

**SKRIPSI**

**POLA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU  
MTs AL-AMIRIYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI**



**OLEH :**

**ALAN PRAYOGA ROCHIM**

**NIM: 18111110039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM  
(IAIDA)  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2022**

**SKRIPSI**

**POLA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU  
MTs AL-AMIRIYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI**



**OLEH :**

**ALAN PRAYOGA ROCHIM**

**NIM: 18111110039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM  
(IAIDA)  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2022**

**HALAMAN PRASYARAT GELAR**

**POLA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU  
MTs AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan

Program Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Oleh:

**ALAN PRAYOGA ROCHIM**

NIM: 18111110039

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**(IAIDA)**

**BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul:

**POLA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU  
MTs AL-AMIRIYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI**

Telah disetujui untuk diajukan dalam ujian sidang skripsi

Pada tanggal: 05 Juni 2022

Mengetahui

Ketua Prodi

Pembimbing



**Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H.**  
NIPY: 3151905109301

**Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.**  
NIPY: 3150801058001

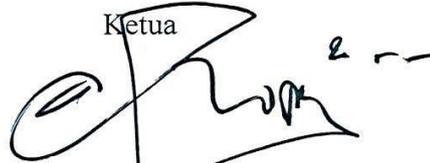
## PENGASAHAN

Skripsi saudara Alan Prayoga Rochim telah di munasaqoh kepada dewan penguji skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Darussalam pada tanggal: 05 Juni 2022

Dan telah diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Tim Penguji

Ketua



**Drs. H. M. Khozin Kharis, M.H.**  
NIPY: 3150102036401

Penguji 1



**Amirotun Nahdliyah, M.Pd.I**  
NIPY: 3151217078701

Penguji 2



**Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H.**  
NIPY: 3151905109301



**Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.**  
NIPY: 3150801058001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Cukup menjadi apa adanya, tanpa harus memaksa untuk terlihat istimewa.*

***Skripsi ini kupersembahkan untuk:***

- ❖ *Allah SWT dan Rasulnya, yang telah memberikan hidayah-Nya, karena tanpa ridho dan pertolongan-Nya tidak akan mungkin skripsi ini bisa selesai*
- ❖ *Segenap pengasuh pondik pesantren Darussalam kyai Ahmad Hisyam Syafaat dan kyai Muhammad Hasyim Syafaat penyejuk hati dengan segenap kalam hikmahnya*
- ❖ *Bapak dan ibu tercinta yang selalu memberikan kasih sayangnya dengan tulus, doa dan perjuangannya tak pernah henti diberikan kepadaku, hingga membuatku seperti ini, diposisi saat ini. Semoga Allah selalu memberikan yang terbaik untuk kalian.*
- ❖ *Keluarga terkasih yang tak akan saya sebutkan satu-persatu, karena tanpa kehadiran kalian semua tidak akan berarti*
- ❖ *Dekanku sekaligus dosen pembimbing ibu Dr. Siti Aimah S.Pd.I,M.si terima kasih atas bimbingannya selama ini.*
- ❖ *Kaprodiku bapak Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H. terima kasih atas arahnya dan dukungan selama ini*
- ❖ *Seluruh dosen yang pernah mengajar selama di kampus tercinta ini, terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan*

- ❖ *Terima kasih kepada segenap dewan guru MTs Al-Amiriyyah yang telah membantu mensukseskan skripsi ini terkhusus Bapak Ahmadi. M. Pd. I. yang telah meluangkan waktunya, tenaga, pikiran dan dukungannya sehingga skripsi ini selesai*
- ❖ *Segenap pengurus asrama al-qudsiyyah yang tak bisa saya sebutkan satu-persatu....terima kasih kalian adalah salah satu alasan yang memebuatku semangat dan belajar dewasa...*
- ❖ *Teman seperjuangan MPI 2018, terima kasih atas kerjasama dan bantuan kalian selama ini...*

**PERNYATAAN**  
**KEASLIAN TULISAN SKRIPSI**

Bismillahirrahmaanirrahiim

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Alan Prayoga Rochim

NIM : 18111110039

Program : Sarjana Strata Satu (S1)

Institut : FTK IAI Darussalam

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



Banyuwangi, 05 Juni 2022

Yang Menyatakan,



Alan Prayoga Rochim

NIM: 18111110039

## **ABSTRACT**

Rochim Alan Prayoga. "Transformational Leadership Patterns in Improving Teacher Professionalism at MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi". Thesis. Islamic Education Management Study Program Darussalam Islamic Institute of Balokagung, supervisor : Dr. Siti Aimah, S.Pd.I, M.Sc.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Professionalism

The focus of this research is how the transformational leadership pattern of the head of Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung and how the efforts of the head of Madrasah at Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung. The purpose of this study was to determine the pattern of transformational leadership of the head of Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung and the efforts of the head of the madrasa at Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung.

This study uses a qualitative descriptive method which was carried out at Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung where in collecting data information sourced from the head of the madrasa, the teacher council, employees, and students of Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung. To obtain data, the authors conducted observations, interviews, documentation, data validity, data analysis was carried out by focusing on the things that were the subject of discussion, then understood the data then presented and then conclusions could be drawn. Checking the validity of the data is carried out by conducting triangulation of the data

The results of the study conclude that first: the head of the Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung in his leadership has acted as a transformational leader, namely the head of the madrasa plays a role by applying four dimensions of transformational leadership, namely: 1) Idealized Influence Behavior, Leaders who have strong self-confidence, provide insight and awareness of the vision and mission 2) Inspiration Motivation, which means giving enthusiasm to raise employee enthusiasm and optimism 3) Intellectual Stimulation, being able to devote efforts to solving an existing problem 4) Individual Consideration, providing services for each individual Second: Madrasah Teachers Tsanawiyah Al- Amiriyyah Blokagung already has several indicators of professionalism. In addition, teachers at Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung are also able to apply four competencies to improve their performance, namely: 1) pedagogic competence, as evidenced by the ability to manage learning, curriculum or syllabus development, learning planning and evaluation of learning outcomes 2) personality competencies, competencies that reflect a positive personality 3) social competence, having oral communication competence, being able to interact effectively with students and fellow teachers 4) professional competence, namely seen from the learning process where the teacher has the ability to master the field of science taught in the process of implementing learning.

## ABSTRAK

**Rochim Alan Prayoga.** “*Pola Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi*”. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Darussalam Balokagung, pembimbing :Dr. Siti Aimah, S.Pd.I, M.Si.

**Kata kunci :** Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme Guru

Fokus penelitian ini adalah bagaimana pola kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung dan bagaimana upaya kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pola kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung serta upaya kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung dimana dalam mengumpulkan informasi data yang bersumber dari kepala madrasah, dewan guru, karyawan, dan siswa Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung. Untuk memperoleh data penulis melakukan observasi, wawancara, dokumentasi, keabsahan data, analisis data dilakukan dengan memfokuskan pada hal-hal yang menjadi pokok bahasan, kemudian dipahami data tersebut kemudian disajikan dan selanjutnya dapat di tarik kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan mengadakan triangulasi data

Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa pertama: kepala madrasah tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung dalam kepemimpinannya telah berperan sebagai pemimpin yang transformasional yaitu kepala madrasah berperan dengan menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional yakni: 1) *Perilaku Idealized Influence*, Pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi misi 2) *Inspiration Motivation*, memiliki arti memberikan semangat untuk membangkitkan antusiasme dan optimisme pegawai 3) *Intellectual Stimulation*, mampu mencurahkan upaya untuk pemecahan suatu problem yang ada 4) *Individual Consideration*, memberikan pelayanan tiap individu Kedua: Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung sudah memiliki beberapa indikator profesionalisme, Di samping itu guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung juga mampu mengaplikasikan empat kompetensi untuk meningkatkan kinerjanya yakni: 1) kompetensi pedagogik, dibuktikan dengan adanya kemampuan pengelolaan pembelajaran, pengembangan Kurikulum atau silabus, perencanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar 2) kompetensi kepribadian, kompetensi yang mencerminkan kepribadian yang positif 3) kompetensi sosial, memiliki kompetensi berkomunikasi lisan, mampu bergaul secara efektif dengan peserta didiknya ataupun sesama guru 4) kompetensi profesional, yakni dilihat dari proses pembelajaran dimana guru memiliki kemampuan menguasai bidang ilmu yang diajarkan dalam proses pelaksanaan pembelajaran.

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Penyayang, dan ungkapan syukur atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “*Pola Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi*” dapat terselesaikan dengan maksimal

Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, karena beliau telah memebawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang yaitu Addinul Islam.

Penyusun skripsi ini tidak luput dari bantuan beberapa pihak. Berkat doa, dukungan, dan kerjasama dari pihak tersebut, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada yang terhormat:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa’at, S.Sos.I., M.H., Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi
2. Dr. H. Ahmad Munib Syafa’at, Lc., M.E.I. Rektor Institut Agama Islam Darussalam.
3. Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sekaligus pemebimbing dalam penulisan skripsi ini.
4. Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H. Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
5. Seluruh Dosen Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi
6. Ahmadi, M. Pd. I Kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi

7. Seluruh teman-teman Prodi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2018 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIDA seperjuangan.
8. Dan semua pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat dinerikan oleh penulis kecuali hanya doa kepada Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kabaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya.

Akhirnya kepada Allah Azza Wajalla, penulis kembalikan segala sesuatunya dengan harapan semoga skripsi ini tesusun dengan ridho-Nya serta dapat memeberikan manfaat. Amin Ya Robbal ‘Alamin.

Penulis

Alan Prayoga Rochim  
NIM: 18111110039

## DAFTAR ISI

### COVER

Cover Dalam .....	i
Halaman Prasyarat Gelar .....	ii
Lembar Persetujuan Prodi.....	iii
Lembar Pengasahan Penguji .....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Pernyataan Keaslian Tulisan .....	vii
Abstrak Bahasa Inggris .....	viii
Abstrak Bahasa Indonesia.....	ix
Kata Pengantar.....	x
Daftar Isi .....	xii
Daftar Lampiran .....	xvii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	1
C. Masalah Penelitian.....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Kegunaan Penelitian .....	6
<b>BAB II Kajian Pustaka .....</b>	<b>8</b>
A. Kajian Teori .....	8
1. Kepemimpinan Transformasional	
a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional .....	8
b. Gaya kepemimpinan .....	10
c. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional .....	11
2. Kepala madrasah	
a. Pengertian Kepala Madrasah.....	14
b. Tugas Dan Fungsi Kepala Madrasah .....	16
c. Profesionalisme Guru.....	19
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Alur Pikir Penelitian.....	31

<b>BAB III Metode Penelitian.....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
C. Kehadiran Peneliti.....	33
D. Informasi Peneliti .....	34
E. Data dan Sumber Data .....	34
F. Prosedur Pengumpulan Data .....	35
G. Keabsahan Data.....	36
H. Analisis Data .....	37
I. Sistematika penelitian .....	39
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN DATA.....</b>	<b>41</b>
A. Gambaran Umum Penelitian .....	41
B. Verifikasi Data Lapangan .....	44
1. Data pola kepemimpinan transformasional kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi .....	44
2. Dataprofesionalisme Guru MTs Al-Amiriyyah .....	50
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. kepemimpinan transformasional kepalaMTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi .....	57
B. profesionalisme guru MTs Al-Amiriyyah.....	59
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Keterbatasan Peneliti.....	64
C. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
Lampiran-lampiran	

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Surat Pengantar Penelitian

Lampiran 2 : Surat Keteangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 3 : Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 4 : Cek Plagiasime

Lampiran 5 : Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 6 : Dokumentasi

Lampiran 7 : Biodata Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menghadapi kehidupan di era modern saat ini salah satu upaya yang digunakan untuk mempersiapkan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Pendidikan menjadi peranan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Saat ini pendidikan berkembang begitu pesat dari masa ke masa. Dan nyatanya sekarang banyak sekali lembaga-lembaga pendidikan yang bermunculan hingga persaingan yang semakin ketat tidak dapat dihindarkan antara lembaga pendidikan.

Berbagai aspek dalam organisasi, manusia salah satunya sumber daya yang ada disetiap kegiatan organisasi. Organisasi atau kepala madrasah harus mampu mengelola manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba maju agar bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan visi, misi dan tujuan madrasah yang telah ditentukan.

Menciptakan dan menjadikan Negara yang maju, dimana lembaga tersebut mampu mengikuti dan mengejar arus persaingan maka, dalam hal ini pendidikan menjadi peran yang sangat penting dan utama. Selain itu kualitas pendidikan dalam Negara dapat menentukan keadaan dan tingkat maju mundurnya suatu bangsa. Di dalam suatu lembaga pendidikan diperlukan seorang pemimpin yang mengatur jalannya organisasi untuk menuju jalan keberhasilan, terlebih dalam meningkatkan kualitas madrasah dan sumber

daya manusianya dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni seorang kepala madrasah.

Madrasah merupakan suatu organisasi pendidikan yang telah dirancang pemerintah dengan harapan mampu memberikan kontribusi yang tinggi dalam rangka mencetak generasi muda yang kompeten, maka dari itu organisasi pendidikan harus ditata dan diatur serta dikelola dengan baik. tataan, aturan, dan pengelolaan sekolah dalam mencapai sebuah tujuan pendidikan sangat berkaitan erat dengan kepemimpinan kepala madrasah.

Seorang kepala madrasah ialah seorang pemimpin yang mampu menempatkan sumber daya manusia yang ada dan sesuai dengan kemampuannya serta mampu menentukan langkah-langkah pendidikan yang efektif dan efisien untuk mencapai visi dan misi sekolah. Kepala madrasah berperan penting dalam suatu lembaga pendidikan, yakni sebagai pengelola dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan. Kepala madrasah menjadi pemimpin yang menjadi tombak dalam keberhasilan apa yang dipimpinnya.

Berkaitan dengan pemimpin dalam kepemimpinannya Allah SWT berfirman di dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah/2: 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خٰلِفَةً ؕ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ  
يُّفْسِدُ فِیْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ؕ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ

مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

*Artinya: “Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.*

Kepala madrasah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga berfungsi sebagai edukator, supervisi, administrator, manajer, dan motivator kepada yang dipimpin. Kepala madrasah adalah pemegang kunci dan tombak akan maju mundurnya sekolah. Selain itu kepala madrasah juga menjadi faktor utama dalam membentuk sebuah madrasah yang efektif melalui sumber daya manusia yang telah tersedia.

Tannenbaum dalam Wahjosumidjo (2017:17), mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal yang dilakukan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan untuk pencapaian atau sasaran yang telah ditentukan.

Bass dalam Ahmad Susanto (2016:61) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh terhadap bawahannya. Para pegawai dapat merasakan kepercayaan, loyalitas, kebanggaan, dan rasa hormat kepada pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi yang diharapkan. Kepala madrasah yang berperan sebagai pemimpin transformasional hendaknya dapat memberi perubahan dalam diri setiap individu-individu yang dirinya ikut terlibat dalam organisasi atau seluruh organisasi guna mencapai performa yang semakin tinggi.

Kepala madrasah harus mampu mentransformasikan perubahan lingkungan untuk mewujudkan lingkungan madrasah yang kondusif dengan

melalui budaya kerja yang berkualitas di dalam proses pendidikan, terutama kepada guru dalam upaya pencapaian tujuan dalam pendidikan. Sebab dalam hal ini guru mempunyai peran yang secara langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar.

Berhubungan dengan Profesi guru semakin hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Tuntutan profesi ini merupakan memberikan layanan yang profesional kepada masyarakat dalam bidang pendidikan. Guru yang disebut profesional ialah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal sehingga anak menjadi lebih efektif (Saondi, 2012).

Untuk mewujudkan guru yang profesional, maka diperlukan pengawasan dan penilaian terhadap kegiatan guru dalam melaksanakan tugasnya. Fungsi pengawasan sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen serta menentukan baik atau buruknya suatu rencana (Maladerita et al., 2019).

Dengan adanya keadaan tersebut menuntut kepala madrasah untuk mampu dengan baik mengelola apa yang ada didalam elemen madrasah serta menjadi pemimpin yang profesional, yakni pemimpin yang mampu mentransformasikan segala tantangan kedalam organisasi pendidikan yang dipimpin dan memberdayakan sumber daya yang ada sesuai dengan fungsinya, dengan harapan agar mampu meningkatkan kualitas pendidikan

yang ada agar lebih baik. Berdasarkan hal paparan tersebut, peneliti menganggap penelitian ini layak dilakukan.

### **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana pola kepemimpinan transformasional kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi?
2. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi?

### **C. Masalah Penelitian**

Berdasarkan hasil observasi awal, masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah masalah positif yakni kepemimpinan transformasional di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi tampak dari inovasi yang dilakukan dalam beberapa kegiatan diantaranya yaitu: 6 program kelas unggulan, 30 kegiatan ekstra kurikuler, 30 special event, karya inovasi, outing class dan progress report yang secara rutin dan berkala dilaporkan kepada stakeholder internal maupun eksternal, sehingga dampaknya diantaranya adalah meningkatnya jumlah peserta didik pada tahun 2021 yang diawali oleh ketepatan kepala madrasah dalam memberikan pembinaan pada guru sesuai kompetensi yang dimiliki sampai menjadi profesional dan memberikan pendampingan yang tepat pada siswa berdasarkan potensinya.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pola kepemimpinan transformasional kepala MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.
2. Mengetahui upaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

#### **E. Manfaat penelitian**

##### 1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori kepemimpinan transformasional dengan kondisi nyata di lembaga pendidikan agar bisa meningkatkan profesionalisme guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

##### 2. Manfaat praktis dari penelitian ini :

###### a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan peneliti serta menjadi masukan untuk mempersiapkan diri terjun ke dalam dunia pendidikan. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

###### b. Bagi lembaga yang diteliti

Menjadi dasar pengambilan kebijakan terkait implementasi kepemimpinan transformasional yang baik dan berkontribusi pada peningkatan profesionalisme guru dan ketercapaian tujuan pendidikan

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi penelitian dengan tema terkait agar hasilnya bisa lebih baik.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### 1. Kepemimpinan Transformasional

###### a) Pengertian Kepemimpinan

Menurut George R. Terry kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam seseorang atau pemimpin dan pengaruh yang lain untuk mau bekerja secara sadar dalam kaitannya dengan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Robert Tanenbaum dan Schmid dalam Urip Triyono (2019: 92), pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol kinerja bawahan, agar semua bagian pekerjaan dikoordinasi sebagaimana rupa untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang ditetapkan.

Dilanjutkan menurut Abdullah dalam Urip Triyono (2019: 92), mengatakan bahwasanya konsep kepemimpinan sekurang-kurangnya mencakup tiga unsur, yakni: 1) Seorang pemimpin yang memimpin, mempengaruhi dan membimbing; 2) Anggota yang dipimpin; 3) Tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian kegiatan.

## b) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya.

### (1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Pemimpin tidak harus memperoleh persetujuan kepada bawahannya atau anggota kelompoknya sebelum menentukan keputusan yang akan diambil.

### (2) Gaya kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis ini memiliki ciri dengan mempertimbangkan keputusan atau saran-saran dari anggota kelompok dan dalam pengambilan keputusan selalu melibatkan bawahannya yang harus melaksanakan keputusan yang nantinya akan dicetuskan.

### (3) Gaya kepemimpinan Partisipatif

Istilah dalam kepemimpinan ini adalah tipe kepemimpinan yang terbuka dan bebas. Dalam pendekatannya pemimpin sedikit sekali dalam memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin ini hanya menyajikan informasi suatu masalah dan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan solusi pemecahannya.

c) Ciri-ciri kepemimpinan transformasional

Tichy dan Devana dalam Luthans (2006:653), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai tujuh karakteristik yang harus dimiliki sebagai berikut:

- (1) Mengidentifikasi dirinya bahwa dirinya sebagai alat perubahan
- (2) Berani
- (3) Mempercayai orang lain
- (4) Motor penggerak nilai
- (5) Belajar sepanjang masa
- (6) Memiliki kemampuan menghadapi ambiguitas, serta ketidakpastian
- (7) Visioner

Dari ketujuh karakteristik diatas dapat memberikan jaminan perubahan mendasar, terstruktur dan sistematis. Dari perubahan tersebut memberikan efek berdetaknya seluruh nadi kegiatan lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu Mujamil Qomar dalam Rachmad Hidayat dan Candra Wijaya menyatakan seorang pemimpin dalam kepemimpinan pendidikan Islam memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

Memiliki kemampuan dan pengetahuan cukup untuk mengendalikan lembaga atau organisasi yang dipimpin meliputi:

- (1) Memfungsikan keistimewaan lebih yang ada pada dirinya dibandingkan orang lain.

- (2) Memahami bahasa orang lain serta kebiasaan orang tersebut yang menjadi tanggung jawabnya.
  - (3) Bermuamalah dengan lembut dan penuh kasih sayang terhadap bawahannya, agar orang lain bersimpatik kepadanya.
  - (4) Memiliki power dan pengaruh besar yang dapat memerintah dan mencegah dikarenakan seorang pemimpin harus melakukan control pengawasan pada pekerjaan anggotanya, meluruskan kekeliruan-kekeliruan, dan mengajak anggotanya untuk melakukan kebaikan, dan mencegah kemungkaran (Amar ma'ruf nahi munkar).
  - (5) Memiliki wibawa dan karisma dihadapan manusia atau orang lain yakni terhadap anggotanya.
  - (6) Senantiasa bersedia mendengarkan nasehat-nasehat yang diberikan oleh orang lain dan tidak berlaku sombong, karena nasehat dari orang yang benar-benar ikhlas jarang sekali kita peroleh.
- d) Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang mampu menghasilkan perubahan dalam diri setiap individu yang ikut terlibat dalam organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Seorang pemimpin transformasional harus mampu melaksanakan tugas dan fungsi-fungsinya sebagai pemimpin untuk mewujudkan visi dengan bermotivasi anggotanya dalam memberdayakan sumberdaya yang ada.

Menurut Sadler Wuradji (2009:48), kepemimpinan transformasional adalah proses mengikutsertakan komitmen para karyawan dalam konteks penghayatan atau berbagi nilai-nilai bersama dan visi bersama dalam organisasi.

Ada banyak definisi kepemimpinan transformasional dalam literatur-literatur kepemimpinan yang ada. Definisi-definisi tersebut menggambarkan sosok ideal dalam kepemimpinan transformasional. Adapun secara umum terdapat ciri-ciri utama kepemimpinan transformasional dalam definisi-definisi yang ada yakni kepemimpinan dimana pemimpin mempunyai kemampuan untuk menciptakan visi dan mempersatukan kepentingan individual dan kepentingan kolektif untuk mencapai visi tersebut.

Rahmi dalam Urip Triyono (2019:105), berpendapat bahwa dalam kepemimpinan transformasional setidaknya terdapat empat komponen mendasar yang mengandung kekuatan pengubah, dalam kekuatan mengubah tersebut bersumber pada spiritualisme. Dari komponen tersebut menjadikan pembeda dengan kepemimpinan yang lain, yakni:

(1) Pengaruh yang diidealkan (Idealized influence)

Yang digambarkan sebagai perilaku seseorang yang menghasilkan rasa hormat, rasa kagum dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpin kepada pimpinan mereka. Idealized influence memiliki makna saling resiko melalui pertimbangan-pertimbangan

kebutuhan pengikut di atas kebutuhan pribadi serta perilaku moral secara etis. Pemimpin menunjukkan standar tinggi dari tingkah laku, serta mengerahkan kemampuan untuk menggerakkan setiap individu-individu maupun kelompok dalam pencapaian misi mereka, memberi wawasan dan kesadaran akan misi, menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan kepada para bawahan atau pegawai, memberi visi, serta menanamkan rasa bangga terhadap pengikutnya.

(2) Motivasi yang mendatangkan inspirasi (Inspirational motivation)

Yang digambarkan dalam perilaku yang senantiasa menantang atau menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, serta memiliki arti memberikan semangat untuk membangkitkan antusiasme dan optimisme pegawai. Dalam hal ini berarti pemimpin memberikan memberikan arti dan tantangan dengan maksud menaikkan semangat, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan.

(3) Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation)

Pemimpin mempraktikkan inovasi, sikap kepemimpinan didasarkan pada ilmu pengetahuan yang secara intelektual ia mampu menerjemahkan dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual pemimpin menggali ide-ide yang baru dan solusi-solusi yang kreatif dan selalu mendorong pegawai agar dirinya senantiasa mempelajari juga mempraktikkan pendekatan

baru dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin transformasional menciptakan rangsangan dan berfikir inovatif, merancang kembali masalah menggunakan pendekatan situasi lampau dengan melalui cara yang baru. Dalam hal ini intellectual stimulation berarti menghargai kecerdasan dan pemecahan secara hati-hati.

(4) Individualized consideration

Digambarkan dalam perilaku pemimpin merefleksikan dirinya sendiri sebagai seorang yang penuh dengan perhatian untuk mendengarkan serta menindak lanjuti keluhan, ide-ide, harapanharapan dan masukan dari pegawai, melalui pemberian pelayanan sebagai seorang mentor kepada pegawai, memeriksa kebutuhan setiap individu untuk keberhasilan dan perkembangan, memberikan ekspresi penghargaan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mengkritik kelemahan pegawai dengan kondusif, menggunakan bakat pegawai dan memberikan kesempatan belajar.

e) Kepala madrasah

1) Pengertian kepala madrasah

Kepala Madrasah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran

Pendidikan nasional di Indonesia mendapat perhatian utama dari bangsa Indonesia. Untuk meningkatkan kualitas dalam dunia pendidikan dan kinerja dalam organisasi pendidikan kepala madrasah menjadi komponen yang berperan sangat terpenting didalamnya. Kepala madrasah bertanggung jawab penuh atas manajemen pendidikan secara micro, yang secara langsung berkaitan dengan proses belajar mengajar disekolah.

Menurut Rahmad, dkk (2017: 276), kepala madrasah diharapkan dapat mempengaruhi serta mengarahkan anggotanya selain itu juga dapat menjadi tauladan yang baik bagi orang lain. Sebagaimana terdapat dalam firman Allah SWT, dalam surah Al-Ahzab/33 ayat 21 :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ  
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

*Artinya: "Sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah."*

Muwahid Sulhan (2013:3), Kepala madrasah memiliki peran yang besar dalam pembentukan guru yang berkualitas, dengan memberi dorongan pengarahannya, motivasi kerja, pembinaan dan pengawasan yang dimana pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka".

Melihat penjelasan di atas kepemimpinan kepala madrasah merupakan kekuatan atau kemampuan seorang kepala madrasah dalam

memimpin, menggerakkan, mengarahkan, melakukan koordinasi dan kemampuan seorang kepala madrasah dalam mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada dimadrasah hingga dapat didaya gunakan secara maksimal untuk mencapai visi misi dan tujuan yang sudah ditetapkan.

## 2) Tugas dan fungsi kepala madrasah

Muwahid Shulhan (2013:48), menyatakan bahwasanya sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah atau kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya harus berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, leader, supervisor, innovator, dan motivator.

Muwahid Shulhan (2013:48), berpendapat dalam bertugas hendaknya pemimpin atau kepala madrasah mengaplikasikan perihal fungsi-fungsinya didalam madrasah yang dipimpinnya. Dari itu fungsi kepala madrasah yang perlu diketahui sebagai berikut:

### (1) Kepala madrasah sebagai (*Edukator*)

Kepala madrasah dalam menanamkan dan meningkatkan nilai mental dan iklim yang kondusif serta memberi dorongan dan nasehat pada tenaga pendidik serta melaksanakan model pembelajaran., fisik dan moral kepada guru dan staf yang ada didalam lingkungan kepemimpinannya.

### (2) Kepala madrasah sebagai (*Manajer*)

Sebagai manejer kepala madrasah hendaknya memiliki strategi untuk memberdayakan tenaga kependidikannya serta mendorong seluruh pendidik dan karyawan agar ikut terlibat dalam kegiatan yang menunjang program yang telah ditetapkan oleh sekolah.

(3) Kepala madrasah sebagai (*administrator*)

Kepala madrasah hendaknya memiliki keahlian atau kemampuan mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, sarana dan prasarana, kearsipan dan mengelola administrasi keuangan.

(4) Kepala madrasah sebagai (*Leader*)

Sebagai leader kepala madrasah harus mampu memberikan arahan, pengawasan, serta meningkatkan kesanggupan tenaga kependidikan.

(5) Kepala madrasah sebagai (*Inovator*)

Sebagai inovator kepala madrasah hendaknya melaksanakan tugas dan fungsinya dengan memiliki strategi yang tepat untuk menjali hubungan harmonis dengan lingkungan, mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif serta memberikan teladan yang baik kepada seluruh guru dan karyawan di dalam lingkungan madrasah.

(6) Kepala madrasah sebagai (*Motivator*)

Sebagai motivator kepala madrasah hendaknya mengaktualkan peran dan fungsinya sebagai pemimpin yang memiliki strategi untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dalam melakukan tugas dan fungsinya masing-masing.

(7) Kepala madrasah sebagai (*supervisor*)

Dalam melaksanakan tugasnya kepala madrasah harus mampu melakukan pengawasan serta pengendalian guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Tujuan supervisi pembelajaran menurut Nawawi dalam Ahmad Susanto (2016:25), menilai kemampuan pendidik dalam bidang masing-masing untuk membantu mereka melakukan perbaikan apabila diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangannya agar diatasi dengan usahanya.

Dengan adanya pengawasan dan pengendalian tenaga kependidikan akan lebih hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan serta mencegah adanya penyimpangan tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya.

Adapun fungsi utama dari kepala madrasah sebagai kepala atau pemimpin dalam suatu pendidikan yaitu, menciptakan situasi belajar mengajar yang baik dan kondusif. Untuk melaksanakan fungsi kepala madrasah tersebut Ahmad Susanto (2016:25) mengatakan bahwa “Kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yakni melaksanakan administrasi madrasah sehingga dapat tercipta situasi pembelajaran

yang baik dan melaksanakan supervisi sehingga dapat meningkatkan kemampuan kinerja guru dalam membimbing pertumbuhan peserta didik”.

Tujuan supervisi pembelajaran menurut Nawawi dalam Ahmad Susanto (2016:25), menilai kemampuan pendidik dalam bidang masing-masing untuk membantu mereka melakukan perbaikan apabila diperlukan dengan menunjukkan kekurangan-kekurangannya agar diatasi dengan usahanya.

## 2. Profesionalisme Guru

### a) pengertian profesionalisme guru

Secara sederhana, profesional berasal dari kata profesi yang berarti jabatan. Orang yang profesional adalah orang yang mampu melaksanakan tugas jabatannya secara mumpuni, baik secara konseptual maupun aplikatif. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan mumpuni dalam melaksanakan tugas jabatan guru.

Profesionalisme guru dibangun melalui penguasaan kompetensi kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai guru. Kompetensi-kompetensi penting jabatan guru tersebut adalah kompetensi bidang substansi atau bidang studi, kompetensi bidang pembelajaran, kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan serta kompetensi bidang hubungan dan pelayanan masyarakat. Pengembangan profesionalisme guru melalui peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja performance dan kesejahteraannya. Guru sebagai

profesional dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan, wawasan dan kreativitasnya. Guru secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik.

Menurut Roestiyah dalam buku karangan Syafruddin Nurdin yang berjudul *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, bahwa dalam pandangan tradisional, “guru adalah seorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan.

Berdasarkan UU Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pada bab I pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa guru adalah tenaga pendidik yang mampu mengemban tugasnya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi kecerdasan dalam proses pembelajaran.

Profesional dalam sebuah pekerjaan berarti bentuk disiplin terhadap pekerjaan. Kata disiplin dapat dimaknai sebagai sebuah bentuk ‘Istiqomah’ (tetap dalam pendirian) dalam mengerjakan tugas atau diberikan tanggung jawab. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Hudd:122:

بَصِيرَةً لِّعَمَلِكُمْ إِنَّمَا تَعْبُدُونَ مَا تَدْعُونَ وَإِذْ كُنْتُمْ فِي شَكٍّ مِّنْهُ لَبَّيْكُمْ فَاصْبِرُوا حَتَّىٰ يُخْرِجَكُم مِّنْهُ إِذْ يُخْرِجُكُم مِّنْهُ إِذْ يُخْرِجُكُم مِّنْهُ إِذْ يُخْرِجُكُم مِّنْهُ

*Artinya: “Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”*

Berdasarkan uraian tersebut, maka guru adalah seorang pendidik profesional yang bertanggung jawab mencerdaskan peserta didik, baik

secara individual maupun klasikal, melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru tidak hanya sekedar pemberi ilmu pengetahuan, akan tetapi seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan peserta didik mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi sehingga menjadi generasi yang berperan aktif dalam kehidupan. Dalam penelitian ini, guru yang dimaksud adalah guru yang mengajar di jalur pendidikan formal, yaitu sekolah.

Profesionalisme sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Profesionalisme juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Sebagaimana pengertian profesionalisme sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan faham bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan seseorang yang di senagja atau tidak oleh orang lain. Berpijak dari pengertian-pengertian kinerja berikut kesimpulannya ialah kinerja guru merupakan hasil kerja secara nyata yang dicapai oleh seorang dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab penuh.

Tidak hanya guru yang harus profesional kepala sekolah juga harus profesional. Kepala sekolah yang profesional harus memenuhi syarat kompetensi kepala sekolah yaitu seperangkat kemampuan untuk

melakukan sesuatu jabatan dan bukan semata-mata pengetahuan saja. Kompetensi menuntuk kemampuan kognitif, kondisi kognitif, nilai-nilai dan keterampilan tertentu dan khas dan spesifik yang berkaitan dengan karakteristik jabatan dan tugas yang dilaksanakan. Dimensi kompetensi sekolah mencakup kepribadian, manajeral, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

Menurut Muchtar Lutfi dalam buku berjudul Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum karya Syafruddin Nurdin ada delapan kriteria yang harus dipenuhi oleh suatu pekerjaan agar dapat disebut sebagai profesi, yaitu:

(1) Panggilan hidup yang sepenuh waktu

Profesi merupakan pekerjaan yang menjadi panggilan hidup seseorang yang dilakukan sepenuhnya serta berlangsung untuk jangka waktu yang lama, bahkan seumur hidup. Seorang guru bisa dikatakan sebuah profesi karena biasanya akan di lakukan selama jangka waktu panjang, bahkan dari orang tua berlanjut kepada anaknya dapat dididik oleh guru yang sama. Pengabdian yang panjang ini menuntut guru untuk tidak bosan dalam menjalankan kesehariannya menghadapi murid-murid dan rutinitas yang sama setiap hari. Profesi seorang guru tidak selamanya menyenangkan, karena terkadang apa yang telah dikorbankan tidak sesuai dengan hasil yang didapat, maka dari itu pantas pulalah seornag guru mendapatkan sebutan pahlawan tanpa

tanda jasa. Profesi yang sangat mulia namun sering sekali kurang mendapatkan perhatian.

(2) Pengetahuan dan keahlian

Suatu profesi dilakukan dengan didasari pengetahuan dan keahlian yang khusus dipelajari. Seorang guru haruslah memiliki pendidikan yang mumpuni untuk dapat menyalurkan keilmuan yang dimilikinya. Kecakapan dan keahlian ini bisa didapat dari akademisi, lingkungan, maupun pengalaman selama menjadi seorang guru. Seorang guru akan selalu belajar dalam setiap mengajar, melatih diri sebelum dia melatih murid-muridnya dan memiliki keahlian karena di didik oleh keadaannya yang telah terbiasa menghadapi siswa siswanya setiap hari.

(3) Kebakuan yang universal

Profesi dilakukan menurut teori, prinsip, prosedur, dan anggapan dasar yang sudah baku secara umum(universal) sehingga dapat dijadikan pegangan atau pedoman dalam pemberian pelayanan terhadap mereka yang membutuhkan.

(4) Pengabdian

Profesi dilakukan sebagai pengabdian pada masyarakat bukan untuk mencari keuntungan secara material atau financial untuk diri sendiri.

(5) Kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif

Profesi mengandung kecakapan diagnostic dan kompetensi aplikatif terhadap orang atau lembaga yang dilayani.

(6) Otonomi

Profesi dilakukan secara otonomi atas dasar prinsip-prinsip atau norma-norma yang keterapannya hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan-rekannya sesama profesi.

(7) Kode etik

Profesi mempunyai kode etik, yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat.

(8) Pelayanan

Profesi dilakukan untuk melayani mereka yang membutuhkan pelayanan (klien) yang pasti dan jelas subyeknya. Jadi profesi merupakan bidang pekerjaan yang memiliki suatu pengakuan kekuasaan atau power akibat dari keahliannya. Namun, banyak dijumpai profesi yang tidak diakui. Hal tersebut dikarenakan profesi tidak memiliki standar atau kode etik profesi.

b) karakteristik profesionalisme guru.

Rebore (1991) mengemukakan enam karakteristik profesionalisme guru yaitu:

(1) pemahaman dan penerimaan dalam melaksanakan tugas,

- (2) kemauan melakukan kerja sama secara efektif dengan siswa, guru, orang tua siswa, dan masyarakat,
- (3) kemampuan mengembangkan visi dan pertumbuhan jabatan secara terus menerus,
- (4) mengutamakan pelayanan dalam tugas,
- (5) mengarahkan, menekan dan menumbuhkan pola perilaku siswa, serta
- (6) melaksanakan kode etik jabatan

Profesionalisme guru adalah guru yang memiliki kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai.

Program pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan memiliki tujuan memelihara dan meningkatkan serta mengembangkan kemampuan guru secara terus menerus sehingga mencapai standar profesi guru yang diinginkan agar sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru antara lain:

- (1) Adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan
- (2) Belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru
- (3) Pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan
- (4) Kesejahteraan guru yang belum memadai.

Jika hal tersebut tidak segera di atasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan dimaksud antara lain:

- (1) Kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal
- (2) Kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap siswa
- (3) Rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung siswa terutama di tingkat dasar (hasil studi internasional yang dilakukan oleh organisasi *International Education Achievement*).

Peningkatan profesionalisme memberikan dampak positif bagi lembaga-lembaga pendidikan secara langsung maupun tidak langsung serta memberikan nilai tambah bagi lembaga tersebut. Jika profesionalisme guru dipahami dan dihayati secara sungguh-sungguh, maka fungsi dan tugas guru akan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam

proses belajar mengajar, baik dijalur pendidikan formal maupun informal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan ditengah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi dan seni yang sekurang-kurang meliputi:

- (1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diampunya.
- (2) Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan kelompok mata pelajaran yang diampu. Silahkan baca selengkapnya disini keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa peningkatan profesi guru adalah proses kegiatan dalam rangka menyesuaikan kemampuan profesional guru dengan tuntutan pendidikan dan pengajaran. Pengembangan profesi guru di lingkungan pendidikan diarahkan pada kualitas profesional, penilaian kinerja secara obyektif, transparan dan akuntabilitas, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi. Peningkatan profesi guru pada dasarnya adalah peningkatan kualitas

kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, karena tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

## **B. Penelitian terdahulu**

- a. Penelitian dilakukan oleh: Agus nurman (2021) dengan judul “kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah menengah pertama negeri 2 singkep”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan merujuk pada (a) perilaku direktif (b) perilaku suportif (c) perilaku partisipatif (d) perilaku yang berorientasi pada pencapaian 2) Kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah karena sarana prasarana seperti daya listrik yang kurang memadai, pembinaan hanya dilaksanakan pada saat supervisi berlangsung. faktor dari guru itu sendiri, 3) Upaya kepala sekolah adalah melakukan, pembinaan, dorongan, penyampaian pesan dalam rapat, pelatihan dan workshop yang dilaksanakan secara terencana dan terprogram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi.
- b. Penelitian dilakukan oleh: Sigit baskoro aji (2020) dengan judul “kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoroqul Huda Cekok Badanan

Ponorogo”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pengumpulan data penelitian ini melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Dengan hasil penelitian 1) Pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dilakukan membangun komitmen guru terhadap tugas yang diberikan, melakukan supervisi dan monitoring pembelajaran guru secara berkala, 2) Motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan komunikasi yang menginspirasi, 3) Stimulus Intelektual kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan sikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahan dan melibatkan seluruh warga sekolah untuk pengambilan kebijakan, 4) Kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan memperhatikan dan peduli terhadap kebutuhan guru, menampung aspirasi, keluh kesah dan mencari solusi serta memberikan penghargaan maupun reward bagi guru yang berprestasi.

- c. Penelitian dilakukan oleh: Dinda dwi kartika karwanto (2021) dengan judul “peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, 2) kepala sekolah yang senantiasa bersikap positif, 3) kinerja yang baik pada guru dapat dilihat dari komitmen yang tinggi untuk mengajar. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi literatur.

Tabel 1: Persamaan dan Perbedaan

NO	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Agus nurman, (kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di sekolah menengah pertama negeri 2 singkep, tesis, UIN Sulthan thaha Saifuddin, jambi, 2021)	Penelitian ini sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru.	Perbedaannya hanya terletak pada tempat dan waktu	1) Kepemimpinan merujuk pada perilaku direktif, perilaku suportif, perilaku partisipatif, perilaku yang berorientasi pada pencapaian, 2) Kendala kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah karena sarana prasarana seperti daya listrik yang kurang memadai, pembinaan hanya dilaksanakan pada saat supervisi berlangsung. 3) Upaya kepala sekolah adalah melakukan pembinaan, dorongan, penyampaian pesan dalam rapat, pelatihan dan workshop yang dilaksanakan secara terencana dan terprogram
2	Sigit baskoro aji, (kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Islam Thoroqul Huda Cekok Badanan Ponorogo, tesis, IAIN, ponorogo,	Penelitian ini sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dengan teknik pengumpulan data melalui observasi,	Perbedaannya hanya terletak pada tempat dan waktu	1) Pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dilakukan membangun komitmen guru terhadap tugas yang diberikan, 2) Motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan komunikasi yang menginspirasi, 3) Stimulus Intelektual

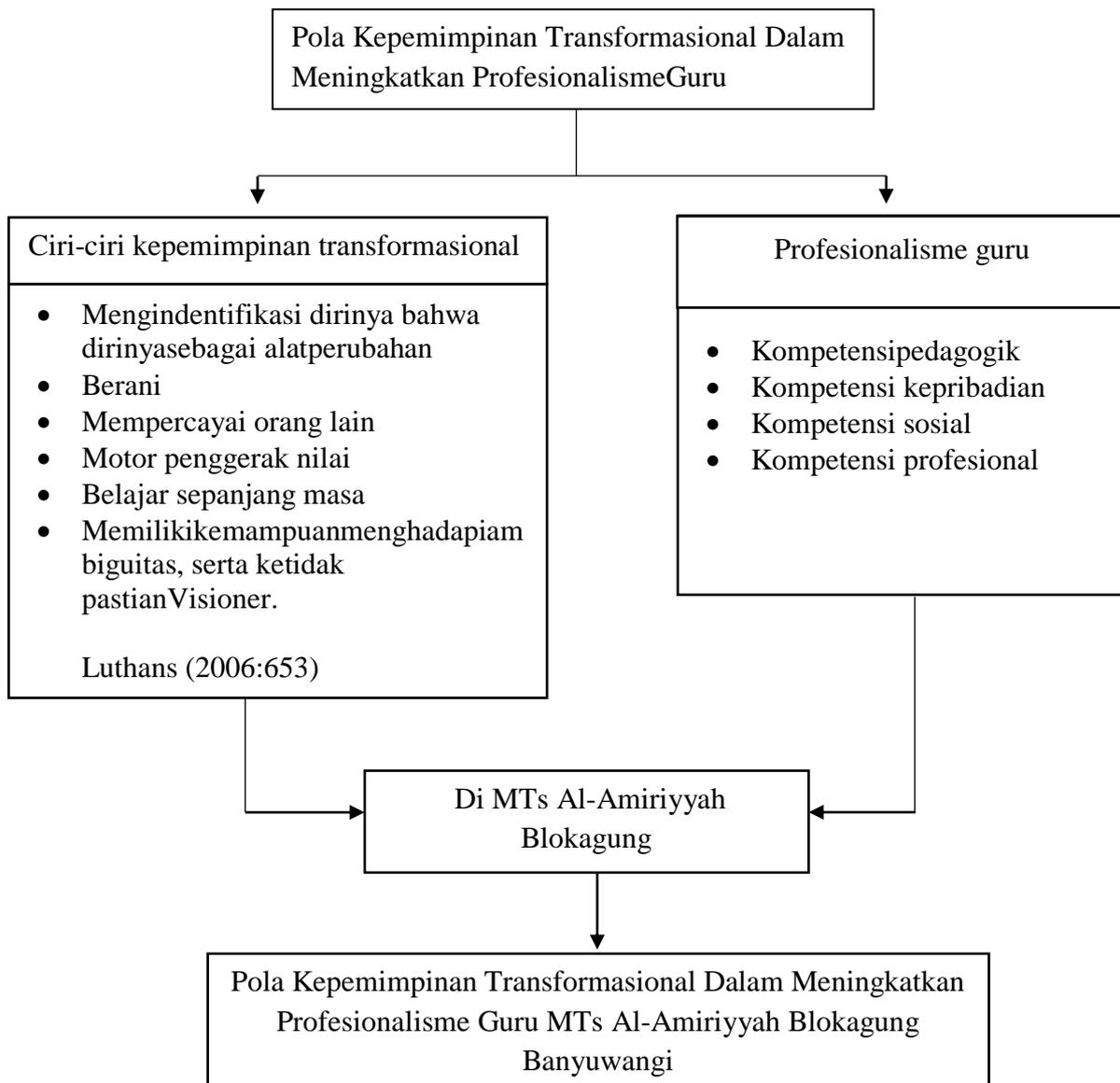
	2020)	wawancara mendalam, dan dokumentasi.		kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan sikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahan dan melibatkan seluruh warga sekolah untuk pengambilan kebijakan, 4) Kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan memperhatikan dan peduli terhadap kebutuhan guru
3	Dinda dwi kartika karwanto, (peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru, jurnal, Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, 2021)	Sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah .	Terdapat pada apa yang di tranformasionalkan oleh kepala sekolah.	Dengan hasil penelitian 1) kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, 2) kepala sekolah yang senantiasa bersikap positif, 3) kinerja yang baik pada guru dapat dilihat dari komitmen yang tinggi untuk mengajar.

Sumber : Data olahan peneliti, januari 2022

### C. Alur Pikir Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana transformasional kepala sekolah dan bagaimana cara kepala sekolah mentransformasionalakan profesionalisme guru di MTs Al-Amiriyah, kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan proses mengikutsertakan komitmen para karyawan dalam konteks penghayatan atau berbagi nilai-nilai bersama dan visi bersama dalam organisasi dalam artian membangkitkan semangat bawahannya, merangkul, dan memberikan arahan sesuai dengan kepemimpinan transformasionalnya.

Profesionalisme guru ialah guru yang memiliki kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, Pengembangan profesionalisme guru meliputi peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja performance dan kenyamanannya, Guru yang profesional dituntut untuk senantiasa meningkatkan kemampuan wawasan dan kreativitasnya. Guru secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik



Sumber : Data Olahan Peneliti, Januari 2022



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

##### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah atau

yang apa adanya. Metode ini dipilih untuk menggali data agar dapat menghasilkan hasil yang akurat terkait pola kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru.

##### 2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Peneliti tertarik mengambil objek di madrasah tersebut sebab sekolah tersebut mampu meningkatkan profesionalisme guru dengan dibuktikan masih percayanya pelanggan akan jasa yang diberikan hingga saat ini.

##### 3. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti harus menyatu langsung dengan objek penelitian. Sehingga kehadiran peneliti tidak bisa diwakilkan atau digantikan oleh orang lain. Dengan demikian, peneliti

dapat membangun kedekatan serta keakraban dan tidak menjaga jarak dengan objek penelitian.

#### 4. Informan penelitian

Informasi dalam penelitian ini merupakan data atau tenaga pendidik yang memberi informasi dan keterangan yang berkaitan dengan kebutuhan peneliti. Informan dalam penelitian ini yaitu: kepala dan wakil kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung beserta guru dan siswa. Adapun maksud dari penelitian ini adalah keterlibatan langsung peneliti dalam mencari data terkait penelitian baik dokumen penelitian maupun informasi dari lembaga madrasah.

#### 5. Sumber Data

Berdasarkan jenisnya, data dibagi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah keduanya yaitu:

##### a. Data Primer

Peneliti akan memperoleh data primer dari Kepala Sekolah MTs Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi, dan akan melaksanakan observasi langsung di lembaga untuk mendapatkan data berupa kondisi nyata dalam masalah penelitian.

Kemudian untuk mendapatkan data tersebut, maka peneliti membutuhkan beberapa informan, diantaranya kepala sekolah, dan beberapa guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Untuk mendapatkan data sekunder, penelitian mencari dokumen tentang *pola kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru* di MTs Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi dan peneliti juga menggali catatan serta dokumen yang berkaitan dengan *pola kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru* melalui Kepala Sekolah, dan beberapa guru MTs Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

6. Prosedur Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah dialog dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab dari pihak yang bersangkutan. Dengan teknik wawancara ini, peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung kepada kepala madrasah MTs Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi, dan beberapa guru untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan *pola kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme gurudi* MTs Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

b. Observasi

Teknik ini digunakan untuk mencari data dengan cara meneliti suatu yang berkaitan dengan *pola kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme gurudi* MTs Al-Amiriyyah

Blokagung Tegalsari Banyuwangi, kondisi yang perlu dijadikan sebagai penelitian ilmiah, sehingga mendapatkan manfaat bagi peneliti sendiri ataupun bermanfaat kepada pihak yang diteliti.

c. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sebagai bentuk bukti berupa suatu keadaan yang ada secara langsung berdasarkan macam atau jenisnya.

7. Pemeriksaan Keabsahan Data

Penelitian ini pemeriksaan keabsahan data menggunakan interatif model. Menurut Miles dan Huberman yaitu dalam penelitian kualitatif memungkinkan analisis data Ketika peneliti berada di lapangan. Model analisis interatif dilakukan melalui 3 tahap yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data. model menggunakan interatif model study kasus.

Menurut Yin Robert, K. (1984) mengartikan studi kasus adalah sebagai suatu proses pencarian informasi untuk menyelidiki dan memeriksa suatu fenomena yang terjadi di dalam kehidupan nyata. Yin menerangkan bahwa studi ini dapat digunakan dimana fenomena dan kehidupan nyata memiliki batas yang samar atau kabur. Selain batas yang samar, studi kasus juga harus memiliki berbagai sumber untuk dijadikan alat pencarian bukti dan informasi. Jika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi maka penelitian tersebut tidak dapat menggunakan studi kasus.

Studi kasus sebagai proses pengumpulan data dari kejadian yang terjadi dalam sebuah Pendidikan untuk dijadikan informasi sehingga memperoleh hasil atas penelitian yang dilakukan.

## 8. Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencarian dan menyusun secara sistematis dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, maupun bahan-bahan lain sehingga dapat dengan mudah dipahami dan di pahami, sehingga temuannya dapat diinformasikan pada orang lain. Analisis ini dilakukan dengan mengorganisasikan semua data yang di peroleh, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan pada orang lain. Analisis ini dalam penelitian kualitatif terbagi menjadi tiga yaitu:

### 1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum atau memilih pada hal-hal yang penting dan pokok untuk diteruskan. Hal ini dilakukan setelah data sudah terkumpul semua. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan tahap selanjutnya. Adapun proses mereduksi data pada penelitian ini akan dijelaskan dibawah ini:

- a. Peneliti merangkum hasil catatan lapangan selama proses penelitian yang masih acak dan mejadikannya kedalam bentuk yang lebih mudah dipahami.

- b. Peneliti menyusun data tersebut dengan bentuk kalimat sederhana yang berkaitan dengan fokus dengan masalah.

Menganalisis data dengan cara pengumpulan semua data dan dicari mana yang perlu digunakan hingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

## 2. Penyajian data

Penyajian data kualitatif berupa teks naratif (catatan lapangan) melalui penyajian data agar data akan terorganisasikan dan tersusun juga dapat dengan mudah dipahami. Setelah dilakukan reduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Penyajian data dalam penelitian ini dipaparkan dalam bentuk naratif.

## 3. Verifikasi data atau simpulan.

Fakta di dalam lapangan yang telah di olah dan di analisis agar bisa di uji secara hipotesis penelitian yang telah di tentukan sehingga terbentuk sedemikian rupa. Kesimpulan akhir tidak akan terjadi sampai pada waktu proses pengumpulan data berakhir. Kesimpulan ini selanjutnya akan ditarik setelah tidak ditemukan lagi informasi mengenai fokus penelitian yang telah diteliti.

## 9. Sistematika Penulisan

Dalam Penyusunan Skripsi Ini, Terbagi Menjadi Enam BAB Dengan Berbagai Sub Babnya, Dan Penjelasan Di Tiap-Tiap Bab-Nya. BAB I Pendahuluan, BAB II Kajian Pustaka, BAB III Metode Penelitian, BAB IV Paparan Data Dan Temuan, BAB V Pembahasan BAB VI Penutup. Dan lampiran lampiran yang di tampilkan guna untuk pemvalitan data.

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi dan penelitian agar lebih sistematis, maka peneliti menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### Bab I: Pendahuluan

Di dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

### Bab II: Kajian Pustaka

Dalam bab ini menjelaskan beberapa bagian yaitu, penelitian terdahulu, kajian teori, dan kerangka konseptual.

### Bab III: Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas mengenai metode penelitian yaitu tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, kehadiran peneliti, subjek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, keabsahan data, analisis data, tahapan-tahapan penelitian, dan sistematika penelitian.

#### BAB IV Paparan Data Dan Temuan,

Dalam bab ini membahas mengenai pemaparan data dan temuan data pada penelitian. Pada bab ini membahas tentang gambaran umum penelitian dan verifikasi data lapangan

#### BAB V Pembahasan

Bab ini membahas mengenai strategi manajemen humas yang ada pada Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah dan manfaat cira di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah.

#### BAB VI Penutup

Bab ini memuat kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Penelitian**

Secara geografis Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah terletak di desa Blokagung Banyuwangi. Lembaga pendidikan ini didirikan berada di tempat yang strategis, karena tepat berada ditengah-tengah masyarakat yang membutuhkan pendidikan. Selain pendidikan umum disini juga ada pesantren yang mengajarkan ilmu-ilmu keagamaan. Dengan didirikannya lembaga pendidikan ini memudahkan para siswa, karena sudah ada sekolahan yang lebih dekat sehingga mereka tidak lagi menempuh jarak yang lumayan jauh dari tempat tinggal mereka.

Sementara Struktur ekonomi masyarakat sekitar MTs Al-Amiriyyah Blokagung mayoritas bekerja di pertanian, kedua sektor guru, dan ketiga sektor perdagangan. MTs Al-Amiriyyah Blokagung juga dikenal dengan pendidikan dengan biaya rendah atau murah, dengan kurikulum K.13 tentunya menjadi alternatif bagi masyarakat ekonomi.

Sedangkan kondisi MTs Al-Amiriyyah Blokagung berada di dekat dengan pondok pesantren dan MTs Al-Amiriyyah Blokagung masih dibawah naungan yayasan pondok pesantren, sehingga MTs Al-Amiriyyah didominasi agama Islam. Kondisi keagamaan Islam dalam ukuran keagamaan NU 98% dan ukuran lainnya 2% karena latar belakang desa sebelah yang beragama Hindu.

Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyyah (MTs A) Blokagung adalah salah satu dari sekian unit pendidikan yang ada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi yang merupakan anggota KKM MTs Negeri Sambirejo.

MTs Al Amiriyyah berdiri sejak tanggal 02 April 1968 pada tanggal 26 November 1983 mendapat akte pendirian dengan No. LM/3712-13/1983 dengan Nomor Statistik Madrasah (NSM) : 121235100017 dan pada tahun 2003 memperoleh Nomor urut Sekolah (NUS) dari Dinas P dan K kota Banyuwangi dengan Nomor : 210210, dan MTs Al Amiriyyah merupakan salah satu MTs Swasta terbanyak siswanya di Banyuwangi.

Sejak berdirinya MTs Al-Amiriyyah sampai tahun 1980 masih mengikuti Program Kurikulum Madrasah Diniyyah (Madrasah yang ada di Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi), siswa-siswi dalam proses belajar-mengajar terpisah antara putra dan putri dan seragamnya masih menggunakan ala pondok pesantren yang menggunakan sarung dan sandal, materi pelajaran bercampur antara materi yang berasal dari Departemen Agama dengan materi yang berasal dari Diniyyah Pondok Pesantren. Namun seiring dengan perkembangan zaman, situasi dan kemajuan teknologi, keadaan pendidikan di MTs Al-Amiriyyah juga mengalami perubahan baik dalam bidang proses belajar mengajar dan kerapian serta ketertiban pelaksanaan Proses Belajar Mengajar (PBM).

Kepemimpinan MTs Al-Amiriyyah tahun 1979 sampai dengan 1982 di pimpin oleh KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I, M.H. Sebagai kepala sekolah pada tahun 1981-1982 MTs Al-Amiriyyah dengan perhatian Departemen Agama yang membina dan mengembangkan pendidikan yang ada di dalam Pondok Pesantren, sejak itu MTs Al-Amiriyyah mengikuti kurikulum Departemen Agama, sekaligus peserta didiknya berhak mengikuti Ujian Negara.

Departemen Agama dengan segala perhatiannya pada tahun 1981 mengirim bantuan guru ke MTs Al-Amiriyyah, beliau adalah Bapak Joko Supriyono, S.Ag, M.Pd.I yang dinasnya terhitung 01 Agustus 1981 dengan S.K Ka Depag Kabupaten Banyuwangi Nomor: Min.26/1a/Agustus/81. Mulai tahun 1983-1984 dipercaya sebagai Kepala MTs Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sampai dengan tahun 1994, kemudian beliau ditugaskan di Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah, kepala sekolah MTs Al-Amiriyyah ditugaskan kepada Drs. M. Khozin Kharis 1994 sampai tahun 2000, kemudian pada tahun 2001 beliau ditugaskan ke Madrasah Aliyah AlAmiriyyah dan Kepala MTs Al-Amiriyyah pada tahun 2001 sampai dengan 2008 dikepalai oleh Drs. Muh. Nuchi, M.Pd.I, kemudian setelah itu digantikan oleh Bapak Masrofi, M.Pd.I sampai dengan tahun 2019, beliau di tugaskan menjadi Penjamin Mutu Pendidikan di Yayasan Darussalam. Kemudian pada Tahun 2019 tepatnya bulan Juli digantikan oleh Bpk. Ahmadi, M.Pd.I sampai sekarang.

## **B. Verifikasi Data Lapangan**

### **1. Data Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah MTs Al-Amiriyah Blokagung**

Menjadi seorang pemimpin adalah tanggungjawab yang sangat berat, sebab untuk mendapatkan pengikut yang setia dan sejalan dengan kepemimpinannya sangatlah sulit, dari itu sebagai seorang pemimpin yang mampu memberikan perubahan bagi bawahanya dalam kepemimpinan transformasional diperlukan dimensi atau perilaku- perilaku sebagai berikut sebagai seorang pemimpin:

#### **a. Perilaku *Idealized Influence***

Pemimpin hendaknya memiliki perilaku dapat di idealkan oleh bawahanya, sebab dengan adanya perilaku individu yang diedalkan akan memberikan dampak perubahan terhadap yang dipimpin. Pemimpin hendaknya memiliki keyakinan diri yang kuat, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi misi menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan kepada bawahannya. Pemimpin harus mampu menentukan visi misi serta gambaran masa depan yang jelas, dalam membentuk visi misi pemimpin tidak hanya melibatkan dirinya saja akan tetapi ia dapat melibatkan orang lain dalam mengampil keputusan dalam menentukan visi misi dan arah tujuan dari organisasi yang dipimpin.

Perilaku yang dapat menimbulkan kepercayaan bawahan terhadap yang dipimpin sangatlah berpengaruh terhadap berlangsungnya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Dengan adanya mengikut sertakan komponen yang lain

dalam pengambilan keputusan merupakan perilaku yang dapat di idealkan pada pemimpin oleh bawahannya. Dengan begitu perilaku tersebut menjadi faktor dalam menentukan keberlangsungan dan keberhasilan pemimpin dalam memimpin kelompoknya. Pernyataan tersebut terungkap melalui hasil wawancara peneliti bersama kepala MTs Al-Amiriyah Blokagung bapak Ahmadi:

*“Sebagai seorang pemimpin harusnya memiliki perilaku yang ideal bagi yang di pimpin, sebab pemimpin adalah panutan yang akan menjadi contoh pertama yang akan di tirukan oleh yang lain, sebisa mungkin saya sebagai seorang pemimpin akan menunjukkan perilaku yang ideal bagi rekan kerja saya, mengikutserakan mereka dalam pengambilan keputusan seperti penentuan visi misi ssekolah tentunya saya akan mengikut sertakan mereka juga, sebab dalam pengambilan keputusan ini saya tidak bisa menentukan sendiri. Ya sebagai individu yang dapat diidealkan oleh rekan kerja saya akan menunjukkan dan memberi pencontohan perilaku-perilaku yang dapat membuat mereka memberikan kepercayaan kepada saya.”*

Dari hasil wawancara kepada bapak kepala madrasah juga diperkuat dengan hasil wawancara kepada salah satu guru di madrasah yang memegang peran sebagai waka kurikulum, beliau mengatakan:

*“Bapak ahmadi itu orangnya enakan, dalam artian fleksibel beliau itu bisa bertindak sesuai dengan apa yang sedang terjadi, enak pokoknya, ya bapak ahmadi itu orangnya dapat dipercaya sebagai pemimpin di madrasah ini, bapak itu selalu menunjukkan perilaku-perilaku dan moral yang baik sehingga kami sangat mengidealkan sosoknya, kita sangat menghormati beliau dalam memimpin sebab beliau adalah figur yang memberi contoh yang baik dalam segala hal baik itu dalam segi ucapan, tindakan dn perilakunya. Dalam mengambil keputusan penentuan visi misi beliau juga mengikutsertakan seluruh dewan guru yang disitu tidak berhalangan hadir dan karyawan serta komite madrasah juga.”*

Kaitanya dengan perilaku indifidu yang diedealkan ini sangat penting sekali dalam diri seorang pemimpin. Bawahan yang dipimpin akan menaruh

rasa kagum terhadap pemimpinnya dan memberikan kepercayaan penuh kepada orang yang diidealkan, dengan begitu kepemimpinan yang ada akan berjalan sesuai dengan visi misi yang telah ditentukan. Dan melalui perilaku individu yang diidealkan pemimpin akan mampu memberikan perubahan kepada yang dipimpinnya untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

b. Perilaku *Inspiration Motivation*

Sebagai pemimpin transformasional dalam sebuah madrasah sebaiknya kepala madrasah memiliki dan menerapkan perilaku inspirasi yang dapat mendatangkan motivasi bagi bawahannya. Sebab sebagai bawahan pastilah memerlukan motivasi dalam bekerja terlebih dalam dunia pendidikan. Keterangan tersebut terungkap melalui hasil wawancara peneliti bersama bapak Ahmadi sebagai kepala madrasah, beliau mengatakan bahwa:

*“Dalam memimpin yang jelas saya akan mencari cara atau inspirasi bagaimana caranya agar rekan kerja saya dapat termotivasi agar mereka mau meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru. Nah dari sisi sini saya memimpin mereka tidak hanya menggunakan gaya kepemimpinan satu saja akan tetapi saya akan menggunakan gaya kepemimpinan yang lain dimana gaya kepemimpinan tersebut dapat saya terapkan dalam kondisi yang tepat, nah seperti dalam pengambilan keputusan terkadang saya menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan terkadang saya juga menggunakan gaya kepemimpinan yang partisipasi dan terkadang menggunakan gaya kepemimpinan yang situasional. Selain itu sebagai pemimpin yang dapat menginspirasi rekan kerja saya sebisa mungkin menciptakan suasana yang kekeluargaan yang damai dan nyaman serta suasana yang kondusif dilingkungan madrasah.”*

Selain itu dari hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan di MTs Al-Amiriyah

Blokagung bapak Arif sebagai ketua Tata Usaha Di madrasah tersebut mengatakan:

*“Pak ahamadi itu orangnya demokratis dan kondisional, enaknya bareng sama pak ahmadi itu beliau apabila bersama sebisa mungkin beliau menunjukkan bahwa kita itu adalah sebuah keluarga, teman atau sahabat, dan rekan kerja. Beliau juga terkadang berperan sebagai seorang bapak dalam kepemimpinannya ketika kita membutuhkan solusi beliau juga ikut andil dan setiap tutur katanya itu mengayomi sesama. Bapak itu orangnya sangat gati sekali mengenai kebersihan, kedisiplinan dan keaktifan, contoh saja beliau itu sebelum guru-guru datang beliau sudah datang lebih dahulu sebalum jam 07.00 jam 06.00 bapak sudah datang di madrasah. apa yang beliau lakukan adalah membersihkan halaman depan sana dan yang membersihkan kantor saat dewan guru belum datang siapa, ya beliau. Dalam aritan apa, bapak memberikan contoh yang dimulai dari dirinya terlebih dahulu agar yang lain mengikuti jejaknya atau disebut ibtida’ binafsik yakni memulai dari diri sendiri terlebih dahulu.”*

Dari hasil wawancara diatas juga dikuatkan dengan wawancara peneliti bersama bapak Muslimin sebagai ketua bidang sarana dan prasarana di MTs Al-Amiriyyah Blokagung, beliau mengatakan:

*“Pak Ahmadi orangnya selalu peka terhadap lingkungan sekitar, ketika beliau datang sebelum guru yang lain datang pak Ahmadi itu selalu membersihkan halaman dan kantor ini, dalam artian ibtida’ binafsik memulai dari diri sendiri, dalam artian ketika kita ingin anak didik kita disiplin ya itu harus diawali dari kita terlebih dahulu kita sebagai guru juga harus disiplin terlebih dahulu datang sebelum siswinya datang, agar apa ketika kita meminta anak didik kita untuk disiplin untuk aktif mereka tidak membalikkan kenyataan bapak ibu guru menyuruh kita disiplin tapi datangnya terlambat, nah kalau seperti ini kan repot. Pak Ahmadi itu banyak akal untuk menumbuhkan motivasi, inovasi seperti menyediakan beberapa kotak tema untuk setiap kelompok guru mata pelajaran yang kemudian mereka diberikan tugas untuk menghidupkan taman itu agar tidak gersang setelah itu bagi kelompok yang berhasil membuat taman itu hidup kan diberikan reward pada kelompok yang berhasil tersebut. Selain itu bapak ahmadi juga mengadakan prestasi dari guru juga dari murid seperti duta kebersihan, duta kedisiplinan dan duta akhlaqul karimah dari guru ada dari murid juga ada”*

Dapat di simpulkan bahwa perilaku inspirasi yang diberikan pemimpin dapat menciptakan motivasi rekan kerja atau bawahan yang lain sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang tinggi kualitasnya. juga diperlukan dalam sebuah kepemimpinan transformasional agar kepemimpinannya berjalan dengan baik.

c. Perilaku *Intellectual Stimulation*

Berkaitan dengan perilaku yang diidealkan dan inspirasi yang membawa motivasi tersebut, kedua perilaku tersebut sangat menentukan dalam mengubah seseorang dalam sebuah kepemimpinan bagi seorang pemimpin. Dalam meningkatkan hasil yang maksimal dan keberhasilan menjadi agen perubahan dalam sebuah kepemimpinan diperlukan perilaku yang dapat memberikan stimulus intelektual bagi bawahannya agar hasil dari kinerjanya meningkat.

Seperti yang diungkapkan oleh guru mata pelajaran TIK di MTs Al-Amiriyyah bapak Shidiq Purnomo, mengatakan:

*“Untuk memberikan dorongan kepada guru bapak Ahmadi mengadakan sebuah kompetisi antar sesama guru, semisal sesama guru mata pelajaran sebisa mungkin kita dapat menuntaskan anak didik secara penilaian dalam bidang akademik diatas KKM, nah dari situ guru yang berprestasi akan mendapatkan reward. Sebagai guru tidak bisa lepas dari yang namanya RPP dan silabus sebab itu yang menjadi PAKEM kit dalam mengajar, agar semua guru-guru membuat RPP dan silabus ini bapak ahmadi memberikan dorongan dengan mengadakan kompetisi bagi guru yang menyelesaikan RPP sebelum dateline akan mendapatkan reward berupa ujah sekian-sekian bahkan dalam pembuatan dari pencetakan dan penjilidan itu di sediakan dari sekolah sendiri. Biar apa biar guru-guru itu tambah semangat. Disini pak Ahmadi juga mengadakan kompetisi duta bulliying, duta kebersihan dan akhlaqul karimah dari guru dan siswa.”*

Dapat disimpulkan bahwa sudah menjadi keharusan bagi pemimpin menjadikan lembaga yang dipimpinnya untuk menuju di perubahan yang lebih baik melalui sumber daya yang telah tersedia. Sebab sumberdaya tersebut secara

langsung berperan dalam proses peningkatan dan pencapaian visi misi yang telah ditentukan. Pemimpin hendaknya memberi stimulus atau dorongan agar sumber daya yang ada mampu berkembang dan dapat mengembangkan organisasinya ketaraf yang berkualitas

d. Perilaku *Individualized Consideration*

Sebagai pemimpin yang transformasional kepala madrasah harus mampu melakukan pengawasan serta pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Sebagai pemimpin hendaknya memberikan perhatian secara individu terhadap bawahannya yakni ia mampu menjadi seorang mentor dan pengawas dalam kepemimpinannya terhadap mereka yang dipimpin, menjadi wadah penampung ide-ide bagi bawahannya dan memberikan perhatian khusus dalam meningkatkan hasil kerja dalam sebuah organisasi. Sebagaimana pernyataan ini terungkap oleh kepala Madrasah bapak Ahmadi, mengatakan:

*“Sebagai kepala sekolah yang saya lakukan adalah memberikan pelayanan dan perhatian khusus terhadap rekan kerja saya agar apa agar mereka dapat menyatakan keluh kesah yang sedang dialami. Nah dari sini sebagai kepala sekolah yang berfungsi sebagai supervisor saya harus melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan sumber daya yang ada di madrasah ini, dari sini kami mengadakan yang namanya supervisi akademik. Dalam supervisi akademik ini ada tim assesor sendiri untuk mensupervisi tiap guru yang ada di madrasah, nanti kita dalam pelaksanaan supervisi ini kami menyediakan buku yang disitu ada pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada dewan guru pertanyaan tersebut menyangkut pertanyaan keadaan atau kendala sebelum supervisi, saat supervisi, dan setelah supervisi. Dari sini kita akan mengetahui dan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh dewan guru bersama-sama.”*

Dapat disimpulkan bahwa setelah diadakannya supervisi sebagai evaluasi diperlukannya tindakan dari seorang pemimpin untuk memfasilitasi sumber daya

yang ada agar kinerja mereka dapat mencapai pada tingkat yang maksimal, selain sebagai supervisor kepala madrasah juga berfungsi sebagai fasilitator juga.

## **2. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MTs Al-Amiriyyah**

seorang guru akan dikatakan profesionalisme ketika memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi sosial.

### **1. Kompetensi Pedagogik**

Untuk mengetahui kinerja guru di Mts Al-Amiriyyah Blokagung pada kompetensi pedagogik guru, maka peneliti mengambil informasi melalui sebuah wawancara kepada bapak Ahmadi selaku kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung.

*“Kompetensi pedagogik itu bisa dikatakan dimana seorang guru itu diharuskan untuk menyiapkan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebelum mengajar, mengapa kok begitu dikarenakan RPP itu sebagai pedoman guru dalam mengajar di kelas dan dalam mengembangkan kurikulum atau silabus, nah selain itu untuk mengetahui evaluasi kepada siswa saya sering mengadakan diskusi pada guru guru tersebut apakah beliau sudah menguasai materi mengajar yang disampaikan. Kemudian saya melihat tinjauan mengenai hasil belajar siswa tersebut melalui nilai-nilai siswa apakah selama belajar ada peningkatan atau tidak.”*

Selanjutnya hasil wawancara mengenai kompetensi pedagogik kepada bapak Sunaryo S.Pd, wawancara tersebut dilakukan diruang guru, Beliau adalah salah satu guru yang ada di MTs Al-Amiriyyah Blokagung yang sudah mengabdikan diri sampai sekarang selama 21 tahun dan beliau di madrasah

tersebut yang sebelumnya mengampu pelajaran Bahasa Inggris. Dalam wawancara yang dilakukan bapak Sunaryo mengatakan.

*“Ya dalam kompetensi pedagogik dalam menguasai pengelolaan pembelajaran, menguasai bahan pembelajaran saya selalu menyiapkan RPP. Selain itu dalam mengajar saya juga menggunakan referensi dari buku pelajaran LKS, referensi buku secara online juga. Kemudian dalam pembelajaran terkadang saya juga menggunakan media, dalam penggunaan media tergantung materi yang disampaikan, terkadang kita juga menggunakan media elektronik seperti proyektor, dan terkadang kita menggunakan media yang lain seperti menunjuk anggota tubuh kemudian anak-anak saya suruh mengucapkan sesuai dengan gerakan tangan saya, kan tubuh ini juga sebagai media pembelajaran juga. Artinya media itu tidak harus berupa kita membawa film-film atau apa, akan tetapi apapun yang ada dikelas itu apapun yang ada diruangan itu bisa menjadi media pembelajaran.”*

mengenai kompetensi pedagogik guru. Menurut Hasil Wawancara dari siswa-siswi mengatakan bahwa.

*“Iya, bapak ibu guru mengajar mata pelajaran dengan jelas kepada kami, iya kami selalu diberikan kesempatan untuk bertanya, kalau kami tidak mengerti dan belum faham maka bapak ibu guru akan menjelaskan ulang penjelasan tersebut kepada kami.”*

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung kepada bapak Sunaryo S.Pd dan bapak Muslimin, saat pembelajaran dikelas terlihat bahwa kompetensi pedagogik guru sudah cukup baik terlihat dengan indikator kompetensi pedagogik diantaranya pengelolaan pembelajaran, perencanaan serta pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran.

Dari beberapa hasil observasi dan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kompetensi pedagogik yang ada di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung tersebut sudah terlaksana. Dalam hal ini dibuktikan dengan adanya kemampuan pengelolaan pembelajaran, pengembangan Kurikulum atau

silabus, perencanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar walaupun pemanfaatan teknologi pembelajaran dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi belum sepenuhnya terlaksana. Hal ini dikarenakan terbatasnya sarana dan prasarana yang ada di MTs Al-Amiriyyah Blokagung yang berada dibawah naungan yayasan pondok pesantren Darussalam.

## 2. Kompetensi Kepribadian

Mengenai kompetensi kepribadian yang dimiliki guru di MTs Al-Amiriyyah, menurut bapak Ahmadi S.Pd.I.M.Pd.I diruang kepala madrasah pada tanggal 21 Juli 2021 pagi hari, bapak Ahmadi, S.Pd.I.M.Pd.I beliau adalah kepala di MTs Al-Amiriyyah Blokagung mengatakan bahwa

*“Ya menurut saya mereka sudah memenuhi persyaratan sebagai seorang guru atau pendidik. Memiliki kompetensi keguruan, cakap dalam ilmu pengetahuan, berkepribadian, dan taqwa, jika seorang guru itu bertaqwa kepada Allah SWT tentunya guru tersebut memiliki jiwa kepribadian yang baik. Menurut saya guru dimadrasah ini ramah, sopan, berwibawa dan disiplin serta aktif”*

Selanjutkan hasil wawancara peneliti kepada guru yang sebelumnya mengajar mata pelajaran Bahasa Inggris di MTs Al-Amiriyyah bapak Sunaryo mengatakan:

*“Ya saya sebagai seorang guru harus berusaha menjadi lebih baik, harus memiliki akhlaq mulia dan menjadi teladan yang baik serta menjadi contoh yang baik bagi anak-anak baik dari segi perilaku, perkataan, dan perbuatan. seorang guru harus bisa menjadi: pertama seseorang yang bisa digugu dan ditiru. ke dua, kemudian harus bisa menjadi orang tua dimana ketika anak mendekati kita itu merasa terayomi dan nyaman. ketiga kita juga harus bisa menjadi teman bagi muridnya artinya apa ya ketika mereka mendekati kita mereka tidak merasa takut mereka juga bisa bergurau bersama gurunya dia juga bisa bebas bercerita tentang dirinya kepada gurunya.”*

Kemudian mengenai kompetensi tersebut diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada bapak ketua bidang Sarana dan Prasarana di MTs Al-Amiriyyah

*“Ya guru itu harus menjadi teladan yang baik bagi siswanya. Memberikan akhlaq yang baik, sebab guru adalah panutan bagi siswanya apa yang dilakukan guru akan memberikan pengaruh pada muridnya. Dalam artian ketika kita ingin murid kita menjadi murid yang disiplin dan datang tepat waktu dari kita harus memberikan contoh terlebih dahulu yang diawali dari kita berangkat lebih pagi dan datang lebih awal sebelum murid datang begitu juga dalam hal keaktifan ataupun lainnya.”*

Sehubungan dengan hasil wawancara guru di atas peneliti juga mewawancarai salah satu siswa di MTs Al-Amiriyyah Blokagung mengenai kompetensi kepribadian tentang kompetensi kepribadian guru. Menurut dari hasil wawancara siswa di asrama unggulan program tahfid Mts Al-Amiriyyah oleh Ayu Meci siswi kelas VIII tentang kepribadian guru mengatakan:

*“Iya sebelum kami masuk kelas dan memulai proses pembelajaran kami akan melakukan pembacaan Asmaul Husna terlebih dahulu dan setiap guru yang memiliki mata pelajaran jam pertama dikelas kami selalu hadir mendampingi kami untuk membaca Asmaul Husna didalam kelas, dan terkadang bapak ibu guru juga membaca Asmaul Husna di halaman untuk mengontrol siswa yang telat. Setelah itu kami membaca doa terlebih dahulu dan memulai pelajaran dikelas. Sebelum belajar semua guru selalu mengucapkan salam. Oh iya bapak ibu guru tidak hanya didalam kelas saja mengucapkan salam akan tetapi ketika bertemu di luar jam sekolah pun bapak ibu guru juga mengucapkan salam.”*

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Mts Al-Amiriyyah Blokagung saat pembelajaran disekolah terlihat bahwa kompetensi kepribadian guru sudah terlihat dimana guru di Mts Al-Amiriyyah Blokagung memiliki sifat-sifat kepribadian yang baik seperti berakhlaq mulia, sopan, disiplin, aktif, menjadi

teladan baik bagi peserta didiknya meskipun belum semua indikator belum terpenuhi dalam kompetensi kepribadian dalam landasan teori.

a. Kepribadian Sosial

Selanjutnya, hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai kompetensi sosial guru yang ada di MTs Al-Amiriyah Blokagung menurut bapak Ahmadi diruang kepala Madrasah adalah sebagai berikut:

*“Hubungan yang terjalin antara guru, siswa dan kepala madrasah disini terjalin dengan baik. Dari saya sendiri pun harus memulai dengan komunikasi yang baik, bersikap ramah, sopan dan kita ciptakan suasana kekeluargaan serta saling kordinasi. Ya terkadang kita untuk menjalin hubungan antar guru kita mengadakan anjungsana, selain itu setiap pagi sebelum masuk jam sekolah kita melakukan rutin pengajian al-quran diruang guru juga. Jika bertemu dengan salah satu murid atau wali murid serta masyarakat sekitar dan sesama guru mereka saling menyapa.”*

Hasil wawancara peneliti kepada guru Bahasa Arab mengenai kompetensi sosial guru di MTs Al-Amiriyah

*“Hubungan antara siswa dan guru itu tidak hanya sebatas disekolah, ini harus di pahami kalo hubungan antara siswa dan guru hanya sebatas disekolah setelah siswa lulus ya sudah dia bukan murid saya, tapi tidak seperti itu hubungan antara siswa dan guru itu seumur hidup sampai kapanpun dia tetap murid saya dan saya tetap gurunya artinya apa sampai kapanpun guru menjadi contoh untuk siswanya baik yang masih sekolah atau tidak itu hubungan dimasyarakat, artinya apa ketika siswanya kembali kemasyarakat ketika melihat gurunya itu ya tetep sebagai figur yang bisa dicontoh. Jadi saya harus sebisa mungkin bergaul dengan peserta didik, guru dan masyarakat secara efektif begitu juga dengan orang tua/wali. mengindahkan norma-norma yang berlaku, santun, sopan, menerapkan prinsip persaudaraan, dan kebersamaan dan menerapkan prinsip gotong royong”*

Sehubungan dengan hasil wawancara kepada guru diatas mengenai kompetensi sosial guru peneliti juga mewawancarai salah satu siswi dari MTs Al-Amiriyah tersebut, berikut ini hasil wawancaranya.

*“Iya bapak ibu guru di sini sangat baik dan ramah kalau berbicara juga sopan, bapak ibu guru disini ketika bertemu kepada kami atau sesama guru pun juga saling menyapa. Ketika kami bercerita kepada bapak ibu guru kami merasa nyaman mereka terasa seperti menjadi orang tua kita juga.”*

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan di MTs Al-Amiriyyah Blokagung saat pembelajaran di madrasah terlihat bahwa guru di madrasah sudah memiliki kompetensi sosial dimana guru di MTs Al-Amiriyyah Blokagung memiliki kompetensi berkomunikasi lisan, mampu bergaul secara efektif dengan peserta didiknya ataupun sesama guru, bergaul secara santun dan sopan.

Dari hasil observasi dan wawancara diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi sosial guru di MTs Al-Amiriyyah terbilang baik, hal ini terlihat dari kompetensi guru yang dimiliki sesuai dengan kompetensi sosial pada landasan teori.

#### b. Kompetensi Profesional

Berdasarkan keterangan dari hasil wawancara kepada bapak Ahmadi mengenai indikator kompetensi profesional di ruang kepala sekolah mengatakan bahwa:

*“Guru di MTs Al-Amiriyyah bentuk konkrit yang profesional itu semisal bagaimana siswi yang diasuh atau di ajar lebih banyak memperhatikan apa yang disampaikan oleh guru tersebut, dan siswa bisa memberi timbal balik ini dalam artian siswa dapat dan mampu mengutarakan apa yang disampaikan oleh gurunya kemudian hasilnya guru menanyai apa yang diketahui oleh anak didiknya atau belum. Jika saya perhatikan guru MTs Al-Amiriyyah ini ya kalau mengenai mengenai belajar mengajar jika siswanya belum paham mengenai materi yang disampaikan oleh guru maka guru akan mengulang pembelajaran. Nah intinya dari situ guru harus menguasai bidang studi yang diajarkan.”*

Kemudian tentang kompetensi profesional kepada bapak Muslimin, wawancara tersebut dilakukan diruang guru beliau mengatakan:

*“Ya saya pasti menyiapkan metode dalam pembelajaran yang tepat dalam proses mengajar ya seperti metode ceramah dan tanya jawab, terus nanti saya akan bertanya kepada mereka apakah mereka sudah paham dengan materi yang saya sampaikan, dari semua siswa dikelaskan mereka memiliki kemampuan berbeda-beda dari setelah saya selesai menyampaikan materi di situ saya akan bertanya kepada mereka apakah mereka mengerti dan apakah mereka sudah paham dengan materi yang telah saya sampaikan. Ketika dalam penyampaian materi ada siswa yang kurang paham saya akan mengulangi menjelaskan kembali apa yang tidak mereka pahami. Untuk evaluasinya saya menilai dari hasil belajar siswa baik itu dari tes tertulis yang saya nilai dari hasil belajar siswa yaitu dari tes tulis dan menilai dari ranah kognitifnya”*

Kemudian tentang kompetensi profesional kepada bapak Sunaryo S.Pd, wawancara tersebut ia mengatakan bahwa:

*“Iya kalau saya selalu menggunakan referensi buku dari sekolah, namun terkadang saya juga memakai buku terbitan lain, selain itu terkadang saya juga menggunakan referensi dari online. Iya saya selalu menggunakan metode, yang pastinya ya semua guru pasti rata-rat menggunakan metode saat belajar ya bayangkan saja jika mengajar tidak menggunakan metode pasti pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik kan. Nah kalo metode yang saya gunakan ini ya adalah metode umpan balik, yaitu bagaimana ketika saya sudah selesai dalam menjelaskan materi yang saya sampaikan dan saya beri pertanyaan mereka bisa menjawab pertanyaan yang telah saya berikan. Tidak selalu menyediakan media hanya beberapa pembelajaran yang dibutuhkan jika materi yang saya sampaikan memang membutuhkan media tersebut baik media elektronik seperti proyektor film atau sebagainya sebab terkadang saya juga menggunakan media apapun yang ada di kelas”*

Berdasarkan observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa di MTs Al-Amiriyah Blokagung, kompetensi profesional guru sudah baik dilihat dari proses pembelajaran dimana guru memiliki kemampuan menguasai bidang ilmu yang diajarkan.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Mts Al-Amiriyyah Blokagung**

Perilaku-perilaku yang harus dimiliki oleh pemimpin transformasional agar dapat memberikan perubahan pada bawahannya, sebagai pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang ditetapkan adalah:

##### a. Perilaku *Idealized Influence*

Dalam hal ini kepala madrasah di MTs Al-Amiriyyah Blokagung saat memimpin beliau menerapkan perilaku *idealized influence* yakni Pemimpin hendaknya memiliki keyakinan diri yang kuat, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi misi menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan kepada bawahannya. Pemimpin harus mampu menentukan visi misi serta gambaran masa depan yang jelas, dalam membentuk visi misi pemimpin tidak hanya melibatkan dirinya saja akan tetapi ia dapat melibatkan orang lain dalam mengambil keputusan dalam menentukan visi misi dan arah tujuan dari organisasi yang dipimpin. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Urip Triyono (2019:105) dalam bukunya yang berjudul "*Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan.*"

##### b. Perilaku *Inspiration Motivation*

Dalam hal ini sebaiknya kepala madrasah memiliki dan menerapkan perilaku inspirasi yang dapat mendatangkan motivasi bagi bawahannya. Sebab

sebagai bawahan pastilah memerlukan motivasi dalam bekerja terlebih dalam dunia pendidikan dan dengan adanya perilaku atau inspirasi yang diberikan pemimpin dapat menciptakan motivasi rekan kerja yang lain sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang tinggi kualitasnya. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Urip Triyono (2019:106) dalam bukunya yang berjudul “*Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan.*”

c. Perilaku *Intellectual Stimulation*

Sebagai kepala madrasah dalam hal ini kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyah Blokagung dalam memimpin lembaga pendidikan ia menerapkan perannya dengan menerapkan perilaku yang memberikan dorongan atau rangsangan yang mendorong bawahannya agar mampu mencurahkan upaya untuk pemecahan suatu problem yang ada. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Urip Triyono (2019:106) dalam bukunya yang berjudul “*Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan.*”

d. Perilaku *Individualized Consideration*

Dalam hal ini kepala MTs Al-Amiriyah Blokagung saat memimpin menerapkan perilaku *individualized consideration* yakni dengan memberikan perhatian khusus atau individu kepada bawahannya agar mereka mampu meningkatkan upayanya dalam pencapaian tujuan ke dalam tingkatan yang lebih tinggi dengan memeriksa kebutuhan dan memberikan pelayanan tiap individu. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang

dikemukakan oleh Urip Triyono (2019:106) dalam bukunya yang berjudul *“Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan.”*

## **2.Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MTs Al-Amiriyyah**

profesional berasal dari kata profesi yang berarti jabatan. Orang yang profesional adalah orang yang mampu melaksanakan tugas jabatannya secara mumpuni, baik secara konseptual maupun aplikatif. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan mumpuni dalam melaksanakan tugas jabatan guru.

Selanjutnya seorang guru akan dikatakan profesionalisme ketika memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi sosial

### **a. Kompetensi pedagogik**

Sebagai guru yang mampu meningkatkan kinerjanya guru di MTs Al-Amiriyyah Blokagung memiliki kompetensi pedagogik, guru memahami kemampuan siswa yang berbeda-beda, begitu pula saat pembelajaran dikelas guru selalu memahami dan memperhatikan kondisi peserta didiknya, seperti ketika siswa tidak memahami dalam penguasaan materi yang disampaikan guru, maka guru akan menjelaskan ulang materi tersebut. Dalam evaluasi proses pembelajaran guru melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa baik dalam bentuk tertulis ataupun lisan. Hal ini sesuai dengan teori mengenai kinerja guru yang harus memiliki empat elemen pada dirinya dalam UU RI Nomor 19 Tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 dalam buku Muwahid Sulhan (2013:110).

b. Kompetensi kepribadian

Untuk meningkatkan kualitas guru dalam pembelajaran guru di MTs Al-Amiriyyah dalam pembelajaran telah memiliki dan menerapkan kompetensi kepribadian yang baik dalam pembelajaran di madrasah, indikator yang mencerminkan kepribadian positif seorang guru yakni; sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial dan hukum. guru di madrasah sudah memiliki kepribadian sesuai dengan UU RI dalam Muwahid Sulhan (2013:110) mengenai indikator kompetensi kepribadian pada landasan teori meskipun tidak semua indikator tersebut dimiliki.

c. Kompetensi sosial

Sebagai tenaga pendidik guru di MTs Al-Amiriyyah Blokagung menunjukkan tindakan atau kinerja yang dapat menunjang dalam mencapai tujuan secara memuaskan dengan kompetensi sosial yang dimilikinya, melalui penyampaian materi guru menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh siswa. Guru bergaul secara efektif dengan siswa pendidik dan wali hal ini dilihat bahwa guru MTs Al-Amiriyyah ketika berpapasan dengan peserta didik, pendidik, orang tua, atau masyarakat, kepala sekolah dan murid yang ada di lingkungan sekolah dengan tersenyum ramah dan menyapa dengan salam, kemudian melakukan pengajian tadarus Al-Qur'an setiap pagi sebelum proses pembelajaran di sekolah selesai yang diikuti oleh semua guru selain itu juga mengadakan anjarsana dengan guru-guru lain, menerapkan prinsip gotong royong, prinsip persaudaraan yang terlihat dari interaksi antar kepala dengan

guru, guru dengan murid dan lingkungan sekolah mereka berkomunikasi dengan baik secara lisan dan menciptakan suasana kekeluargaan antar sesama. Hal ini sesuai dengan teori kinerja guru yang dikemukakan oleh Muwahid Sulhan (2013:110) dalam bukunya yang berjudul *“Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.”*

d. Kompetensi *profesional*

Untuk menunjukkan kualitas guru yang baik maka guru di MTs Al-Amiriyyah melaksanakan kompetensi profesionalnya dalam membimbing peserta didik dalam pembelajaran di madrasah. Penguasaan terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar setiap mata pelajaran atau bidang yang dikuasai. Melakukan pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai dengan kreatif. Melakukan pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan yang reflektif. Hal ini selaras dengan pendapat Muwahid Sulhan (2013:110) mengenai Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 dalam bukunya yang berjudul *“Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.”*

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Pola kepemimpinan transformasional di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung dalam kepemimpinannya telah berperan sebagai pemimpin yang transformasional yakni kepala madrasah berperan dengan menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional yakni: 1) Perilaku *Idealized Influence*, merupakan Pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi misi menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan kepada bawahannya 2) *Inspiration Motivation*, memiliki arti memberikan semangat untuk membangkitkan antusiasme dan optimisme pegawai. Dalam hal ini berarti pemimpin memberikan memberikan arti dan tantangan dengan maksud menaikkan semangat, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan 3) *Intellectual Stimulation*, merupakan perilaku yang memberikan dorongan atau rangsangan yang mendorong bawahannya agar mampu mencurahkan upaya untuk pemecahan suatu problem yang ada 4) *Individual Consideration*, yakni dengan memberikan perhatian khusus atau individu kepada bawahannya agar mereka mampu meningkatkan upayanya dalam pencapaian tujuan ke dalam tingkatan yang lebih tinggi dengan memeriksa kebutuhan dan memberikan pelayanan tiap individu.

2. Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung sudah memiliki beberapa indikator profesionalisme guru yang mencukupi dari hasil pembinaan kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung. Di samping itu guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amiriyyah Blokagung juga mampu mengaplikasikan empat kompetensi untuk meningkatkan kinerjanya, yakni: 1) kompetensi pedagogik, Dalam hal ini dibuktikan dengan adanya kemampuan pengelolaan pembelajaran, pengembangan Kurikulum atau silabus, perencanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar 2) kompetensi kepribadian, kompetensi yang mencerminkan kepribadian positif yakni: sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial dan hukum 3) kompetensi sosial, yakni memiliki kompetensi berkomunikasi lisan, mampu bergaul secara efektif dengan peserta didiknya ataupun sesama guru, bergaul secara santun dan sopan 4) kompetensi profesional, yakni dilihat dari proses pembelajaran dimana guru memiliki kemampuan menguasai bidang ilmu yang diajarkan dalam proses pelaksanaan pembelajaran baik di lingkungan sekolah, kelas ataupun masyarakat.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan penelitian ini terdapat pada waktu yaitu penelitian hanya dilakukan dalam waktu dua bulan, yang sebenarnya waktu penelitian kualitatif itu kurang lebih enam bulan. Ada juga informan dalam penelitian hanya melibatkan pihak internal dari kepala sekolah, guru dan peserta didik, belum sampai pada wali siswa, lulusan madrasah, dan masyarakat sekitar. Keterbatasan selanjutnya yaitu lokasi yang peneliti lakukan hanya dalam lingkup sekolah saja dengan langsung observasi di objek penelitian, belum sampai pada website dari luar seperti berita di Radar, link yang dimiliki madrasah dll. Dan masih banyak keterbatasan yang dialami peneliti, diharapkan penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya dengan tema yang sama.

## **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini maka peneliti memberikan saran yaitu bahwa:

1. Kepala Madrasah Al-Amiriyyah Blokagung diharapkan untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan empat komponen kepemimpinan transformasional dalam praktik kepemimpinannya di Mts. Al-Amiriyyah, agar sekolah dapat berkembang dan menuju sekolah yang lebih baik. Adapun komponen tersebut adalah Perilaku Idealized Influence, Inspiration Motivation, Inspiration Motivation, Individual Consideration. Selain itu kepala madrasah agar terus memperhatikan dan mengawasi kinerja bawahannya agar pendidikan yang diselenggarakan menjadi lebih berkualitas,

2. Kepada guru atau karyawan diharapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya dengan mengaplikasikan ke empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional dalam proses pelaksanaan pembelajaran. Guru diharap agar terus belajar dan mempertahankan nilai-nilai keprofesionalan dalam kehidupan sehari-hari, agar menjadi teladan yang baik atau *uswatun khasanah* bagi anak didiknya. Dan sebagai guru harus tetap bersemangat supaya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

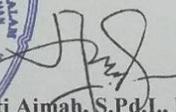
- Departemen Agama RI. 2015. *al-Qur'an Dan Terjemah*. Jakarta: Dirjen Kelembagaan Islam.
- Arikunto, Suharsimi. 1980. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bina Aksara.
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, H. Candra. 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Mala, Asnal. 2016. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Smp Negeri 4 Yogyakarta*. Eprintsuny.
- Nurdin, Syafruddin. 2005. *Guru Professional Dan Implementasi Kurikulum*. Ciputal: Quantum Teaching.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofyan. 1994. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sulhan, Muwahid. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Teras.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana.
- Surakhmad, Winarno. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmu Dasar Metode Dan Thenik*. Bandung: Tarsito.
- Triono, Urip. 2019. *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish.
- UU RI NO.14 tahun 2005. *Undang-undang guru dan dosen*.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*:

Multi Presindo

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

	<b>INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM</b> <b>IAIDA</b> <b>FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN</b> <b>TERAKREDITASI</b> <b>BLOKAGUNG - BANYUWANGI</b>
<small>Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp. 085258405333 , Website: www.iaida.ac.id , E-mail: iaidablokagung@gmail.com</small>	
Nomor : 31.5/274.47/FTK.IAIDA/C.3/III/2022 Lamp. : - Hal : <b>PENGANTAR PENELITIAN</b>	
Kepada Yang Terhormat: <b>MTs Al- Amiriyyah</b> <b>Blokagung, Banyuwangi</b>	
Di - Tempat	
<i>Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh</i>	
Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:	
Nama	: <b>ALAN PRAYOGA ROCHIM</b>
TTL	: <b>Manokwari, 20 Juni 2000</b>
NIM	: <b>18111110039</b>
Fakultas	: <b>Tarbiyah dan Keguruan (FTK)</b>
Program Studi	: <b>Manajemen Pendidikan Islam (MPI)</b>
Alamat	: <b>Manokwari Papua Barat</b>
HP	: <b>087754161701</b>
Dosen Pembimbing	: <b>Dr. Siti Aimah, S.Pd.I, M.S.i</b>
Untuk dapat diterima/melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program skripsi. Adapun judul penelitiannya adalah:	
<b>“Pola Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Madrasah Tsanawiyah Al- Amiriyyah Blokagung Banyuwangi ”</b>	
Atas perkenan dan kerjasamanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.	
<i>Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.</i>	
 Blokagung, 04 Maret 2022  <b>Dr. Siti Aimah, S.Pd.I, M.S.i.</b> NIPY. 3150801058001	



### SURAT KETERANGAN OBSERVASI

NOMOR: 31.1/ 96 /MTsA/E.05/ IV/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Amiriyah kecamatan Tegalsari, Kabupaten Banyuwangi, dengan ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa mahasiswa yang beridentitas di bawah ini:

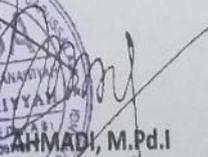
N a m a : ALAN PRAYOGA ROCHIM  
Tempat, Tgl Lahir : MANOKWARI, 20 JUNI 2000  
NIM : 18111110039  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Angkatan : 2018

Benar-benar telah mengadakan Penelitian di lembaga kami dalam rangka penyelesaian tugas Skripsi dengan Judul "**Pola Kepemimpinan Transformatif dalam meningkatkan profesionalisme guru MTs AL AMIRIYAH Blokagung Tahun Ajaran 2021/2022**" pada tanggal 6 April - 10 April 2022.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk sedapatnya dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blokagung, 10 April 2022

Kepala Madrasah

  
  
AHMADI, M.Pd.I

NIM	18111110039	
NAMA	ALAN PRAYOGA ROCHIM	
FAKULTAS	TARBIYAH DAN KEGURUAN	
PROGRAM STUDI	S1 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM	
PERIODE	20212	
JUDUL	POLA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU MTs AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG BANYUWANGI rn rn rn	

No	Periode	Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Uraian Masalah	Bimbingan
1	20212	01 Juni 2022	02 Juni 2022	Keterbatasan Penelitian, Implikasi Penelitian, Daftar Pustaka dan Abstrak	Menjelaskan Penulisan Keterbatasan Penelitian, Implikasi Penelitian, Daftar Pustaka dan Abstrak
2	20212	11 April 2022	17 April 2022	Kesimpulan dan Saran	Menjelaskan Penulisan Kesimpulan dan Saran
3	20212	06 Maret 2022	10 Maret 2022	Pembahasan Penelitian	Menjelaskan Penulisan Pembahasan Penelitian
4	20212	06 Februari 2022	09 Februari 2022	Hasil Penelitian	Menjelaskan Penulisan Hasil Penelitian
5	20212	13 Januari 2022	17 Januari 2022	Metode Penelitian	Menjelaskan Penulisan Metode Penelitian
6	20212	02 Januari 2022	06 Januari 2022	Penelitian Terdahulu dan Alur Pikir Penelitian	Menjelaskan Penulisan Penelitian Terdahulu dan Alur Pikir Penelitian
7	20212	22 Desember 2021	27 Desember 2021	Teori Penelitian	Menjelaskan Penulisan Teori Penelitian
8	20212	05 Desember 2021	09 Desember 2021	Definisi Operasional dan Sistematika Penyusunan Skripsi	Menjelaskan Penulisan Definisi Operasional dan Sistematika Penyusunan Skripsi
9	20212	23 November 2021	28 November 2021	Latar Belakang, Fokus, Tujuan dan Manfaat Penelitian	Menjelaskan Penulisan Latar Belakang, Fokus, Tujuan dan Manfaat Penelitian
10	20212	14 November 2021	17 November 2021	Pengajuan Tema, Masalah dan Variabel Penelitian	Menjelaskan Sistematika Pengajuan Tema, Masalah dan Variabel Penelitian



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 18%**

Date: Selasa, Agustus 02, 2022

Statistics: 2084 words Plagiarized / 11304 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

-----  
-----

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Menghadapi kehidupan di era modern saat ini salah satu upaya yang digunakan untuk mempersiapkan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Pendidikan menjadi peranan penting **alam meningkatkan sumber daya manusia**. Saat ini pendidikan berkembang begitu pesat dari masa ke masa. Dan nyatanya sekarang banyak sekali lembaga-lembaga pendidikan yang bermunculan hingga persaingan yang semakin ketat tidak dapat dihindarkan antara lembaga pendidikan.

Berbagai aspek dalam organisasi, manusia salah **satunya sumber daya yang ada** disetiap kegiatan organisasi. Organisasi atau **kepala madrasah harus mampu mengelola** manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba maju agar bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan **visi, misi dan tujuan madrasah** yang telah ditentukan.

Menciptakan dan menjadikan Negara yang maju, dimana lembaga tersebut mampu mengikuti dan mengejar arus persaingan maka, dalam hal ini pendidikan menjadi **peran yang sangat penting** dan utama. Selain itu kualitas pendidikan dalam Negara dapat menentukan keadaan dan tingkat maju mundurnya suatu bangsa. Di dalam suatu lembaga pendidikan diperlukan seorang pemimpin yang mengatur jalannya



## BIODATA PENULIS



Nama : Alan Prayoga Rochim

TTL : Manokwari, 20 juni 2000

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Alamat : Manokwari, Papua Barat

### **Riwayat Pendidikan**

1. SD Inpres 25 Prafi ( 2006-2012)
2. MTs N Prafi (2012-2015)
3. MAA Darussalam (2015-2018)
4. IAIDA (2018-2022)
5. PP. Darussalam (2015-sekarang)