidang kepemimpinan kepala madrasah.

**F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dibutuhkan agar penelitian dapat dicerna secara runtut dan mempermudah penulisan skripsi. Peneliti membagi sistematika pembahasan menjadi lima bab. Semua bab tersebut saling berhubungan dan mendukung satu sama lain. Gambaran atas masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I berupa pendahuluan yang merupakan gambaran umum untuk memberi pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Dalam bab ini akan dibahas

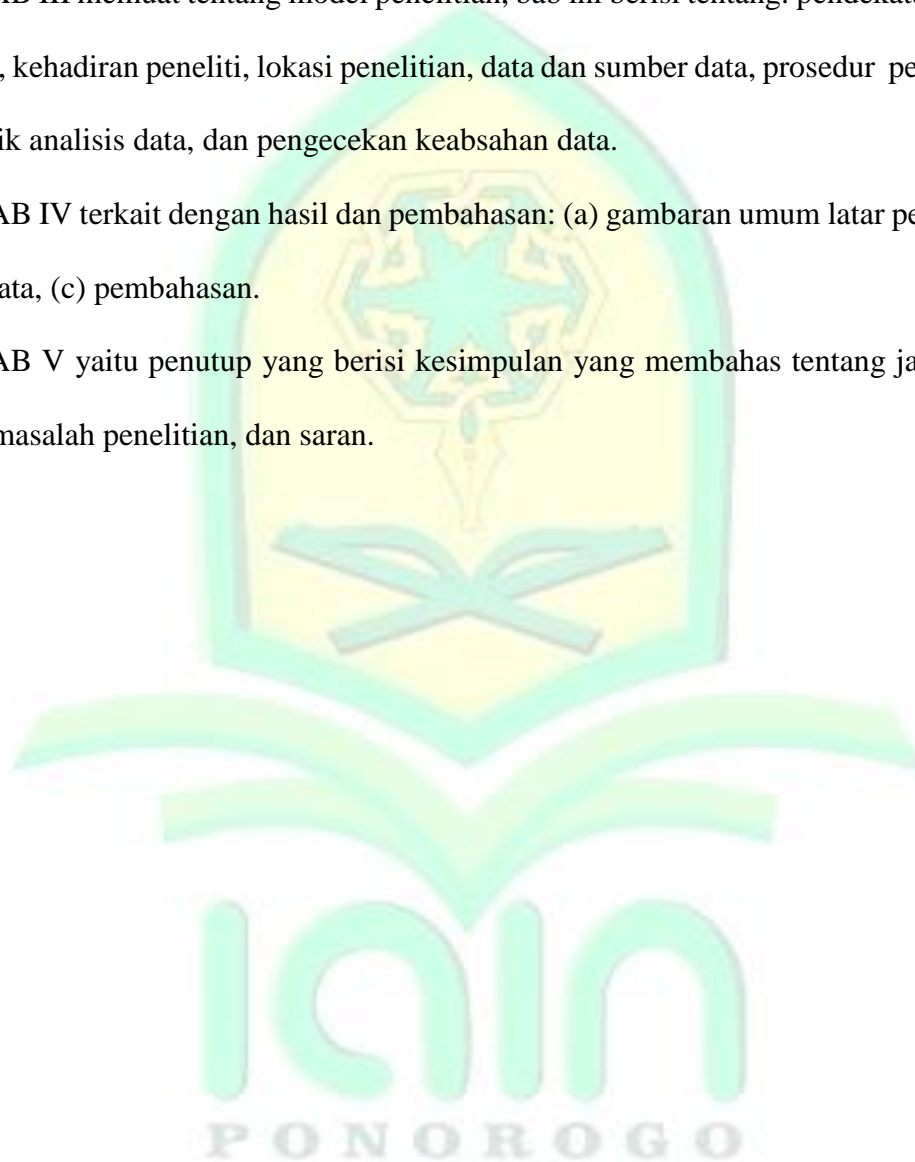
mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II menjelaskan tentang kajian pustaka yang mencakup kajian teori meliputi teori tentang kepemimpinan madrasah, strategi kepemimpinan madrasah, model kepemimpinan madrasah dan teori tentang profesionalisme guru, dan telaah hasil penelitian terdahulu.

BAB III memuat tentang model penelitian, bab ini berisi tentang: pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

BAB IV terkait dengan hasil dan pembahasan: (a) gambaran umum latar penelitian (b) paparan data, (c) pembahasan.

BAB V yaitu penutup yang berisi kesimpulan yang membahas tentang jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan saran.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

###### a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut bahasa, pemimpin atau *leader* diartikan sebagai bergerak lebih cepat, mengambil langkah pertama, mengarahkan, membimbing. Sedangkan dalam istilah, kepemimpinan yaitu suatu proses atau tindakan seseorang guna mempengaruhi bawahan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.<sup>10</sup> Pemimpin merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan.<sup>11</sup>

Menjadi seorang pemimpin harus memenuhi kriteria sebagai pemimpin agar mampu memimpin organisasi atau lembaga dengan efektif. Syarat-syarat menjadi pemimpin yaitu: (1) mempunyai wawasan yang luas, hal ini agar pemimpin bisa menyelesaikan persoalan dengan tepat dan bijaksana, (2) mempunyai emosi yang stabil, hal ini bertujuan agar pemimpin dapat mengontrol emosi dan tidak mencampur adukkan antara permasalahan pribadi dan lembaga atau organisasi, (3) mempunyai kepandaian untuk dapat menyelesaikan permasalahan dengan tepat dan efisien, (4)

---

<sup>10</sup>Siti Munawaroh - Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan and undefined 2017, 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di SDN Blitar Kecamatan Sukorejo Kota Blitar', *Ejournal.Iai-Tribakti.Ac.Id*<<http://www.ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/intelektual/article/view/373>> [accessed 18 November 2021], 30.

<sup>11</sup> Boedi Abdullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 134.

mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik. Hal ini bertujuan agar dapat memimpin bawahan dengan baik, dan memberikan rasa nyaman pada bawahan.<sup>12</sup>

## **b. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dari segi bahasa, kepala Sekolah terdiri dari dua kata yaitu kepala yang artinya ketua atau pemimpin. Sedangkan sekolah artinya tempat atau suatu lembaga yang berfungsi untuk memberi dan menerima pelajaran.<sup>13</sup> Menurut istilah, kepala sekolah yaitu orang yang memimpin suatu lembaga agar lembaga bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga yang mana terdapat proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi guru yang memberi pembelajaran dan peserta didik yang menerima pembelajaran.<sup>14</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya kepala sekolah mempengaruhi atau menggerakkan staf, guru, siswa, orang tua siswa, komunitas dan *stakeholders* menuju pencapaian tujuan atau visi sekolah. Menurut Cook dan Hunsaker mengatakan "*leadership is the act of providing direction, energizing others, and obtaining their voluntary commitment to leader's vision*".<sup>15</sup>

Dari uraian tentang kepemimpinan dan kepala sekolah di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yaitu seseorang yang mampu memimpin, mempengaruhi, membimbing, dan bertanggungjawab di suatu lembaga untuk pencapaian tujuan lembaga yang sudah ditentukan bersama. Kepala sekolah adalah suatu komponen terpenting dalam suatu lembaga pendidikan. Maka, kepala

---

<sup>12</sup>Sri Setiyati, Smk Negeri, and Wonosari Gunungkidul, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru', *Journal.Uny.Ac.Id* <<https://journal.uny.ac.id/index.php/jptk/article/view/8931>> [accessed 18 November 2021], 202.

<sup>13</sup> *Ibid.*, 131.

<sup>14</sup> Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah* (Jakarta: Pranamedia Group, 2007), 36

<sup>15</sup>Dwi Esti Andriani a, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Mewujudkan MadrasahEfektif', *Neliti.Com*, 2011 <<https://www.neliti.com/publications/112096/strategi-kepemimpinan-kepala-madrasah-dalam-upaya-mewujudkan-madrasah-efektif>> [accessed 18 November 2021], 54.



sekolah diharapkan bisa menjadi pemimpin yang bisa memberi contoh bagi warga sekolah.

### c. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Menurut Sudradjat menyampaikan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, yaitu:<sup>16</sup>

- 1) Melakukan perencanaan sekolah maksudnya yaitu kepala sekolah adalah penentu arah untuk lembaganya. Maka kepala sekolah harus menentukan rencana untuk lembaga.
- 2) Mengorganisasikan artinya kepala sekolah dituntut untuk membuat struktur organisasi, dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing.
- 3) Menggerakkan staf. Menggerakkan staf yang dimaksud adalah kepala sekolah harus bisa memotivasi baik berupa sarana dan prasarana atau *reward* kepada guru.
- 4) Mengawasi atau menyupervisi dalam arti melakukan supervisi yaitu mengendalikan, dan membimbing semua guru dan warga sekolah.
- 5) Mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran pendidikan untuk dijadikan dasar pendidikan dan perkembangan lembaga.

Dari keterangan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat berpengaruh dengan perkembangan lembaga. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin (*leader*) dan supervisor.

Menurut Jhon C. Maxwell, kepemimpinan juga harus dapat memberikan contoh yang baik terhadap bawahan. Sebelum memberikan contoh terhadap bawahan, kepala sekolah yang baik harus bisa mencakup lima syarat pemenuhan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik yaitu:<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Nurtanio Agus Purwanto, *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Madrasah sebagai Manager dan Leader)* (Yogyakarta: Interlude, 2019), 4.

<sup>17</sup> Paulus Kurniawan dan Made Kembar Sri Budhi, *Smart Leadership Being a Leader* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017), 9-10

- 1) disiplin, disiplin menempatkan seorang pemimpin ke tingkat paling tinggi dan membuat status kepemimpinan bertahan lama. Kunci kesuksesan terletak pada disiplin pribadi seorang pemimpin. Disiplin sebagai syarat awal dalam menapak keberhasilan sesuatu pekerjaan walaupun memiliki talenta, bakat, dan kemampuan tidak akan mencapai potensi yang maksimal jika tidak disiplin
- 2) mengutamakan skala prioritas, disiplin dalam menyusun prioritas dan kemampuan untuk bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan adalah kunci kesuksesan seorang pemimpin. Sesungguhnya, hal ini sebagai kunci kepemimpinan.
- 3) percaya diri, adalah sebagai dasar atau landasan utama dari seorang pemimpin. Sejarah kesuksesan dan kegagalan seorang pemimpin membuat perbedaan besar atas kredibilitasnya. Karakter dan kredibilitas kepemimpinan selalu berjalan bersama, karakter membuat pemimpin dipercaya dan rasa percaya.
- 4) berinovasi yang efektif, ketika pemimpin berinovasi, maka pemimpin harus melihat sebelum menjadi pemimpin, fokus untuk mendengarkan, berfikir tentang perubahan apa yang ingin dilihat di sekeliling
- 5) berpengaruh, pemimpin harus memimpin dengan program jangka panjang, menghargai kepemimpinan tim daripada kepemimpinan individual, menciptakan nilai serta kebiasaan kepemimpinan, meningkatkan lembaga dengan integritas.

## 2. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos*, yang berarti ‘tentara’, sedang ‘*ago*’ berarti ‘memimpin’.<sup>18</sup> Strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara untuk mengatasi segala kendala atau tantangan dengan memanfaatkan segala sumber daya sekolah, termasuk meningkatkan profesionalisme guru untuk mencapai tujuan sekolah.<sup>19</sup>

Dalam melaksanakan tugas kepala sekolah, kepala sekolah membutuhkan strategi agar lebih mudah untuk mempengaruhi pendidik, tenaga kependidikan, maupun siswa. Menurut Glickman dalam Gwyn J. Minor, ada beberapa strategi yang diikuti oleh kepala sekolah dalam melakukan pembinaan profesionalisme guru, yaitu : mendengar (*listening*), mengklarifikasi (*clarifying*), mendorong (*encouraging*), mempresentasikan (*presenting*), memecahkan masalah (*problem solving*), negosiasi (berunding), mendemonstrasikan, mengarahkan (*directing*).<sup>20</sup>

- a. Mendengar (*listening*); maksudnya, kepala sekolah harus selalu siap untuk mendengarkan baik saran yang diajukan oleh guru, maupun keluhan yang dirasakan oleh guru.
- b. Mengklarifikasi (*clarifying*); maksudnya kepala sekolah memperjelas mengenai apa yang dimaksudkan oleh guru dalam mengklarifikasi kepala sekolah memperjelas apa yang diinginkan guru dengan menanyakan kepada guru yang bersangkutan.
- c. Mendorong (*encouraging*); kepala sekolah mendorong guru agar mau mengemukakan kembali mengenai sesuatu hal yang masih kurang jelas.

---

<sup>18</sup> Husaini Usman, Nuryadin, dan Eko Raharjo, ‘Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Guru, Orang Tua, dan Masyarakat dalam Membentuk Karakter Siswa’, *Journal.Uny.Ac.Id* <<https://journal.uny.ac.id/index.php/cp/article/view/4828>> [accessed 18 November 2021], 234.

<sup>19</sup> Fakhrunnisa and Utama, ‘Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di SMK Negeri 2 Temanggung 2018/2019’, 2018 <<http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/69461>> [accessed 16 February 2022], 7.

<sup>20</sup> Siti Nurhidayatul, Hasanah STAI, and Muhammadiyah Tulungagung, ‘Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru’, *Ejournal.Staim-Tulungagung.Ac.Id* <<https://ejournal.staim-tulungagung.ac.id/index.php/edukasi/article/download/228/181>> [accessed 18 November 2021], 384.

- d. Mempresentasikan (*presenting*); kepala sekolah mencoba mengemukakan persepsinya mengenai apa yang dimaksudkan oleh guru.
- e. Memecahkan masalah (*problem solving*); kepala sekolah dan guru memecahkan masalah-masalah atau mencari solusi yang dihadapi guru dengan cara musyawarah atau bersama-sama.
- f. Negosiasi (berunding); dalam berunding, kepala sekolah dan guru membangun kesepakatan mengenai tugas yang harus dilaksanakan.
- g. Mendemonstrasikan; kepala sekolah mendemonstrasikan hal-hal tertentu dengan maksud agar dapat diamati dan ditirukan oleh bawahan.
- h. Mengarahkan (*directing*); kepala sekolah wajib mengarahkan guru untuk melakukan hal-hal baik untuk dicontohkan kepada peserta didik.

### **3. Tipe atau Model Kepemimpinan Kepala Sekolah**

#### **a. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri. Organisasi yang dipimpinnya dapat digolongkan dalam berbagai tipe atau bentuk yang dikemukakan oleh beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut :<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> B Mattayang - JEMMA (Journal of Economic, Management and, and undefined 2019, 'Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis', *Ojs.Unanda.Ac.Id*, 2.2 (2019) <<http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/247>> [accessed 16 February 2022], 49.

## 1) Tipe Otoritas (Autocrat)

Otokrat berasal dari perkataan "utus" (sendiri) dan "kratos" (kekuasaan) jadi otokrat berarti penguasaan obsolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi. Di mana setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan. Seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois, egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan.

Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh- sungguh, teliti dan cermat. Di mana pemimpin bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan. Para bawahan tidak berhak untuk mengomentari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin menganggap bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi.<sup>22</sup>

Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai sikap yang menonjolkan "kekuasaan" antara lain: (1) kecenderungan dalam memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain; (2) pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan; (3) pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

---

<sup>22</sup> Husaini Usman, Nuryadin, dan Eko Raharjo, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Guru, Orang Tua, dan Masyarakat dalam Membentuk Karakter Siswa', *Journal.Uny.Ac.Id* <<https://journal.uny.ac.id/index.php/cp/article/view/4828>> [accessed 18 November 2021], 236.



## 2) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.<sup>23</sup> Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi yang adil dan setara mungkin.

Pada tipe paternalistik ini, memiliki ciri tertentu yang dapat digunakan untuk menghadapi situasi atau permasalahan tertentu. Contohnya bagi bawahan yang memerlukan gaya seperti gaya mengajar jika terdapat tingkat keterampilan bawahan rendah atau perlu ditingkatkan. Maka tipe paternalistik ini sangat cocok untuk digunakan.<sup>24</sup>

## 3) Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya. Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang dikagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu dipandang sebagai

---

<sup>23</sup> *Ibid.*,237.

<sup>24</sup> Cuk Jaka Purwangono, *Kepemimpinan* (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim, 2020),

pemimpin kharismatik.<sup>25</sup> Dalam anggota organisasi atau instansi yang dipimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik.

#### 4) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

Dengan sungguh-sungguh pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikut sertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya. Pemimpin memberikan sebagian para bawahannya turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai.

---

<sup>25</sup> Husaini Usman, Nuryadin, dan Eko Raharjo, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Guru, Orang Tua, dan Masyarakat dalam Membentuk Karakter Siswa', *Journal.Uny.Ac.Id* <<https://journal.uny.ac.id/index.php/cp/article/view/4828>> [accessed 18 November 2021], 237.

## 5) Tipe Militeristis

Banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter.

### **b. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Model kepemimpinan yaitu suatu gaya atau perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan, staf atau guru. Model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah harus sesuai dengan lingkungan lembaga agar sasaran lembaga dapat tercapai. Menurut Rivai ada tiga macam model gaya kepemimpinan di antaranya sebagai berikut:<sup>26</sup>

#### 1) Model Kepemimpinan Otoriter

Pada model kepemimpinan otoriter ini pemimpin lebih menitikberatkan pada otoritas pemimpin dengan mengesampingkan partisipasi dan daya kreatif bawahan.<sup>27</sup> Pemimpin merasa mempunyai hak dalam suatu organisasi atau lembaga. Dalam model gaya kepemimpinan ini biasanya pemimpin bersifat ingin berkuasa. Namun jika untuk organisasi yang anggotanya bersifat menunggu perintah, maka model ini sangat dibutuhkan.<sup>28</sup>

#### 2) Model Kepemimpinan Demokratis.

Model kepemimpinan demokratis ini pemimpin selalu mengikutsertakan anggota dalam segala hal dan tanpa adanya paksaan dari pemimpin. Dalam hal ini, model kepemimpinan demokratis ini banyak diharapkan dalam lembaga

---

<sup>26</sup>Dian Narulita Tristina, Suwignyo Widagdo, *Kepemimpinan dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru* (Ponorogo: Wade Group, 2019), 31.

<sup>27</sup> Umar Sidiq, Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo: CV Nata Karya, 2021), 7.

<sup>28</sup> Samsu, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jambi: Pusaka, 2014), 68.

karena pemimpin selalu mengikutsertakan dan menghargai keputusan anggotanya.<sup>29</sup>

Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis ini yaitu memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan itu dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dua arah di mana pimpinan ke bawahan dan begitupun sebaliknya, pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar, prakarsa bisa datang dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi, dan pimpinan akan memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk memunculkan saling percaya dan saling menghormati.

### 3) Model Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Model kepemimpinan ini biasa juga disebut dengan model kepemimpinan kendali bebas. Pada model kepemimpinan *lassiez-faire* ini, pemimpin memberikan kebebasan sepenuhnya kepada bawahan. Pemimpin cenderung pasif.<sup>30</sup> Gaya ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang telah dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya tersebut hanya dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sedikit

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, 69-70.

<sup>30</sup> *Ibid.*, 69.

sekali dalam menggunakan kekuasaannya atau sama sekali telah membiarkan anak buahnya untuk berbuat dalam sesuka hatinya.

#### 4) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini memiliki ciri khas dari perilaku pemimpin di dalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan demikian, maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi adanya karakter pribadinya.

Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab. Gaya kepemimpinan delegatif ini sangat cocok dilakukan kalau staff yang dimiliki ternyata mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi. Dengan demikian pimpinan tak terlalu banyak dalam memberikan perintah kepada bawahannya, bahkan pemimpin akan lebih banyak dalam memberikan dukungan untuk bawahannya.

#### 5) Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan "Memimpin berdasarkan adanya peraturan". Perilaku pemimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya.

Pemimpin yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan sedikit saja diberikan



kebebasan kepada orang lain dalam berkreasi dan bertindak, itupun tak boleh melepaskan diri dari ketentuan yang sudah berlaku. Adapun beberapa ciri gaya kepemimpinan birokratis ialah pimpinan akan menentukan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan dan akan memerintahkan semua bawahan untuk bisa melaksanakannya; Pemimpin akan menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas; Adanya sanksi yang sangat jelas kalau seorang bawahan tidak bisa menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

#### 4. Profesionalisme Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia profesi berarti bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, keguruan dan sebagainya).<sup>31</sup> Menurut Uzer Usman pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.<sup>32</sup>

Profesi secara umum dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan, jabatan atau keahlian yang betul-betul dikuasai baik secara teori maupun praktek melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Suatu profesi secara teori tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau disiapkan untuk profesi tersebut. Sedangkan profesionalisme berarti suatu paham atau suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.

---

<sup>31</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Balai Pustaka, 1988), 702.

<sup>32</sup> Siti Nurhidayatul, Hasanah STAI, and Muhammadiyah Tulungagung, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru', *Ejournal.Staim-Tulungagung.Ac.Id* <<https://ejournal.staim-tulungagung.ac.id/index.php/edukasi/article/download/228/181>> [accessed 16 February 2022], 370.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau sekolah dan bertanggung jawab peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik oleh karena itu kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah atau sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktifitas pembelajaran. Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri yaitu melalui motivasi yang dimilikinya maupun dari kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pembinaannya.<sup>33</sup>

Guru adalah elemen terpenting bagi lembaga pendidikan. Karena guru adalah seorang pengajar dan dituntut untuk profesional dalam mengajar siswa di kelas.<sup>34</sup> Guru harus memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan serta menguasai bahan ajar yang terdapat dalam kurikulum untuk diajarkan kepada siswa. Sebagai seorang pendidik guru merupakan panutan untuk ditiru dan diteladani oleh siswa baik dari sikap, perilaku, budi pekerti, berakhlak mulia, tekun dan mau belajar.<sup>35</sup>

Sebagai pengajar yang profesional guru wajib memiliki kualifikasi kompetensi dan sertifikasi. Adapun kualifikasi yang wajib dimiliki oleh guru sebagaimana tertuang pada pasal 8 meliputi kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.<sup>36</sup>

Menurut Uzer Usman profesionalisme guru secara spesifik dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

---

<sup>33</sup> MI Baihaqi - Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan Dan and undefined 2015, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Ma'arif Selorejo Blitar', *Ejournal.Unisablitar.Ac.Id*, 6.3, 2019 <<http://ejournal.unisablitar.ac.id/index.php/konstruktivisme/article/view/14>> [accessed 16 February 2022], 98.

<sup>34</sup> *Ibid.*, 153.

<sup>35</sup> *Ibid.*, 11.

<sup>36</sup> Umar Sidiq, *Etika dan Profesi Keguruan* (Tulungagung: STAI Muhammadiyah, 2018), 12.

- a. Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.
- b. Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan penghayatan.
- c. Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.
- d. Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.<sup>37</sup>

standar pengelolaan, standar penilaian pendidikan, dan standar pembiayaan harus ditingkatkan secara berkala dan berencana. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa seorang guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, membimbing, mengajar, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik mulai dari pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan formal.

Guru sebagai *learning agent* (agen pembelajaran) yaitu guru berperan sebagai fasilitator, pemacu, motivator, pemberi inspirasi, dan perekayasa pembelajaran bagi peserta didik. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan didapatkan jika mengikuti pendidikan profesi.<sup>38</sup>

- a. Kompetensi Kepribadian

---

<sup>37</sup> R Pangestika, "Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia", *Ejurnaleprints.uny.ac.id*, 2015, 674.

<sup>38</sup> Rusdiana, Yeti Heryati, *Pendidikan Profesi Keguruan menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 59.

Kompetensi guru yang pertama adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang dapat mencerminkan kepribadian seseorang yang dewasa, arif dan berwibawa, mantap, stabil, berakhlak mulia, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik. Kompetensi kepribadian dibagi menjadi beberapa bagian, meliputi:

- 1) Kepribadian yang stabil dan mantap. Seorang guru harus bertindak sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat, bangga menjadi seorang guru, serta konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma yang berlaku.
- 2) Kepribadian yang dewasa. Seorang guru harus menampilkan sifat mandiri dalam melakukan tindakan sebagai seorang pendidik dan memiliki etos kerja yang tinggi sebagai guru.
- 3) Kepribadian yang arif. Seorang pendidik harus menampilkan tindakan berdasarkan manfaat bagi peserta didik, sekolah dan juga masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan melakukan tindakan.
- 4) Kepribadian yang berwibawa. Seorang guru harus mempunyai perilaku yang dapat memberikan pengaruh positif dan disegani oleh peserta didik.
- 5) Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan. Seorang guru harus bertindak sesuai dengan norma yang berlaku (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong) dan dapat diteladani oleh peserta didik.

b. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang mereka miliki. Kompetensi pedagogik dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Dapat memahami peserta didik dengan lebih mendalam. Dalam hal ini, seorang guru harus memahami peserta didik dengan cara memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, perkembangan kognitif, dan mengidentifikasi bekal untuk mengajar peserta didik.
- 2) Melakukan rancangan pembelajaran. Guru harus memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, seperti menerapkan teori belajar dan pembelajaran, memahami landasan pendidikan, menentukan strategi pembelajaran didasarkan dari karakteristik peserta didik, materi ajar, kompetensi yang ingin dicapai, serta menyusun rancangan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan pembelajaran. Seorang guru harus dapat menata latar pembelajaran serta melaksanakan pembelajaran secara kondusif.
- 4) Merancang dan mengevaluasi pembelajaran. Guru harus mampu merancang dan mengevaluasi proses dan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan dengan menggunakan model, melakukan analisis evaluasi proses dan hasil belajar agar dapat menentukan tingkat ketuntasan belajar peserta didik, serta memanfaatkan hasil penilaian untuk memperbaiki program pembelajaran.
- 5) Mengembangkan peserta didik sebagai aktualisasi berbagai potensi peserta didik. Seorang guru mampu memberikan fasilitas untuk peserta didik agar dapat mengembangkan potensi akademik dan nonakademik yang mereka miliki.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi guru selanjutnya adalah kompetensi sosial. Kompetensi sosial yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat di sekitar sekolah. Kompetensi sosial meliputi:



- 1) Memiliki sikap inklusif, bertindak obyektif, dan tidak melakukan diskriminasi terhadap agama, jenis kelamin, kondisi fisik, ras, latar belakang keluarga, dan status sosial
- 2) Guru harus dapat berkomunikasi secara santun, empatik, dan efektif terhadap sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, serta masyarakat sekitar
- 3) Guru dapat melakukan adaptasi di tempat bertugas di berbagai wilayah Indonesia yang beragam kebudayaannya
- 4) Guru mampu melakukan komunikasi secara lisan dan tulisan.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi guru yang terakhir adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yaitu penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam. Mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan substansi ilmu yang menaungi materi pembelajaran dan menguasai struktur serta metodologi keilmuannya. Kompetensi profesional meliputi:

- 1) Penguasaan terhadap materi, konsep, struktur dan pola pikir keilmuan yang dapat mendukung pembelajaran yang dikuasai
- 2) Penguasaan terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar setiap mata pelajaran atau bidang yang dikuasai
- 3) Melakukan pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai dengan kreatif
- 4) Melakukan pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan yang reflektif
- 5) Menggunakan teknologi dalam berkomunikasi dan melakukan pengembangan diri.

Menurut Sudarmanto (2009:45), kompetensi adalah atribut untuk meletakkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dan unggul. Atribut tersebut meliputi keterampilan, pengetahuan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

## B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat proses dan hasil pelaksanaan penelitian yang berjudul Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung ini nantinya, peneliti melengkapinya dengan kajian penelitian terdahulu yang relevan guna memperkokoh orisinalitas penelitian ini serta kajian teoritis yang menjadi landasan dasar dalam menganalisis hasilnya. Dalam penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah ini, peneliti melakukan tinjauan pustaka untuk memastikan bahwa ada sejumlah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Di antaranya yaitu:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Binti Nurul Hidayati mahasiswa IAIN Ponorogo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI Studi Kasus di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019*.<sup>39</sup> Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) bagaimana peran kepala madrasah sebagai *leader* (pemimpin) dalam meningkatkan etos kerja guru PAI di SMKN 1 Ponorogo, (2) bagaimana peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan etos kerja guru PAI di SMKN 1 Ponorogo, (3) bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator (motivasi) dalam meningkatkan etos kerja guru PAI.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu pendekatan kualitatif studi kasus. Teknik pengumpulan data pada penelitian terdahulu adalah meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Langkah pertama dalam model analisis data pada penelitian yaitu mereduksi data, menyajikan data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa: (1) upaya kepemimpinan kepala madrasah di SMKN 1 Ponorogo dalam memberikan motivasi kepada guru PAI di SMKN 1

---

<sup>39</sup> Binti Nurul Hidayati, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI Studi Kasus di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 171.

Ponorogo melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Sarana yang menunjang dan memadai merupakan harapan dari semua madrasah, agar guru merasa nyaman dalam mengajar, prasarana atau perlengkapan juga merupakan penunjang dalam proses belajar mengajar, (2) menjadi supervisor dalam meningkatkan etos kerja dan profesionalisme guru PAI di SMKN 1 Ponorogo dilaksanakan dengan kegiatan pemantauan sebagai supervisor dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru PAI.

Dari hasil kesimpulan penelitian di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaan hasil kesimpulan penelitian di atas dengan penelitian ini yaitu peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Sedangkan perbedaan hasil kesimpulan penelitian di atas dengan penelitian ini yaitu: (1) pada penelitian terdahulu, lebih fokus pada supervisi kepemimpinan. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti, lebih fokus pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, (2) penelitian terdahulu lebih fokus pada profesionalisme salah satu guru mata pelajaran. Sedangkan pada penelitian ini, mencakup profesionalisme semua guru yang ada di lembaga Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Ima Kartika, mahasiswa UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, dari Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin*.<sup>40</sup> Rumusan masalah dalam penelitian terdahulu: (1) bagaimana kepemimpinan kepala madrasah di SMPN 39 Merangin, (2) bagaimana kinerja guru yang ada di SMPN 39 Merangin, (3) bagaimana cara kepemimpinan

---

<sup>40</sup> Ima Kartika, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin* (Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020), 85.

kepala madrasah memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 39 Merangin.

Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan menggunakan model penelitian deskriptif. Untuk memperoleh data, penelitian terdahulu menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Langkah pertama dalam model analisis data yaitu mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa: Kepemimpinan kepala madrasah di SMPN 39 Merangin memberikan motivasi berupa penghargaan, dorongan, mengarahkan, dan memberi dukungan kepada guru untuk memberikan motivasi kepada guru, agar guru lebih meningkatkan kinerja dalam mengajar, dan bisa menjadi guru yang profesional.

Dari hasil kesimpulan di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama fokus pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu lebih fokus pada bagaimana cara memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Sedangkan pada penelitian ini, lebih fokus pada bagaimana cara kepala madrasah dalam memimpin guru agar dapat meningkatkan profesionalisme guru.

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Mahrus Majduddin, mahasiswa IAIN Ponorogo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *Evaluasi Pembelajaran dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Ponorogo*.<sup>41</sup> Rumusan masalah penelitian: (1) bagaimana perencanaan evaluasi pembelajaran dalam meningkatkan kinerja guru di SMK PGRI 2 Ponorogo, (2) bagaimana pelaksanaan

---

<sup>41</sup> Mahrus Majduddin, *Evaluasi Pembelajaran dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Ponorogo* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 83-84.

evaluasi pembelajaran dalam meningkatkan kinerja guru di SMK PGRI 2 Ponorogo, (3) bagaimana monitoring dalam evaluasi pembelajaran dalam meningkatkan kinerja guru di SMK PGRI 2 Ponorogo.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu pendekatan kualitatif studi kasus. Teknik pengumpulan data pada penelitian terdahulu adalah meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Langkah pertama dalam model analisis data yaitu mereduksi data, menyajikan data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa: Perencanaan evaluasi pembelajaran terhadap profesionalisme guru bertujuan untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas, menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional.

Dari kesimpulan penelitian di atas, terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis ini. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama fokus pada peningkatan profesionalisme guru. Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu, penelitian terdahulu lebih fokus pada evaluasi atau melihat dari permasalahan-permasalahan terdahulu untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sedangkan pada penelitian ini lebih fokus pada keseluruhan seperti *planning, organizing, actuating, controlling*, evaluasi untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Dari telaah hasil penelitian terdahulu dapat diringkas dalam bentuk matrik seperti di bawah ini:

Tabel 2.1: Matrik Ringkasan Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul	Persamaan	Perbedaan
-----	--	-----------	-----------



	Penelitian, Asal Lembaga		
1.	Binti Nurul Hidayati, 2019, <i>Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI Studi Kasus di SMKN 1 Ponorogo Tahun Pelajaran 2018/2019</i> , mahasiswa IAIN Ponorogo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.	Persamaan hasil kesimpulan penelitian di atas dengan penelitian ini yaitu peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.	perbedaan hasil kesimpulan penelitian di atas dengan penelitian ini yaitu: (1) pada penelitian terdahulu, lebih fokus pada supervisi kepemimpinan. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti, lebih fokus pada kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru, (2) penelitian terdahulu lebih fokus pada profesionalisme salah satu guru mata pelajaran. Sedangkan pada penelitian ini, mencakup profesionalisme semua guru yang ada di lembaga Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung.
2.	Ima Kartika, 2020, <i>Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Menengah Pertama Negeri 39 Merangin</i> , mahasiswa UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, dari Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan,	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama fokus pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.	perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu lebih fokus pada bagaimana cara memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru. Sedangkan pada penelitian ini, lebih fokus pada bagaimana cara kepala madrasah dalam memimpin

	Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.		guru agar dapat meningkatkan profesionalisme guru.
3.	Mahrus Majduddin, 2021, <i>Evaluasi Pembelajaran dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Ponorogo</i> , mahasiswa IAIN Ponorogo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama fokus pada peningkatan profesionalisme guru.	perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu, penelitian terdahulu lebih fokus pada evaluasi atau melihat dari permasalahan-permasalahan terdahulu untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sedangkan pada penelitian ini lebih fokus pada keseluruhan seperti <i>planning, organizing, actuating, controlling</i> , evaluasi untuk meningkatkan profesionalisme guru.



## BAB III

### MODEL PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian studi kasus. Studi kasus yaitu pengujian intensif, menggunakan berbagai sumber bukti terhadap suatu jenis entitas tunggal yang dibatasi oleh ruang dan waktu. Pada umumnya studi kasus dihubungkan dengan sebuah lokasi. Penelitian kasus dan peneliyian lapangan bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.<sup>42</sup> Berdasarkan analisis tersebut nantinya akan ditarik kesimpulan dan berupa pemahaman umum yang bersifat abstrak tentang kenyataan.<sup>43</sup>

##### 2. Pendekatan Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif karena penulis ingin mendeskripsikan hasil penelitian dengan menggunakan kata-kata tertulis dan mendeskripsikan hasil observasi dan wawancara dari objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis mendeskripsikan tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung.

#### B. Kehadiran Peneliti

Peneliti adalah *key instrument* atau alat penelitian utama. peneliti yang mengadakan sendiri pengamatan. Ciri khas penelitian kualitatif tidak bisa dipisahkan dari pengamatan.

---

<sup>42</sup> Sri Wahyuningsih, *Model Penelitian Studi Kasus Konsep, Teori Pendekatan Psikologi Komunikasi, dan Contoh Penelitiannya* (Madura: UTM PRESS, 2013), 16.

<sup>43</sup> Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Nilacakra, 2018), 5.

Namun, peran peneliti yang menentukan keseluruhan skenario atau urutannya. Sebagai pengamat peneliti berperan dalam kehidupan sehari-hari subjeknya pada setiap situasi yang diperlukan untuk dipahami. Kehadiran peneliti di sini merupakan pengumpul data, analisis penafsir data, dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitiannya. Adapun penelitian ini dilakukan peneliti di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung.

### **C. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung. Lokasi awal di Masjid Al-Muttaqin RT 02, RW 03, Dusun Kebon, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo. Namun dengan berjalannya waktu, kini Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sudah mempunyai gedung sendiri yang berlokasi di RT 02, RW 03, Dusun Kebon, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.

Keunikan atau perbedaan Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin dengan madrasah lain yaitu terdapat kelas tahfidz, yaitu kelas yang jadwal pelajarannya ditambah dengan adanya tahsin dan setoran hafalan yang langsung disimak oleh Bapak Muhammad Faizin Al-Hafidz. Kelas tahfidz ini diikuti oleh peserta didik yang mampu dan mempunyai minat di bidang kelas tahfidz ini. Dengan adanya kelas tahfidz ini Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung mampu untuk bersaing dengan madrasah lain dalam hal menghafal Al-Qur'an.<sup>44</sup>

### **D. Data dan Sumber Data**

Sumber data yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian kualitatif ini sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

---

<sup>44</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Observasi Nomor: 02/O/21-II/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

Sumber data primer merupakan sumber data yang memuat data utama yakni data yang diperoleh secara langsung di lapangan.<sup>45</sup> Penelitian ini, sumber data primernya adalah, kepala madrasah Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung, guru Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung. Dari narasumber tersebut, peneliti ingin menggali:

- a) Peneliti ingin mengetahui sejarah awal berdirinya Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung.
- b) Peneliti ingin mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung.
- c) Peneliti ingin mengetahui model kepemimpinan apa yang digunakan di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung.

## 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data tambahan yang diambil secara tidak langsung di lapangan, melainkan dari sumber yang sudah dibuat oleh orang lain.<sup>46</sup> Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh dari dokumen atau arsip. Dokumen dalam penelitian kualitatif ini adalah arsip-arsip Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung dan foto atau video yang menggambarkan profesionalisme guru.

## E. Prosedur Pengumpulan Data

Data dan sumber data penelitian kualitatif dapat diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.<sup>47</sup>

### 1. Observasi

---

<sup>45</sup>Sumadi Suryabrata, *Model Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987), 93.

<sup>46</sup>Farida Nugrahani, *Model Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Bahasa* (Surakarta: Pilar Media, 2014), 110.

<sup>47</sup>Ibid., 62.



Observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap obyek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>48</sup> Observasi secara langsung yaitu, peneliti terjun langsung ke lokasi yang akan diteliti tanpa menggunakan alat perantara. Sedangkan observasi secara tidak langsung yaitu peneliti melaksanakan observasi menggunakan alat bantu untuk mengobservasi obyek yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan observasi untuk melihat gambaran kepemimpinan kepala madrasah yang ada di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung.

## 2. Wawancara

Wawancara yaitu proses tanya jawab antara dua orang atau lebih untuk memperoleh informasi. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan mencatat atau merekam jawaban-jawaban responden. Wawancara dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data.<sup>49</sup> Penelitian ini menggunakan teknik wawancara *indepth interview* (wawancara mendalam) untuk melihat cara kepala madrasah menentukan rencana ke depan untuk meningkatkan profesionalitas guru, serta bagaimana kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap guru untuk menjadi guru yang profesional.

## 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penyelidikan.<sup>50</sup> Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi untuk melihat demokratisasi kepala madrasah dengan guru-guru yang ada di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung, untuk memperoleh dokumen data umum seperti: Sejarah berdirinya lembaga, data lokasi penelitian, data siswa, data guru, serta data sarana dan prasarana di lembaga.

---

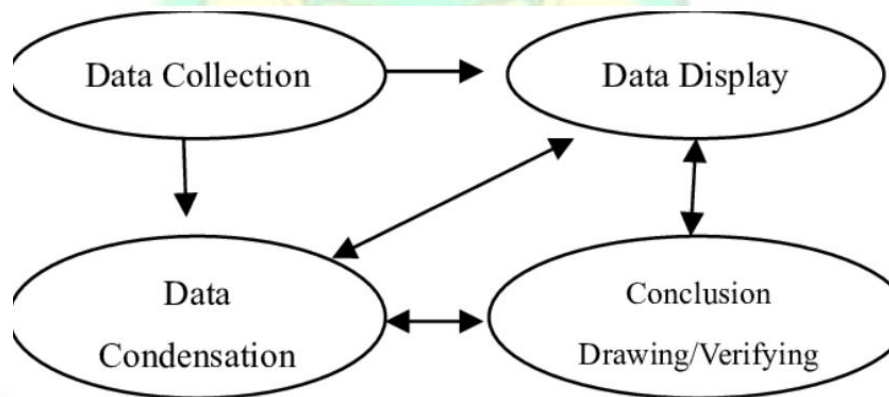
<sup>48</sup> Ibid., 125.

<sup>49</sup> Mahmud, *Model Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 173.

<sup>50</sup> Ibid., 174.

## F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data model interaktif. Menurut teori Milles Matthew B, A. Michael Huberman dan Johnny Saldana mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. , analisis interaktif terdiri dari tiga komponen, yakni *data condensation*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Ketiga komponen tersebut ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:<sup>51</sup>



Gambar 3.1: Teknik Analisis Data menurut Miles, Huberman dan Saldana.

### 1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransormasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip.<sup>52</sup> Dalam penelitian ini, peneliti akan memahami terkait data dalam proses meningkatkan profesionalisme guru madrasah, kemudian berfokus terhadap strategi dan model kepemimpinan kepala madrasah dalam

<sup>51</sup> Miles Matthew B, A. Michael Huberman dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition3* (Singapore: SAGE Publications, 2014), 12.

<sup>52</sup> Sugiyono, *Model Penelitian Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 249.

meningkatkan profesionalisme guru hingga guru madrasah siap dan mampu memberikan ilmu kepada peserta didik dengan baik.

## 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah berikutnya setelah kondensasi data adalah penyajian data yang dimaknai sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data tersebut, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut.

## 3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Dari beberapa tahap yang telah dilakukan serta mengecek ulang dengan bukti yang telah ditemukan di lapangan, peneliti akan mengambil kesimpulan terkait kepemimpinan kepalamadrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin PulungPonorogo berdasarkan bukti, data dan juga temuan yang valid berdasarkan studi lapangan yang telah dilakukan.

## G. Tahapan Penelitian

Menurut Lexy J. Moleong, tahap ini terdiri dari tiga tahapan.<sup>53</sup> *Pertama*, yaitu tahapan pra-lapangan. Pada tahap ini, terdapat kegiatan dan pertimbangan dalam melaksanakan tahapan pra-lapangan yaitu: (a) menyusun rancangan penelitian, (b) memilih lokasi penelitian, (c) mengurus perizinan penelitian, (d) observasi dan menilai lokasi penelitian, (e) memilih dan memanfaatkan informan, (f) menyiapkan perlengkapan penelitian, (g) persoalan etika penelitian.

*Kedua*, tahapan pekerjaan lapangan. Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam tahapan ini terdapat beberapa tahapan

---

<sup>53</sup> Umar Sidiq, Miftachul Choiri, *Model Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV Nata Karya, 2019), 34.

yaitu: (a) memahami latar penelitian dan persiapan diri, (b) penampilan, (c) pengenalan hubungan peneliti di lapangan, (c) jumlah waktu studi.

*Ketiga*, tahap analisis data. Pada tahapan ini, peneliti melakukan analisis data yang telah diperoleh ketika terjun di lapangan baik yang diperoleh dari informan atau dokumen-dokumen yang mendukung data penelitian.<sup>54</sup>

## H. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data penelitian ini, peneliti tentunya menggunakan dua pendekatan yaitu: (1) menggunakan pendekatan *triangulasi* yaitu melakukan *crosscheck* secara mendalam berbagai data yang telah dikumpulkan, baik data dari wawancara antar responden, hasil wawancara dengan observasi, serta hasil wawancara dengan kajian teori/pandangan tokoh ahli di bidang penelitian tersebut, dan (2) pendekatan berdasarkan lamanya waktu penelitian, agar datanya lebih komprehensif.

Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik pemeriksaan, antara lain sebagai berikut :

### a. Perpanjangan Keikutsertaan

Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrumen itu sendiri. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data dan tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan waktu perpanjangan keikutsertaan pada latar penelitian. Perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lokasi penelitian sampai mencapai kejenuhan dalam pengumpulan data tercapai.<sup>55</sup>

### b. Ketekunan Pengamatan

Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian

---

<sup>54</sup> Ibid., 38.

<sup>55</sup>M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Model Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 320.

memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Dengan kata lain, apabila perpanjangan keikutsertaan menyediakan lingkup, ketekunan pengamatan menyediakan kedalaman.<sup>56</sup>

c. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.<sup>57</sup> Nilai dari teknik pengumpulan data dengan triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh convergent (meluas), tidak konsisten, atau kontradiksi. Oleh karena itu dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan pasti. Adapun triangulasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Triangulasi Teknik

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama yaitu melalui wawancara disertai observasi serta didukung dengan dokumentasi,

2) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.<sup>58</sup> Berbagai sumber tersebut yaitu hasil wawancara ibu Kepala Madrasah dan guru Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo yang disertai data-data pendukung seperti dokumen ataupun lainnya.

---

<sup>56</sup> Ibid. 320.

<sup>57</sup> Ibid., 321.

<sup>58</sup> Sugiyono, *Model Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 241.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Latar Penelitian

##### 1. Sejarah Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

Madrasah Diniyah awaliyah Al-Muhyiddin adalah pengembangan dari TPA ‘‘ Ar-Rohman’’ yang berdiri sejak tahun 1995. Kemudian TPA Ar-Rohman berkembang menjadi Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin yang berdiri pada tanggal 01 bulan Juli tahun 2009. Dan mendapatkan izin operasional di Kemenag pada bulan Maret tahun 2013 dengan nomor 311235020477.<sup>59</sup>

Penyelenggaraan Madrasah Diniyah Awaliyah ini adalah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan mengembangkan keilmuan agama yang lebih luas. Sehingga dengan adanya Madrasah Diniyah ini diharapkan bisa menjadi dasar ilmu agama untuk anak-anak khususnya di tingkat SD dan SMP sederajat. Dan diharapkan mampu menjadikan generasi yang berilmu Islami dan berakhlakul karimah atau santri yang sholeh sholehah serta menjadi benteng dari moral yang tidak baik menurut agama dan negara.

Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin terletak di RT 02, RW 03, Dusun Kebon, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo. Dari awal berdirinya, Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin masih bertempat di masjid. Namun saat ini Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin masih dalam proses pembangunan untuk melengkapi sarana dan prasarana madrasah dan juga agar terciptanya pembelajaran yang efisien.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 02/W/21-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>60</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 01/W/21-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

Untuk santri Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin kurang lebih berjumlah 83 santri yang dibagi menjadi 5 kelas. Yang terdiri kelas 1A, 1B, 2, 3, dan 4. Ilmu-ilmu yang dikaji di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin antara lain: Al-Qur'an, Hadist, Mabadi Fiqh, Tauhid, Akhlaq, Tajwid, Imla' Pegon, dan SKI. Dalam masa pandemi ini, Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin menerapkan sistem *rolling* atau masuk secara bergantian dalam satu minggu. Hari Senin sampai Rabu, untuk kelas 1A, 2, dan 3 ula. Sedangkan hari Kamis sampai Sabtu, untuk kelas 1B, dan 4. Santri Al-Muhyiddin mencakup usia mulai dari TK A sampai kelas enam SD. Dilihat dari jumlah santri Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin, tenaga pendidik di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin berjumlah 10 orang.<sup>61</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sudah berganti beberapa periode. Untuk lebih jelasnya, bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1: Kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

No	Kepala Madrasah	Periode
1	Sugiati	1995-1996
2	Sunarsih	1996-2000
3	Muhammad Faizin Al-Hafidz	2000-2009
4	Sarwini S.Pd	2009-2022

## 2. Letak Geografis Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin yaitu salah satu lembaga yang berada di Dusun Kebon, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo. Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin masih bertempat di Masjid Al-Muttaqin yang mana terletak di RT 02, RW 03, Dusun Kebon, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.<sup>62</sup>

<sup>61</sup> Hasil Observasi di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin

<sup>62</sup>Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 01/W/21-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

### **3. Visi dan Misi Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung**

Adapun visi, misi, dan tujuan Madrasah Diniyah AL-Muhyiddin Pulung yaitu sebagai berikut

#### **a. Visi Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin**

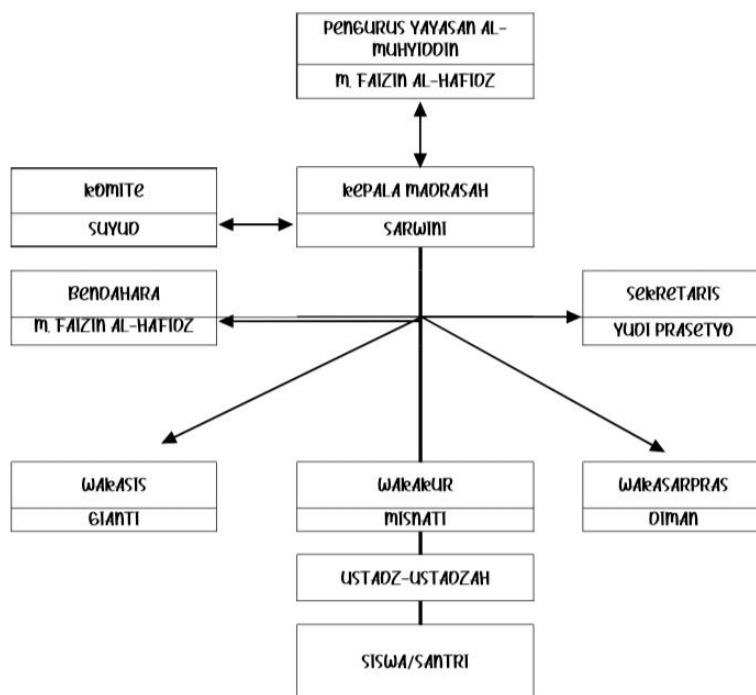
- 1) Terwujudnya pendidikan berwawasan Islam yang modern
- 2) Mampu baca tulis Al-Qur'an
- 3) Mampu memahami syariat Islam dengan baik dan benar
- 4) Memahami wawasan keagamaan yang bermanhaj Ahlus Sunah Wal Jamaah
- 5) Mampu mengamalkan syariat agama dalam kehidupan sehari-hari.

#### **b. Misi Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin**

- 1) Membina kegiatan pembelajaran inovatif baca Al Qur'an penguasaan ilmu pengetahuan Islam. Agar santri/siswa menjadi terampil, cerdas, dan memiliki daya saing dalam rangka mengamalkan dan menyebarkan agama Islam di dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Mengembangkan dan menggiatkan intra dan ekstrakurikuler yang mampu meningkatkan iman dan taqwa dan berakhlakul karimah sehingga terbentuk pribadi muslim yang kafah.

### **4. Struktur Organisasi Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung**

Pada sebuah lembaga tentunya terdapat struktur organisasi untuk menentukan tugas-tugas warga madrasah. Berikut adalah struktur organisasi Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung:



Gambar 4.1: Struktur Organisasi Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

## 5. Data Guru, Siswa, dan Sarana Prasarana Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

### a. Data Guru Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

Pada tahun ajaran 2021/2022 ini, Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin memiliki 9 guru dan 1 kepala madrasah. 5 guru perempuan dan 4 guru laki-laki.

Dalam hal perekrutan guru, Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin mengangkat guru yang sekiranya mampu untuk menunjang keberhasilan pembelajaran di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin. Untuk gaji kepegawaian sepenuhnya berasal dari lembaga. Berikut data guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung:

Tabel 4.2: Data Guru Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	4

2	Perempuan	6
	<b>Jumlah</b>	10

b. Data Peserta Didik Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

Peserta didik di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin bisa dikatakan cukup baik. Peserta didik pada tahun ajaran 2021/2022 ini, berjumlah 83 santri. Berikut paparan data peserta didik di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung:

Tabel 4.3: Data Jumlah Peserta Didik Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

NO	KELAS	L	P	JUMLAH
1	<b>I A</b>	4	1	5
2	<b>I B</b>	10	10	20
3	<b>II</b>	8	6	14
4	<b>III</b>	13	14	27
5	<b>IV</b>	7	10	17
	<b>JUMLAH</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>83</b>

Dilihat dari tabel di atas, bisa dilihat bahwa peserta didik di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin bisa dikatakan cukup banyak dan minat masyarakat Pulung untuk menitipkan anaknya di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin. Dan dapat diartikan bahwa Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin mampu menarik minat masyarakat Pulung sebagai madrasah yang mampu membimbing peserta didik dengan baik.

c. Data Sarana Prasarana Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

Meskipun Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin masih bertempat di masjid, namun sarana dan prasarana di Madrasah Diniyah sudah cukup memadai. Ditambah untuk saat ini, Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sedang melaksanakan proses pembangunan gedung yang bertempat di sebelah utara Masjid Al-Mutaqin.



Sarana prasarana yang dimiliki Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin pada tahun 2022 ini yaitu mempunyai empat buah papan tulis, 20 buah meja peserta didik, satu almari, satu *speaker*, dua buah etalase, dan satu set alat Al-Banjari. Sarana prasarana tersebut tentunya untuk mendukung kenyamanan proses belajar mengajar di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung.

## **B. Paparan Data**

### **1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung**

Profesionalisme guru sangat penting bagi kelulusan atau *output* suatu sekolah atau madrasah. Apabila guru yang disediakan pada madrasah tersebut guru yang profesional, maka dapat dipastikan bahwa lulusan yang diciptakan oleh madrasah tersebut juga akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Dari hasil wawancara dengan informan kepala madrasah mengenai strategi kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin, serta rencana-rencana kepala madrasah untuk memajukan Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung, dan dijawab dengan antusias sebagai berikut:

Dalam memimpin madrasah ini, saya melaksanakan supervisi, dan mengadakan kegiatan pembinaan terhadap guru atau ustadhah dan evaluasi pengajaran dengan mengadakan bimbingan secara *kontinue* atau berkala. Seperti contohnya mengadakan tahsin Al-Qur'an pada setiap satu minggu sekali hal tersebut bertujuan untuk memperbaiki bacaan-bacaan Al-Qur'an. Hal tersebut juga salah satu upaya saya untuk meningkatkan kemampuan guru atau ustadz ustadhah dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.<sup>63</sup> Pendapat kepala madrasah tersebut hampir sama dengan strategi

kepemimpinan kepala madrasah tentang selalu memotivasi dan membina guru agar tercipta guru yang profesional. Pernyataan tersebut hampir sama dengan yang

---

<sup>63</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 01/W/21-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

dikemukakan oleh ibu Sugiati selaku salah satu guru atau ustadhah di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung sebagai berikut:

Menurut saya ibu Sarwini selaku Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin, selama memimpin di madrasah menggunakan strategi mendengar dan mengarahkan. Karena ketika salah satu guru mengusulkan sesuatu, misal model pengajaran yang monoton dan ingin mengganti model pembelajaran di kelas, kepala madrasah selalu mendengarkan dan mendukung usulan tersebut selagi usulan tersebut dapat diterima dengan baik oleh guru yang lain. Kemudian jika guru kurang bisa dalam suatu hal, misal dalam membuat raport menggunakan *microsoft excel*, maka kepala madrasah membantu dengan memberikan pelatihan untuk guru yang belum bisa menggunakan *microsoft excel*.<sup>64</sup>

Hal yang hampir sama juga ditambahkan oleh ibu Septiana Nur

Ni'maturohmah sebagai berikut:

Untuk strategi beliau dalam memimpin madrasah yaitu dengan cara selalu memberikan contoh, dan memotivasi, serta memberikan ruang kepada guru untuk terus mengembangkan pengetahuan guru sesuai dengan bidangnya masing-masing. Misal mengikutsertakan guru pada pelatihan-pelatihan yang sudah disiapkan oleh FKDT Kecamatan Pulung.<sup>65</sup>

Hal yang hampir sama juga ditambahkan oleh ibu Mesnati selaku guru atau

ustadhah di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung sebagai berikut:

Beliau memimpin dengan model atau gaya yang saya sukai yakni mampu menyerap aspirasi kami para guru serta mengambil yang terbaik dari perbedaan pendapat yang ada dengan sikap tegas dan wibawa beliau. Memasuki madrasah ini, beliau awal dulu mengumpulkan semua guru lalu meminta masukan dan saran tentang bagaimana madrasah ini ke depannya, dan mempelajari kemampuan dan mengembangkan potensi madrasah yang dapat ditingkatkan dan sejak awal beliau mengutamakan bagaimana guru-guru di madrasah ini memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing, serta bagaimana peserta didik dan orang tua merasa mencintai madrasah ini dan menjadikan madrasah yang berkualitas yang disenangi.<sup>66</sup>

Hasil dari wawancara beberapa guru atau ustadhah di atas dapat disimpulkan

bahwa kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sudah sangat jelas bahwa menggunakan strategi mendengar, mendorong dan mengarahkan guru untuk selalu berkembang dan meningkatkan profesionalisme guru di madrasah. Kepala madrasah juga memberikan hal

---

<sup>64</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 02/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>65</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 03/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>66</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 04/W/23-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

ini didapat dari hasil beberapa wawancara di atas mengenai bagaimana kepala madrasah memimpin madrasah dengan bermusyawarah ketika akan mengambil keputusan, kepala madrasah juga mengarahkan guru-guru di madrasah untuk menjadi guru yang selalu berkembang di bidangnya masing-masing untuk melancarkan proses belajar mengajar di madrasah. Hal ini seperti yang dipaparkan oleh ibu Giati selaku guru atau ustadhah di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sebagai berikut:

Untuk menyikapi suatu permasalahan, beliau mengadakan musyawarah dengan guru-guru madrasah. Yang saya suka, ketika mengadakan musyawarah, semua guru diperbolehkan berpendapat untuk menyelesaikan permasalahan. Kemudian pendapat tersebut dibahas satu persatu secara jelas dan mendiskusikan mana yang lebih baik dan cocok untuk digunakan di madrasah. Mengingat peserta didik di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin masih anak-anak, maka bahasa yang digunakan tentunya juga harus disesuaikan dengan umur dan mudah dimengerti oleh peserta didik.<sup>67</sup> Kemudian hal yang hampir sama juga ditambahkan oleh ibu Mesnati sebagai

berikut:

Beliau menyikapi permasalahan dengan sabar, serta mengajak guru-guru untuk bermusyawarah untuk mencari jalan keluar untuk permasalahan tersebut. Kepala madrasah juga memberikan tempat untuk guru yang ingin berpendapat. Jadi kepala madrasah termasuk orang yang demokratis.<sup>68</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah sudah berperan dengan baik untuk memajukan madrasah dan meningkatkan profesionalisme guru di madrasah. Kepala madrasah memimpin dengan sangat baik, sabar dan telaten untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah. Memang sejak awal, kepala madrasah sangat mengutamakan profesionalisme guru untuk menciptakan lulusan yang unggul dan menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten.

Untuk menjadikan guru yang profesional, tentunya sangat berat. Karena kepala madrasah harus memberikan contoh untuk bawahannya, selain itu harus selalu membimbing agar menjadi guru yang profesional. Begitupun karakter kepala madrasah sangat menentukan untuk peningkatan profesionalisme guru di madrasah. Berikut ini

---

<sup>67</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 02/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>68</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 04/W/23-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

pernyataan tentang karakter kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung dari guru atau ustadhah di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung yang disampaikan oleh ibu Septiana:

Menurut saya, karakter dari ibu kepala sekolah sangat baik beliau sangat ramah kepada semua baik guru, peserta didik, dan wali murid. Beliau juga tegas dalam memimpin, kemudian beliau sangat disiplin, hal ini dibuktikan ketika peserta didik atau guru yang keliru, beliau sangat sigap untuk mengingatkan, dan beliau mampu memberikan contoh kepada guru-guru bahwa guru harus datang tepat waktu dan mempersiapkan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik sebelum jam masuk madrasah dimulai.<sup>69</sup>

Hal yang hampir sama disampaikan oleh ibu Mesnati tentang karakter kepala madrasah selama memimpin di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sebagai berikut:

Beliau berkarakter berwibawa, ramah, senang mendengar keluhan guru dan siswa serta mendorong kita untuk maju. Maksud saya, semua dibicarakan semua lalu dilaksanakan secara bersama-sama. Beliau juga memiliki visi yang kuat untuk memajukan madrasah. Itu yang membuat saya betah untuk mengajar di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin ini.<sup>70</sup>

Pendapat tentang karakter kepala madrasah yang hampir sama, disampaikan oleh ibu Sugiati sebagai berikut:

Untuk karakter kepala madrasah sendiri itu menurut saya, beliau tegas dalam memimpin, kemudian beliau sangat disiplin, hal ini dibuktikan ketika peserta didik atau guru yang keliru, beliau sangat sigap untuk mengingatkan, dan tentunya beliau sangat semangat untuk memberikan pembelajaran, dan memotivasi peserta didik dan guru-guru di madrasah. Kalau menurut saya, beliau adalah panutan bagi guru-guru di madrasah.<sup>71</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, diketahui bahwa karakter kepala madrasah sangat berpengaruh pada profesionalisme guru di madrasah. Dapat disimpulkan bahwa karakter kepala madrasah dapat menentukan ke mana madrasah tersebut akan dibawa. Karakter kepala madrasah juga sebagai contoh untuk guru-guru di madrasah kemudian, guru akan menularkan contoh tersebut kepada peserta didik.

---

<sup>69</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 03/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>70</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 04/W/23-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>71</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 02/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.



Untuk menindak lanjuti permasalahan atau menyelesaikan permasalahan, sikap kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap penyelesaian masalah. Hal ini disampaikan oleh Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin pada saat wawancara sebagai berikut:

Kendala yang sering saya hadapi yaitu sumber daya manusia (SDM) guru yang minim pengetahuan tentang komputer, kemudian kurangnya sarana dan prasarana di madrasah. Untuk solusinya saya selalu mengadakan musyawarah setiap satu bulan sekali untuk mendiskusikan permasalahan dan menyelesaikan permasalahan, mengadakan pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru. Untuk kurangnya sarana prasarananya, saya dan ustadh ustadhah di madrasah sedang mengupayakan pembangunan gedung madrasah sendiri untuk memenuhi sarana prasarana madrasah. Agar proses belajar mengajar di madrasah berjalan dengan optimal.<sup>72</sup>

Pendapat yang hampir sama disampaikan oleh ibu Sugiati mengenai karakter kepala madrasah dalam menangani permasalahan sebagai berikut:

Untuk menyikapi suatu permasalahan, beliau mengadakan musyawarah dengan guru-guru madrasah. Yang saya suka, ketika mengadakan musyawarah, semua guru diperbolehkan berpendapat untuk menyelesaikan permasalahan. Kemudian pendapat tersebut dibahas satu persatu secara jelas dan mendiskusikan mana yang lebih baik dan cocok untuk digunakan di madrasah. Mengingat peserta didik di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin masih anak-anak, maka bahasa yang digunakan tentunya juga harus disesuaikan dengan umur dan mudah dimengerti oleh peserta didik.<sup>73</sup>

Kepemimpinan yang demokratis selalu mengikut sertakan bawahan untuk mengambil suatu keputusan. Seperti halnya dalam kepemimpinan di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin yang selalu memberikan hak dan kebebasan kepada guru atau ustadh untuk menyampaikan sesuatu atau pendapat.

Untuk menjadi seorang pemimpin, karakter juga sangat penting untuk mempengaruhi guru. Menjadi seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan, karakter yang bijaksana untuk memimpin suatu lembaga. Hal tersebut dibuktikan pada kepemimpinan di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin yang disampaikan oleh ibu Mesnati selaku guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sebagai berikut:

Beliau berkarakter berwibawa, ramah, senang mendengar keluhan guru dan siswa serta mendorong kita untuk maju. Maksud saya, semua dibicarakan

---

<sup>72</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 01/W/21-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>73</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 02/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.



semua lalu dilaksanakan secara bersama-sama. Beliau juga memiliki visi yang kuat untuk memajukan madrasah. Itu yang membuat saya betah untuk mengajar di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin ini.<sup>74</sup>  
Gagasan yang hampir sama tentang karakter kepala Madrasah Diniyah Al-

Muhyiddin dikemukakan oleh ibu Sugiati sebagai berikut:

Untuk karakter kepala madrasah sendiri itu menurut saya, beliau tegas dalam memimpin, kemudian beliau sangat disiplin, hal ini dibuktikan ketika peserta didik atau guru yang keliru, beliau sangat sigap untuk mengingatkan, dan tentunya beliau sangat semangat untuk memberikan pembelajaran, dan memotivasi peserta didik dan guru-guru di madrasah. Kalau menurut saya, beliau adalah panutan bagi guru-guru di madrasah.<sup>75</sup>

Kemudian ditambahkan oleh ibu Septiana tentang karakter ibu kepala madrasah sebagai berikut:

Menurut saya, karakter dari ibu kepala sekolah sangat baik beliau sangat ramah kepada semua baik guru, peserta didik, dan wali murid. Beliau juga tegas dalam memimpin, kemudian beliau sangat disiplin, hal ini dibuktikan ketika peserta didik atau guru yang keliru, beliau sangat sigap untuk mengingatkan, dan beliau mampu memberikan contoh kepada guru-guru bahwa guru harus datang tepat waktu dan mempersiapkan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik sebelum jam masuk madrasah dimulai.<sup>76</sup>

Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa karakter seorang pemimpin juga berpengaruh terhadap perkembangan suatu lembaga. Juga dalam hal mempengaruhi guru, karakter seorang pemimpin juga sangat diperlukan.

Dari beberapa hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam memimpin madrasah ini, kepala madrasah melaksanakan supervisi, dan mengadakan kegiatan pembinaan terhadap guru atau ustadhah dan evaluasi pengajaran dengan mengadakan bimbingan secara *kontinue* atau berkala. Seperti contohnya mengadakan tahsin Al-Qur'an pada setiap satu minggu sekali hal tersebut bertujuan untuk memperbaiki bacaan-bacaan Al-Qur'an. Hal tersebut juga salah satu upaya kepala madrasah untuk meningkatkan kemampuan guru atau ustadz ustadhah dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Karakter kepala madrasah adalah seseorang

---

<sup>74</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 04/W/23-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>75</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 02/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>76</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 03/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

yang berkarakter tegas dalam memimpin, kemudian beliau sangat disiplin, hal ini dibuktikan ketika peserta didik atau guru yang kurang baik, beliau sangat sigap untuk mengingatkan, dan beliau sangat semangat untuk memberikan pembelajaran, dan memotivasi peserta didik dan guru-guru di madrasah.



Gambar 4.2: Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

## 2. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

Menjadi kepala madrasah sangat memerlukan merode untuk memberikan pengaruh kepada guru, serta untuk meningkatkan profesionalisme guru harus menggunakan model tersendiri untuk membina guru menjadi yang lebih professional untuk proses belajar mengajar di dalam madrasah. Model yang digunakan oleh kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung dikatakan pada saat wawancara sebagai berikut:

Model yang saya gunakan yaitu selalu memberi motivasi kepada guru untuk melanjutkan pendidikan guru ke jenjang yang lebih tinggi, mengikutsertakan guru untuk aktif mengikuti KKG (Kelompok Kerja Guru) di madrasah FKDT (Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah). Mengikuti pelatihan atau diklat yang mendukung kualitas pembelajaran dan nanti hasilnya akan disampaikan kepada guru untuk RTL (Rencana Tindak Lanjut).<sup>77</sup>

<sup>77</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 01/W/21-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

Pernyataan tersebut diungkapkan juga oleh salah satu guru yaitu ibu Sugiati sebagai berikut:

Untuk mempengaruhi guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin ini, kepala madrasah menggunakan cara yang berbeda dengan yang lain. Tidak hanya memberikan motivasi dan sebagainya, namun kepala madrasah di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin ini memberikan waktu tersendiri untuk pembelajaran guru. Contoh satu minggu sekali mengadakan tahsin Al-Qur'an bagi guru-guru diniyah. Hal ini adalah salah satu contoh yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru ketika mengajarkan pada peserta didik. Kemudian, mengadakan ngaji kitab pada malam Minggu. Agar guru-guru bisa memberikan materi kepada peserta didik dengan baik.<sup>78</sup>

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh ibu Septiana Nur Ni'maturohma sebagai berikut:

Sifat kepemimpinan beliau menurut saya, beliau orangnya ramah, bersahabat serta berupaya memajukan guru-guru yang memiliki keunggulan di bidang masing-masing, serta bagaimana madrasah ini menjadi madrasah yang maju yang dicintai murid, dan dibanggakan keluarganya. Apabila ada guru yang malas beliau menasehati dengan baik, ataupun guru yang lalai beliau tetap memanggil dan diajak bicara empat mata.<sup>79</sup>

Pendapat yang hampir sama tentang model kepala madrasah dikemukakan oleh ibu Mesnati sebagai berikut:

Beliau memimpin dengan model atau gaya yang saya sukai yakni mampu menyerap aspirasi kami para guru serta mengambil yang terbaik dari perbedaan pendapat yang ada dengan sikap tegas dan wibawa beliau. Memasuki madrasah ini, beliau awal dulu mengumpulkan semua guru lalu meminta masukan dan saran tentang bagaimana madrasah ini ke depannya, dan mempelajari kemampuan dan mengembangkan potensi madrasah yang dapat ditingkatkan dan sejak awal beliau mengutamakan bagaimana guru-guru di madrasah ini memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing, serta bagaimana peserta didik dan orang tua merasa mencintai madrasah ini dan menjadikan madrasah yang berkualitas yang disenangi.<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 02/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>79</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 03/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>80</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 04/W/23-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.



Gambar 4.3: Musyawarah Guru Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

Dari gambar diatas, dapat menjadi bukti bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin menggunakan model kepemimpinan demokratis yang melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan<sup>81</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinan selalu terdapat model yang digunakan oleh kepala madrasah untuk mempengaruhi guru agar menjadi guru yang professional. Guru yang professional akan membentuk karakter anak menjadi sumber daya yang professional juga di masa yang akan datang.

Untuk pemilihan guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin, kepala madrasah sangat selektif untuk memilih guru. Seperti yang diutarakan oleh ibu Sarwini selaku Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sebagai berikut:

Kalau saya mencari yang memiliki akhlakul karimah, taqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berbadan sehat jasmani dan rohani siap mengabdikan atau menjadi pendidik yang baik.<sup>82</sup>

Pernyataan tersebut selaras dengan pernyataan yang diungkapkan oleh ibu Septiana saat beliau diangkat menjadi guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sebagai berikut:

---

<sup>81</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Observasi Nomor: 04/D II/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>82</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 01/W/21-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.



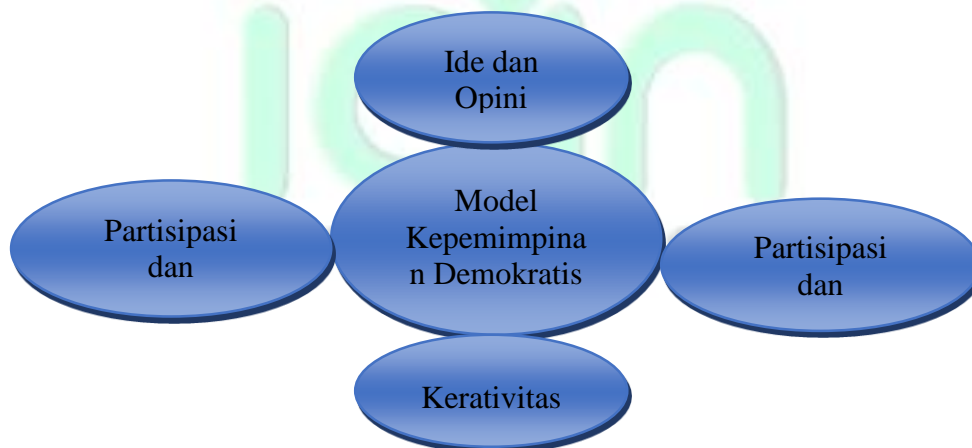
Kalau saya dulu bisa menjadi guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin ini karena ketika saya lulus dari pondok itu langsung dihubungi oleh kepala madrasah, dan diajak bergabung menjadi guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin ini.<sup>83</sup>

Pernyataan yang selaras dan hampir sama dipaparkan oleh ibu Mesnati sebagai berikut:

Mungkin hampir sama dengan guru-guru yang lain, saya masuk di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin dengan dihubungi langsung oleh ibu Sarwini. Intinya dirasa saya mampu untuk membantu mengajar di madrasah ini, maka saya diterima di Madrasah diniyah Al-Muhyiddin ini.<sup>84</sup>

Dari pernyataan-pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah juga sangat berhati-hati dalam memilih guru. Hal tersebut dilakukan agar peserta didik dapat belajar dengan nyaman, mendapatkan guru yang bisa menguasai kelas sehingga terciptalah proses belajar mengajar yang efektif.

Dari hasil wawancara dan observasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin menggunakan model kepemimpinan demokratis yang mana pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapatnya. Kemudian untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin, kepala madrasah merekrut guru yang benar-benar dirasa mampu untuk mengajar peserta didik dengan baik melalui tes-tes yang diberikan.



<sup>83</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 03/W/22-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.

<sup>84</sup> Lihat Deskripsi Kegiatan Pengumpulan Data Melalui Wawancara Nomor: 04/W/23-3/2022 dalam Lampiran Hasil Penelitian.



Gambar 4.4: Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis

## C. Pembahasan

### 1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung

Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin adalah perkembangan dari TPA Ar-Rohman yang berada di RT.02, RW.02, Dusun Kebon, Desa Pulung, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo. Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin adalah salah satu aset yang berada di Kecamatan Pulung. Yang mana dari sekian madrasah yang ada di Desa Pulung, Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin adalah satu-satunya madrasah yang sudah berkembang dan maju. Hal ini didasari dari kepemimpinan di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin.

Pada sub bab ini, peneliti menganalisis tentang strategi yang digunakan Kepala madrasah Diniyah Al-Muhyiddin untuk meningkatkan profesionalisme guru, yang mana, karakter pemimpin juga sangat mempengaruhi maju atau tidaknya suatu lembaga, berkembang atau tidaknya guru di madrasah tersebut. Pada teori tugas dan fungsi kepemimpinan dijelaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu membuat *planning*, *organizing*, *actualing*, *controlling*, dan *evaluating*.<sup>85</sup> Pemimpin harus bisa menjadi panutan bagi peserta didik atau guru. Hal ini didasari dari teori pengertian kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin adalah tindakan seseorang guna mempengaruhi bawahan untuk tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.<sup>86</sup> Menurut Glickman dalam Gwyn J. Minor, ada beberapa strategi yang diikuti oleh kepala sekolah dalam melakukan pembinaan profesionalisme guru, yaitu : mendengar (*listening*), mengklarifikasi (*clarifying*), mendorong (*encouraging*), mempresentasikan (*presenting*),

---

<sup>85</sup> Nurtanio Agus Purwanto, *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Madrasah sebagai Manager dan Leader)* (Yogyakarta: Interlude, 2019), 4.

<sup>86</sup>Siti Munawaroh - Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan and undefined 2017, 'Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di SDN Blitar Kecamatan Sukorejo Kota Blitar', *Ejournal.Iai-Tribakti.Ac.Id*<<http://www.ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/intelektual/article/view/373>> [accessed 18 November 2021], 30.

memecahkan masalah (*problem solving*), negosiasi (berunding), mendemonstrasikan, mengarahkan (*directing*).<sup>87</sup>

Seorang pemimpin memerlukan strategi untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Kemudian strategi juga dibutuhkan untuk mempengaruhi guru. Kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin menggunakan strategi yang mana strategi tersebut bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah. Kepala madrasah mampu menjadi contoh untuk guru dan peserta didiknya. Kepala madrasah mampu mendengar, dan memberikan solusi kepada guru untuk menyelesaikan permasalahan. Kemudian kepala madrasah juga selalu memberikan bimbingan kepada guru untuk selalu berkembang dan berinovasi di bidangnya masing-masing. Yang mana hal tersebut akan memicu lulusan atau *output* yang berkualitas dan dapat dibanggakan baik dibanggakan oleh orang tua atau lembaga madrasah sendiri.

Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sejak awal memang sudah mengutamakan profesionalisme guru. Maka kepala madrasah selalu berinovasi dalam hal untuk memberikan semangat dan memotivasi guru, serta memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru agar menjadi guru yang bisa diandalkan dan profesional. Kepala madrasah juga selalu memikirkan bagaimana cara untuk memberikan sarana dan prasarana yang baik untuk peserta didik, guru dan lembaganya. Kepala madrasah selalu memberikan yang terbaik untuk peserta didik sehingga kepala madrasah berusaha untuk meningkatkan profesionalisme guru. Untuk membentuk suatu karakter peserta didik dan menciptakan lulusan yang unggul dan membentuk peserta didik yang berkompeten, harus didasari dari guru yang mengajar.

---

<sup>87</sup>Siti Nurhidayatul, Hasanah STAI, and Muhammadiyah Tulungagung, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru', *Ejournal.Staim-Tulungagung.Ac.Id* <<https://ejournal.staim-tulungagung.ac.id/index.php/edukasi/article/download/228/181>> [accessed 18 November 2021], 384.

Pada pelaksanaan penelitian ini, dapat dilihat bahwa untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin, kepala madrasah menggunakan strategi mendengarkan, memotivasi, dan mengarahkan guru. Yang mana mendengar (*listening*) maksudnya, kepala madrasah harus selalu siap untuk mendengarkan baik saran yang diajukan oleh guru, maupun keluhan yang dirasakan oleh guru.<sup>88</sup> Mengarahkan (*directing*) maksudnya kepala madrasah wajib mengarahkan guru untuk melakukan hal-hal baik untuk dicontohkan kepada peserta didik. Untuk kepemimpinan yang mengarahkan, kepala madrasah mengadakan tahsin Al-Qur'an setiap satu minggu sekali untuk mengajarkan kepada guru bagaimana bacaan Al-Qur'an yang baik dan benar sesuai dengan Tajwid. Agar guru juga tidak salah untuk mengajarkan pada peserta didik.

Dengan strategi yang diterapkan saat ini, kepemimpinan di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin bisa dikatakan berhasil. Dapat dilihat dari perkembangan profesionalisme guru, prestasi peserta didik serta terus bertambahnya sarana prasarana di madrasah, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan administrasi Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sudah sangat baik. Saat ini kepala madrasah terus berusaha untuk menyempurnakan sarana prasarana madrasah agar peserta didik nyaman dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar (KBM).

## **2. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung**

Menjadi seorang pemimpin tidak cukup jika hanya memiliki karakter yang baik saja, namun juga harus memiliki serangkaian model untuk memimpin dan menciptakan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif yaitu seorang yang

---

<sup>88</sup> Siti Nurhidayatul, Hasanah STAI, and Muhammadiyah Tulungagung, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru', *Ejournal.Staim-Tulungagung.Ac.Id*<<https://ejournal.staim-tulungagung.ac.id/index.php/edukasi/article/download/228/181>> [accessed 18 November 2021], 384.

*responsive*. Artinya, pemimpin harus selalu tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, dan harapan oleh orang yang dipimpin. Selain itu, pemimpin atau kepala madrasah harus aktif dalam mencari solusi dari setiap persoalan dan tantangan yang sedang dihadapi.

Pada sub bab ini, peneliti menganalisis tentang model kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Dinayah Al-Muhyiddin Pulung. Dengan adanya model kepemimpinan, lembaga menjadi lebih baik. Model dapat membantu pemimpin atau kepala madrasah dalam memberikan pengaruh kepada guru.

Pemimpin juga memerlukan model untuk menjalankan dan mendukung terlaksananya suatu pembelajaran dan kemajuan madrasah. Dari segala banyak tipe dan model kepemimpinan, Kepala Madrasah Dinayah Al-Muhyiddin menggunakan model dan tipe kepemimpinan demokratis. Model tersebut dapat mendukung strategi yang sedang dijalankan. Hal tersebut dapat dibuktikan ketika ada permasalahan yang muncul, kepala madrasah selalu mengadakan musyawarah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Kepemimpinan di Madrasah Dinayah Al-Muhyiddin dapat dikatakan sebagai kepemimpinan yang demokratis dibuktikan bahwa ketika mengadakan musyawarah, guru diberi kebebasan untuk berpendapat. Pada teori disebutkan bahwa dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan wewenang kepada guru untuk berpendapat, dan selalu mengikut sertakan guru dalam mengambil segala keputusan.<sup>89</sup>

Dengan menggunakan model atau gaya kepemimpinan demokratis, guru bisa lebih profesional karena selalu berinovasi dan selalu mengutarakan pendapat. Guru juga merasa dihargai sebagai bawahan. Maka, guru juga akan memberikan timbal balik dengan cara memberikan pengajaran yang terbaik untuk peserta didik, sehingga madrasah dapat menciptakan lulusan yang unggul. Dengan kepemimpinan yang sangat baik, Madrasah Dinayah Al-Muhyiddin mampu mengembangkan prestasi-presatasi peserta didik, serta

---

<sup>89</sup> Samsu, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jambi: Pusaka, 2014), 68.

administrasi yang akan digunakan untuk melengkapi sarana prasarana demi tercapainya proses belajar mengajar yang maksimal.

Menurut Jhon C. Maxwell, kepemimpinan juga harus dapat memberikan contoh yang baik terhadap bawahan. Sebelum memberikan contoh terhadap bawahan, kepala sekolah yang baik harus bisa mencakup lima syarat pemenuhan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik yaitu disiplin, mengutamakan skala prioritas, percaya diri, berinovasi yang efektif, dan berpengaruh.<sup>90</sup>

Kepemimpinan kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin menggunakan model kepemimpinan demokratis yang mana pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengemukakan pendapatnya. Kemudian untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin, kepala madrasah merekrut guru yang benar-benar dirasa mampu untuk mengajar peserta didik dengan baik melalui tes-tes yang diberikan.

Dalam kepemimpinan Madrasah Diniyah Al-muhyiddin, pemimpin sudah menerapkan kedisiplinan, mengutamakan skala prioritas, percaya diri, serta sudah berpengaruh bagi bawahan. Hal ini dibuktikan dalam hasil wawancara mengenai pemimpin Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sangat disiplin dalam suatu hal dan sudah bisa menjadi panutan bagi guru atau ustadh ustadhah Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin. Kepala Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin juga sangat mementingkan skala prioritas dibuktikan bahwa kepala madrasah sejak awal sangat mengutamakan profesionalisme guru di madrasah.

---

<sup>90</sup> Paulus Kurniawan dan Made Kembar Sri Budhi, *Smart Leadership Being a Leader* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017), 9-10



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin Pulung Ponorogo, strategi yang digunakan yaitu menggunakan strategi mendengarkan, memotivasi, serta mengarahkan guru. Mendengarkan keluhan kesah guru, mendengarkan aspirasi dari guru yang mana strategi tersebut sudah bisa dikatakan berhasil karena seiring berjalannya waktu, Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin berkembang dengan baik. Terbukti dengan adanya kepala madrasah yang mampu mendengarkan dan mengarahkan guru, maka dapat menjadi guru yang profesional dan berkompeten
2. Dalam meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin, kepala madrasah menggunakan model kepemimpinan demokratis yang mana hal tersebut mendukung strategi yang dijalankan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah. Model yang digunakan di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin bisa dikatakan berhasil yang dapat dilihat dari prestasi-prestasi yang diciptakan oleh peserta didik.

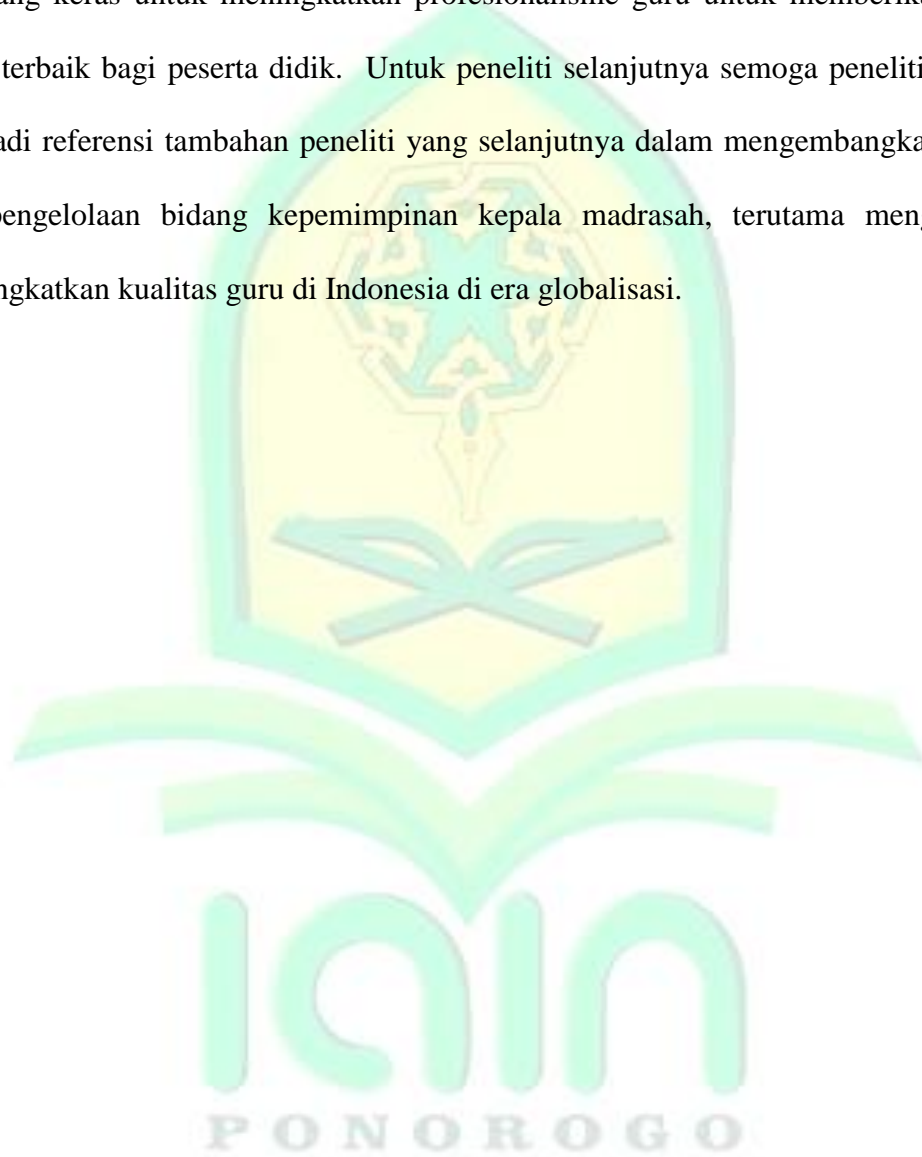
#### B. Saran

Setelah peneliti melaksanakan penelitian ini, peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, guru, dan peserta didik, peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin semakin ditingkatkan, dan dapat dipertahankan untuk ke depannya. Kemudian ke depannya lebih terjaga lagi untuk profesionalisme guru dan selalu menjadi yang terbaik, dan selalu berinovasi untuk menumbuhkan profesionalisme guru dan membentuk peserta didik menjadi sumber daya manusia yang unggul dan berakhlak baik.

selalu mengembangkan ilmu, selalu berinovasi dalam bidang yang ditekuni, serta memberikan yang terbaik untuk peserta didik, meningkatkan profesionalisme guru agar dapat mempertahankan prestasi atau bahkan agar prestasi yang didapat lebih baik lagi.

2. Bagi masyarakat dan peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini dapat menjadi pengetahuan untuk masyarakat bahwa lembaga Madrasah Diniyah Al-Muhyiddin sudah berjuang keras untuk meningkatkan profesionalisme guru untuk memberikan fasilitas yang terbaik bagi peserta didik. Untuk peneliti selanjutnya semoga penelitian ini bisa menjadi referensi tambahan peneliti yang selanjutnya dalam mengembangkan berbagai isu pengelolaan bidang kepemimpinan kepala madrasah, terutama mengenai cara meningkatkan kualitas guru di Indonesia di era globalisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Boedi. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Andriani, Dwi Esti. 2011. *Strategi Kepemimpinan, Kepala Sekolah*. Dosen, Jurusan Administrasi Pendidikan, and Fip Uny. 'Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif'. *Neliti.Com*, 2011 <<https://www.neliti.com/publications/112096/strategi-kepemimpinan-kepala-sekolah-dalam-upaya-mewujudkan-sekolah-efektif>> [accessed 18 November 2021].
- Baihaqi, MI. Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan Dan and undefined 2015, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Ma'arif Selorejo Blitar', *Ejournal.Unisablitar.Ac.Id*, 6.3, 2019 <<http://ejournal.unisablitar.ac.id/index.php/konstruktivisme/article/view/14>> [accessed 16 February 2022].
- Cipta Bagus Segara. *Al-Mumayyaz Al-Qur'an Tajwid Warna Transliterasi Kata dan Terjemah*. Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2016.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka, 1988.
- Djafri, Novianty. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Fakhrunnisa and Utama, 'Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di SMK Negeri 2 Temanggung 2018/2019', 2018 <<http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/69461>> [accessed 16 February 2022].
- Hanum, Zulfia. 'Membentuk Madrasah Diniyah sebagai Alternatif Lembaga Pendidikan Elite Muslim bagi Masyarakat', *Jurnal.Stitnualhikmah.Ac.Id*, 3.1 (2016) <<http://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/73>> [accessed 5 February 2022]. 2016
- Hardani, dkk. *Model Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Ilmu Pustaka Group, 2020.
- Hidayati, Binti Nurul. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI Studi Kasus di SMKN 1 Ponorogo*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019.
- Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.
- Kartika, Ima. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama 39 Merangin*. Jambi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2020.
- Kompri. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Pranamedia Group, 2007.
- Lestari, Sudrasri. *Peran Teknologi dalam Pendidikan di Era Globalisasi*. vol.2, No.2, Juli-Desember. 2018.

- Majduddin, Mahrus. *Evaluasi Pembelajaran dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK PGRI 2 Ponorogo*. Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2021.
- Mahmud. *Model Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2011.
- Matthew, Miles B, A. Michael Huberman dan Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition3*. Singapore: SAGE Publications. 2014.
- Mattayang, B. *JEMMA (Journal of Economic, Management and, and undefined 2019, 'Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis', Ojs.Unanda.Ac.Id, 2.2 (2019) <<http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/247>> [accessed 16 February 2022]*.
- Munawaroh, Siti. *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan, and undefined 2017. 'Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SDN Blitar Kecamatan Sukorejo Kota Blitar'. Ejournal.Iai-Tribakti.Ac.Id<<http://www.ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/intelektual/article/view/373>> [accessed 18 November 2021]*.
- Nugrahani, Farida. *Model Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Bahasa*. Surakarta: Pilar Media, 2014
- Nurhidayatul, Siti, Hasanah Stai. Muhammadiyah Tulungagung. *'Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru'. Ejournal.Staim-Tulungagung.Ac.Id<<https://ejournal.staim-tulungagung.ac.id/index.php/edukasi/article/download/228/181>> [accessed 18 November 2021]*.
- Pangestika. *Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia. Ejournal epronts.uny.ac.id. 2015.*
- Purwanggono, Cuk Jaka. *Kepemimpinan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim. 2020.
- Purwanto, Nurtanio Agus. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah Sebagai Manajer dan Leader)*. Yogyakarta: Interlude. 2019.
- Rusdiana, Yeti Heryati. *Pendidikan Profesi Keguruan menjadi Guru Inspiratif dan Inovatif*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2015.
- Sakti, Bayu Purbha. *Upaya Peningkatan Guru Profesional dalam Menghadapi Pendidikan di Era Global*. Attadib Journal Of Elementary Education, Vol. 4 (1), Juni 2020.
- Samsu. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi: Pusaka, 2014.
- Setiyati, Sri, SMK Negeri. Wonosari Gunungkidul, *'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru'. Journal.Uny.Ac.Id<<https://journal.uny.ac.id/index.php/jptk/article/view/8931>> [accessed 18 November 2021]*.
- Sidiq, Umar. *Etika dan Profesi Keguruan*. Tulungagung: STAI Muhammadiyah, 2018.
- Sidiq, Umar, Miftachul Choiri. *Model Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV Nata Karya, 2019.

- Sidiq, Umar, Khoirussalim. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV Nata Karya, 2021.
- Sugiyono. *Model Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suryabrata, Sumadi. *Model Penelitian*. Jakarta: Rajawali, 1987.
- Susanto, AT, M Muhyadi - Jurnal akuntabilitas manajemen, and undefined 2016, 'Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri', *Journal.Uny.Ac.Id*, 4.2 (2016), 151–63 <<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/8029>> [accessed 18 November 2021].
- Suwendra, Wayan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Nilacakra, 2018.
- Tristina, Dian Narulita, Suwignyo Widagdo, *Kepemimpinan dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru*. Ponorogo: Wade Group, 2019.
- Usman, Husaini, Nuryadin, dan Eko Raharjo. 'Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Guru, Orang Tua, dan Masyarakat dalam Membentuk Karakter Siswa', *Journal.Uny.Ac.Id* <<https://journal.uny.ac.id/index.php/cp/article/view/4828>> [accessed 18 November 2021].
- Wahyuningsih, Sri. *Model Penelitian Studi Kasus Konsep, Teori Pendekatan Psikologi Komunikasi, dan Contoh Penelitiannya*. Madura: UTM PRESS. 2013.
- Wijaya, Estistika Yuni, dkk. *Transformasi Pendidikan Abad 21 sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global*. volume 1 tahun 2016.

