

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM
PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU DI MAS RUHUL ISLAM
ANAK BANGSA ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

DENNI AULIA

NIM. 160206096

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi: Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2020M / 1442H**

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU DI MAS
RUHUL ISLAM ANAK BANGSA ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Ilmu Pendidikan Islam

Oleh:

**DENNI AULIA
NIM. 160206096**

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. Sri Rahmi, M.A
Nip. 197704162007102001

Pembimbing II



Ti Halimah, S.Pd.I, M.A
Nip. 197512312009122001

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU DI MAS
RUHUL ISLAM ANAK BANGSA ACEH BESAR

SKRIPSI

Telah diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Progam Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal

Senin, 21 Agustus 2020
2 Muharram 1442

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua

Dr. Sri Rahmi, M.A
NIP. 197704162007102001

Sekretaris

Dr. Murni, M.Pd
NIDN. 2107128201

Penguji I

Muhammad Faisal, M.Ag
NIP. 1971082419980381002

Penguji II

Ti Halimah, S.Pd.I, M.A
NIP. 197512312009122001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh



Dr. Muslim Razali, S.H., M.Ag
NIP. 195903091989031001

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH/SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Denni Aulia

NIM : 160206096

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

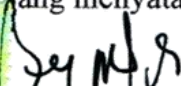
Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 30 Juni 2020



Yang menyatakan,


Denni Aulia

NIM. 160206096

ABSTRAK

Nama : Denni Aulia
NIM : 160206096
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar
Tebal Skripsi : 81 Halaman
Pembimbing 1 : Dr. Sri Rahmi, M.A
Pembimbing 2 : Ti Halimah, S.Pd.I, M.A
Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme Guru

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan profesionalisme untuk masa yang akan datang, yang didalamnya melibatkan motif dan memenuhi kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui komponen kepemimpinan transformasional dalam peningkatan transformasional di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, 2) Untuk mengetahui urgensi kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, 3) Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisa dengan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan 2 orang guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Implementasi komponen kepemimpinan kepala Madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa dilaksanakan dengan memberikan pengaruh, motivasi, bimbingan terhadap guru, 2) Urgensi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa adalah dengan melakukan kegiatan pembinaan untuk meningkatkan profesionalisme guru, 3) Faktor yang mendukung kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa adalah dengan adanya fasilitas yang memadai dan memberikan penghargaan atau *reward* kepada guru, 4) Faktor yang menghambat kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru adalah masih ada guru yang tidak meluangkan waktunya untuk mengikuti pelatihan atau pembinaan guru.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita umat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini berjudul **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar.”** Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Muslim Razali, S.H., M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Mumtazul Fikri, M.A selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
3. Ibu Dr. Sri Rahmi, M.A selaku dosen pembimbing pertama skripsi.
4. Ibu Ti Halimah, S.Pd.I, M.A selaku dosen pembimbing dua skripsi.
5. Kepala sekolah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian bagi peneliti.
6. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dan Perpustakaan Wilayah yang telah menyediakan bahan dalam penelitian ini.

7. Kepada orang tua tercinta yang telah memberi motivasi, semangat, perjuangan, pengorbanan dan kasih sayang sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik dan benar.
8. Keluarga besar yang selalu memberi motivasi agar terus menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.
9. Para sahabat yang selalu memberikan dukungan motivasi dan menyemangati dikala penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah membalas semua kebaikan mereka dengan balasan yang lebih baik. Penulis menyadari bahwa terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penyajian skripsi ini, untuk itu sangat di harapkan masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya hanya kepada Allah juga penulis mengharap semoga skripsi ini dengan segala kelebihan dan kekurangan dapat bermanfaat Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Banda Aceh, 30 Juni 2020

Penulis,

Denni Aulia
NIM. 160206096

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN BIMBINGAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Penjelasan Istilah	7
F. Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
G. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kepemimpinan Transformasional	15
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	15
2. Hakikat kepemimpinan Transformasional.....	18
3. Komponen Kepemimpinan Transformasional.....	19
4. Urgensitas kepemimpinan Transformasional	26
B. Profesionalisme Guru	28
1. Pengertian Profesionalisme Guru	28
2. Model Profesionalisme Guru.....	30
C. Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Profesionalisme Guru ...	33

D. Factor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Subjek Penelitian	37
D. Kehadiran Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Instrument Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data.....	41
H. Uji Keabsahan.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	44
2. Input, Proses dan Output Mas Riab	46
3. Keadaan Kepala Madrasah dan Guru MAS Riab	49
B. Hasil Penelitian.....	52
1. Komponen Kepemimpinan Transformasional kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	52
2. Urgensitas Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru....	60
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72

B. Saran.....	73
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	75
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Daftar Kegiatan Rutin Santri/Siswa-Siswi MAS RIAB 2019/2020.....48



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Surat Keterangan Pembimbing Skripsi

LAMPIRAN 2: Surat Izin Penelitian Dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry

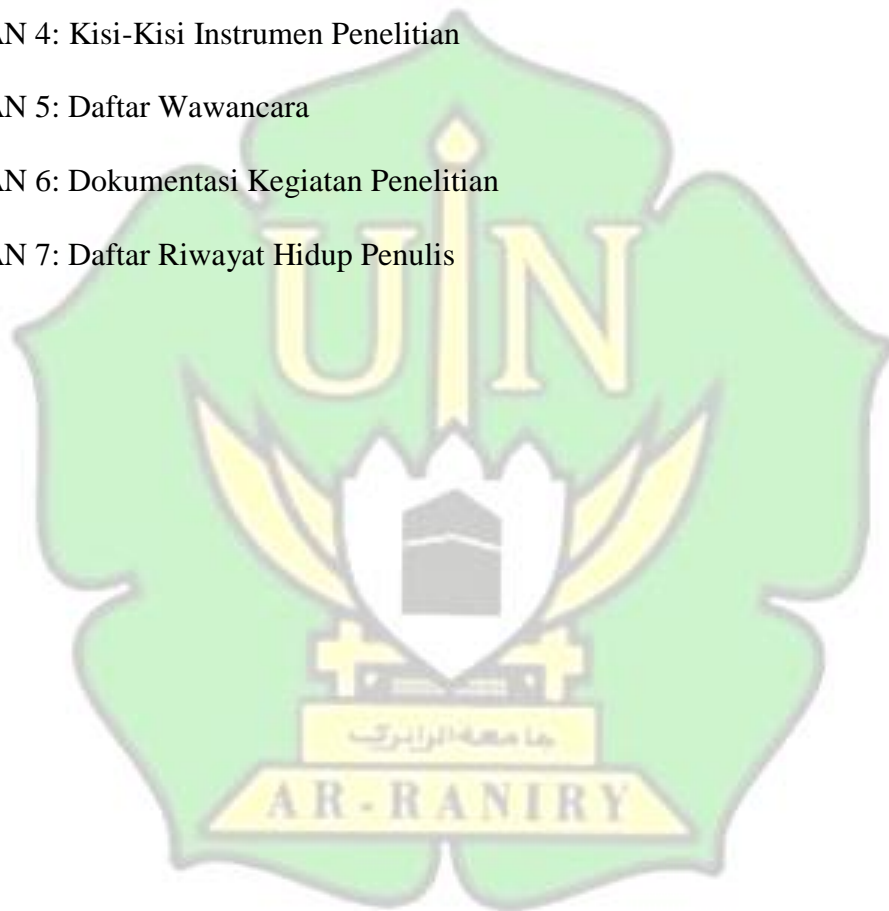
LAMPIRAN 3: Surat Keterangan Selesai Penelitian

LAMPIRAN 4: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

LAMPIRAN 5: Daftar Wawancara

LAMPIRAN 6: Dokumentasi Kegiatan Penelitian

LAMPIRAN 7: Daftar Riwayat Hidup Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin merupakan salah satu elemen yang terpenting dalam sebuah lembaga/organisasi yang tak pernah luput dari kehidupan sosial. Pemimpin muncul karena adanya sifat manusia yang berbeda – beda, kemudian disatukan dan diarahkan dengan gaya kepemimpinannya. Sebuah lembaga madrasah muncul dan berkembang tidak lepas dari sosok pemimpin yang ada di dalamnya. Dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala madrasah sangat berperan untuk menggerakkan berbagai komponen disekolah yang dipimpinya. Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan seseorang (pemimpin) untuk memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan seseorang.¹

Kepala madrasah selaku orang yang mempunyai wewenang dan kekuasaan, sudah seyakinya memiliki gaya kepemimpinan yang efektif agar dapat mengarahkan dan mengatur serta mengembangkan stakeholder atau komponen-komponen yang ada dilingkungan sekolah secara profesional, lebih khusus kepada guru dalam upaya meningkatkan profesionalismenya. Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan madrasah harus memiliki kemampuan

¹ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011), h. 19.

administrasi, komitmen tinggi, dan luas dalam melaksanakan tugasnya.² Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya, dan dalam proses tersebut kepala sekolah juga harus siap menghadapi hambatan dan rintangan yang terjadi serta melakukan hal yang kreatif dalam perubahan strategi. Kepala madrasah harus dapat menciptakan suasana belajar mengajar yang baik agar peningkatan sumber daya manusia juga dapat tercapai baik pula. Sebagai pemimpin, kepala madrasah hendaknya jangan bersikap otoriter yang menganggap dirinya seolah – olah penguasa.

Kepala madrasah harus menunjukkan sikap yang menyenangkan, sikap yang bersahabat, semangat yang tinggi, dan juga mempunyai wawasan yang luas, maka untuk itu kepala madrasah perlu menerapkan kepemimpinan yang transformasional. Seorang pemimpin yang transformasional harus sanggup mengubah sumber daya kelompok yang optimal dalam rangka untuk mencapai apa yang diinginkan sesuai target yang telah ditentukan. Dikatakan kepemimpinan transformasional jika pemimpin tersebut bisa mengubah situasi dan mempunyai nilai kebebasan, kesamaan, dan keadilan serta berbicara yang luhur.

Pemimpin seperti ini bisa membuat bawahannya melihat bahwa tujuan yang ingin dicapai lebih dari sekedar tujuan pribadi. Salah satu tujuan pemimpin kepala madrasah adalah menjadikan guru lebih profesional. Di negara kita ini meskipun program sertifikasi sudah berjalan, akan tetapi masih banyak guru – guru yang belum bisa menunjukkan

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007). h. 78.

profesional dalam praktiknya, karena masih ada sebagian guru yang melanggar kode etik profesinya, baik perencanaan pekerjaan, pelaksanaan maupun evaluasi dalam pekerjaannya.³ Tuntutan keprofesionalan suatu pekerjaan yang pada dasarnya menggambarkan salah satu syarat yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tersebut.

Tanpa dimiliki salah satu persyaratan tersebut, maka seseorang tidak dapat dikatakan profesional. Dengan demikian ia tidak memiliki kompetensi untuk pekerjaan tersebut. Jabatan guru merupakan salah satu jabatan profesional yang menuntut seorang guru untuk bekerja profesional. Melakukan sesuatu dengan profesional berarti seseorang melakukannya harus dengan keahlian. Namun, keahlian itu hanya bisa didapatkan melalui pendidikan khusus, dan guru merupakan orang yang mengikuti pendidikan keahlian tersebut melalui lembaga kependidikan. Karena itu, guru dituntut memiliki keahlian mendidik yang profesional.

Guru yang profesionalisme pada intinya adalah guru yang memiliki standar kompetensi yang tinggi dalam melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Sebagaimana yang diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa pendidik harus memiliki standar kompetensi guru yang mencakup empat hal yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kompetensi

³ E. Mulyasa, *Uji Kinerja Guru, Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013). h. 10.

pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.⁴ Dalam hubungannya dengan tenaga profesional kependidikan, kompetensi menunjuk pada performance atau perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan mencakup karakteristik–karakteristik prasyarat yang meliputi relevan dengan pengajaran dan berorientasi pada kualitas.⁵

Profesionalisme guru tidak akan berjalan mulus tanpa adanya usaha – usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah, sebab salah satu di antara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya upaya – upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa.

Bedasarkan observasi awal penelitian di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa yang merupakan salah satu lembaga pendidikan berstatus yayasan yang berada di Aceh Besar dan kepala madrasah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa memiliki kualifikasi pendidikan Pasca Sarjana (S2). Kepala madrasah disini berperan tidak hanya sebagai kepala madrasah saja, akan tetapi juga berperan sebagai pimpinan dayah, karena MAS Ruhul Islam Anak Bangsa lembaga pendidikan berbasis *Boarding School*. Namun, yang menjadi objek penelitian disini adalah Kepala madrasah menjadi panutan untuk bawahannya serta

⁴ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Kependidikan pasal 35 ayat (4)

⁵ Siti Fitriana, “Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan” <https://media.neliti.com/media/publications/146215-ID-pentingnya-profesionalisme-guru-dalam-me.pdf>(diakses pada 29 desember 2019, pukul 22:33).

memberikan inspirasi dan motivasi untuk membawa perubahan Madrasah yang lebih baik ke masa yang akan datang.

Salah salah satu perubahan yang terjadi di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, Sejak empat tahun terakhir setelah pergantian kepala sekolah sudah menunjukkan perubahan – perubahan yang signifikan salah satunya dalam peningkatan profesionalisme guru. Guru bertanggungjawab terhadap perkembangan peserta didik dan juga mampu mengelola diri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sedangkan sebelum pergantian kepala madrasah, keadaan pendidik dan kependidikan pada madrasah tersebut menunjukkan kurang disiplin pada sebagian pendidik dan kependidikan, tidak peduli terhadap perkembangan atau prestasi peserta didik dan juga tidak adanya motivasi dari pendidik maupun kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sehari.

Dari uraian di atas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana komponen kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa?

2. Bagaimana urgensi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa?
3. Apasaja faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui komponen kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa.
2. Untuk mengetahui urgensi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat menambahkan pengetahuan mengenai kepemimpinan transformasional yang baik dan dapat membawa perubahan dalam meningkatkan profesionalisme bawahan dalam sebuah organisasi atau lembaga. Penelitian

ini semoga dapat memberikan informasi bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa.

2. Manfaat praktis

A. Bagi Kepala Madrasah

Dapat mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru dan juga untuk membawa sebuah perubahan di masa yang akan depan.

B. Bagi Guru

Dapat meningkatkan kemampuan profesionalisme dan juga motivasi kerja yang tinggi serta mampu mengelola dirinya dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

E. Penjelasan Istilah

Agar mudah untuk memahami isi skripsi ini dan tidak terjadi kekeliruan dalam memahami kata-kata yang telah peneliti gunakan dalam penulisan, maka peneliti mencoba menguraikan beberapa istilah kata yang perlu dijelaskan.

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan merupakan agen perubahan (*agent of change*) yang dilaksanakan melalui proses dinamis dan didalamnya

terdapat relasi timbal balik antara bawahan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.⁶ Kepemimpinan Kesanggupan yang dipunyai oleh seseorang untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain menurut kepemimpinannya.⁷

Secara istilah atau kata pemimpin transformasional terdiri dari dua suku kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Adapun istilah transformasional atau transformasi bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan lain sebagainya).⁸ Bahkan ada juga yang menyatakan bahwa kata transformasional berinduk dari kata “*to transform*” yang memiliki makna mengtransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Contohnya nya mengtransformasikan visi dan misi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, dan sebagainya.

2. Profesionalisme Guru

Profesionalisme pada seorang guru mengandung dua istilah yang masing-masing mempunyai pengertian atau makna, yaitu istilah “profesional” dan “guru”. W.J.S. Poerwadarminto dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia mengartikan Profesional secara etimologi berasal dari bahasa inggris “*profession*” yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan.⁹

⁶ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 21.

⁷ Susmiyati, “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*” (Jurnal Episteme, Vol 11, No 1, Juni 2016). h. 3.

⁸ Bahar Agus Septiawan, *Transformtional Leadership*, Cet Ke-1, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013). h. 97.

⁹ W. J. S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003). h. 909

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Guru adalah seorang yang bekerja pekerjaannya (mata pencaharian, profesinya) mengajar.¹⁰ Dalam Bahasa Arab disebut *Mu'allim* dan dalam Bahasa Inggris disebut *Teacher*. Itu semua memiliki arti yang sederhana yakni guru adalah seorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.¹¹

Berdasarkan pengertian di atas, dalam konteks ini guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi kognitif maupun potensi psikomotorik. Profesi secara umum dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan sosial yang berguna bagi kemaslahatan umum, yang betul-betul menguasai pekerjaannya baik secara teori maupun secara praktek melalui pendidikan dan pelatihan khusus.

Jadi profesionalisme dalam pendidikan yaitu seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus di bidang pekerjaan yang mampu mengembangkan karya itu secara ilmiah disamping mampu menekuni bidang profesinya selama hidupnya. Guru yang profesional yaitu seorang guru yang memiliki kompetensi keguruan di lembaga pendidikan.

Dari pemahaman tentang pengertian/definisi “profesional” dan pengertian “guru” maka dapat kita pahami bahwasanya profesionalisme guru secara utuh yaitu

¹⁰ Tim penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1993). h. 143.

¹¹ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: Stain Press, 2012). h. 146.

seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan yang memiliki kompetensi keguruan berkat pendidikan atau latihan dilembaga pendidikan guru dan mampu mengembangkan profesinya secara ilmiah.¹²

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti dengan mendapatkan hasil yang empiris. Tujuan dari penelitian terdahulu yakni sebagai bahan pemula dan untuk membandingkan antara peneliti satu dengan peneliti yang lainnya. Dari penelitian terdahulu yang dijadikan praktikan rujukan adalah sebagai berikut:

Masitah, Tahun 2017. Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Banda Aceh. Dengan judul Peran Supervisor Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di SMAN 1 Pantan Cuaca. Penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru yaitu, peran supervisor sebagai koordinator, peran supervisor sebagai pimpinan kelompok dan peran supervisor sebagai evaluator. Kendala supervisor SMAN 1 Pantan Cuaca dalam peningkatan kompetensi profesional guru yaitu kendala supervisor sebagai koordinator yaitu jarak tempuh yang jauh yang membuat segala program tidak berjalan baik. Kendala supervisor sebagai pimpinan kelompok yaitu: kurangnya motivasi tersendiri dari guru. Kendala supervisor sebagai evaluator yaitu: kurangnya kerjasama orang tua terhadap hasil yang diperoleh oleh guru. Adapun kendala lainnya, jarak lokasi,

¹² W. J. S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia...*, h. 911

kurangnya alat komunikasi, kurangnya tenaga personalia, dan kurangnya sarana dan prasarana seperti kurangnya ruangan, lab computer dan lab lainnya seperti lab biologi dan lab kimia.

Hanik Fuziyah, Tahun 2017. Dalam jurnalnya yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Transformasional di bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan” mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan mutu pendidikan tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya motivasi dan adanya kesadaran dalam diri kepala sekolah tersebut serta semangat mengabdikan yang akan melahirkan visi kelembagaan maupun kemampuan konsep yang jelas. Dan ini merupakan faktor yang paling penting sebab tanpa adanya kesadaran dan motivasi mengabdikan inilah semua usaha yang dilakukan tidak akan memberikan hasil maksimal dan realisasi juga tidak akan optimal.

Susmiyati, Tahun 2016 dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Sekabupaten Tulungagung” mengemukakan bahwa rendahnya kinerja guru sekaligus juga menunjukkan rendahnya kualitas pendidikan di negara ini. Banyak fakta dilapangan yang menunjukkan masih rendahnya kinerja guru. Hasil wawancara menunjukkan beberapa gambaran mengenai kondisi yang dimaksud, antara lain guru tidak membuat perencanaan yang memadai dalam menjalankan tugas mengajar, tidak menyusun dan membuat RPP, dan ada juga guru yang mengajar dengan acuan buku. Oleh karena itu,

dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah yang dipimpinnya.

Fatinam, Tahun 2016 dalam jurnalnya yang berjudul “Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru” mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru pada SD Negeri Pontianak barat berhasil dengan baik yang ditunjukkan oleh kinerja guru yang semakin membaik. Adapun faktor yang menghambat dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah ketidak tegasan dalam *Punishment* dan *reward*, kurangnya pembiayaan pendidikan yang secara khusus dialokasikan untuk peningkatan profesionalisme guru, selain daripada itu adalah faktor dari dalam diri pendidik itu sendiri yang kurang berminat untuk mengembangkan potensi, dan inovasi.

Emy Putri Anandawati, Tahun 2018 dalam jurnalnya yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SDIT Muhammadiyah Al Kautsar Gumpang Kartasura” mengemukakan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional Kepala SDIT Muhammadiyah Al Kautsar melakukan perubahan pada kebersihan, kedisiplinan guru dan karyawan serta menjalankan visi dan misi sekolah serta meningkatkan kedisiplinan dan kebersihan warga sekolah. Setiap kegiatan yang diadakan oleh kepala sekolah selalu menekankan kedisiplinan bagi setiap warga sekolah. Selain kedisiplinan kepala sekolah juga menekankan kepada seluruh warga sekolah untuk menjaga kebersihan kepala sekolah. Faktor pendukung penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah,

ketersediaan sarana prasarana sekolah yang memadai. Keberadaan guru-guru muda yang berpandangan luas, memiliki semangat yang tinggi, pemahaman terhadap IT yang tinggi. Terdapat kerjasama yang baik antara kepala sekolah, guru, karyawan dan orangtua siswa. Adapun faktor penghambat penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah ketidakpercayaan, keterbatasan jam kerja dan karakter individu yang berbeda – beda. Ketidakpercayaan menghambat penyelesaian masalah, demikian pula dengan keterbatasan jam kerja dan karakter individu yang berbeda-beda.

Dari keseluruhan hasil penelitian yang ditulis dalam skripsi di atas, penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian tersebut. Dalam penelitian ini pembahasannya fokus pada kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dan memahami penulisan skripsi ini, maka penulis membuat sistematika penulisan dalam V Bab. Adapun sistematika ini sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan meliputi: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penjelasan Istilah, Penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

BAB II, Pada Bab ini peneliti akan membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Peningkatkan Profesionalisme Guru.

BAB III, Pada Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi Penelitian, subjek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument pengumpulan data, analisis data, dan uji keabsahan data

BAB IV, Pada Bab yang ke empat ini membahas mengenai temuan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang meliputi: gambaran umum lokasi penelitian, komponen kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru, urgensitas kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru, dan faktor pendukung serta penghambat dalam peningkatan profesionalisme guru.

BAB V, mencakup kesimpulan akhir dari penelitian yang dilakukan peneliti serta saran-saran dari peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Bedasarkan ide dari Burn ditahun 1978, kemudian dilanjutkan peneliti empiris mengenai versi dari teori yang diformulasikan oleh Bass pada tahun 1985. Bass mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mengintegrasikan pandangan – pandangan kreatif, ketekunan dan energi, intuisi dan kepekan atau sensitivitas terhadap kebutuhan orang lain untuk mengintegrasikan strategi budaya lain ke organisasinya.¹³

Pada diri pemimpin transformasional terdapat hubungan konstruktif – konstruktif dengan bawahan, bahkan pemimpin transformasional memotivasi bawahannya untuk berbuat baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan ini dapat meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahannya mengorbankan kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan meningkatkan tingkat kebutuhan bawahan ketinggian yang lebih baik.¹⁴

Maka pada kerangka yang demikian, kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana padanya peran pemimpin dan pengikut saling

¹³Susmiyati, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” (Episteme, Vol 11, no 1, juni 2016). h. 4.

¹⁴Veithzal Rival & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008). h. 97.

menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi sebagai spirit dalam organisasi. Pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari pengikutnya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral bukan didasarkan pada emosi, keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Veithzal Rivai memberi batasan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan memiliki kharismatik.

Faktanya secara garis besar, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mengtransformasikan dalam organisasi dalam menghadapi perubahan. Pendapat lainnya juga ada yang mengatakan kepemimpinan merupakan sebuah proses dimana pemimpin mengalami tindakan – tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.

Ada tiga proses dalam kepemimpinan transformasional untuk mencapai hasil tersebut, yaitu:

1. Pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran bawahannya tentang nilai urgensi dan sasaran yang telah ditetapkan dan sarana untuk mencapainya.

2. Pemimpin transformasional mendorong bawahannya untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kebaikan kelompok dan tujuan.
3. Pemimpin transformasional memenuhi tingkat tinggi bawahannya.¹⁵

Tiga indikator tersebut sebenarnya merupakan satu kesatuan yang pasti ada dalam diri pemimpin transformasional untuk melampaui status *quo* atau melakukan perubahan ditubuh organisasi pendidikan.

Kepemimpinan transformasional tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan pemimpin kharismatik. Dalam kepemimpinan transformasional, kharismatik menjadi bagian yang sangat penting untuk memengaruhi komponen organisasi, namun kharisma itu tidak cukup untuk melakukan proses transformasional. Pemimpin kharismatik lebih percaya pada keyakinannya, dan dia melihat dirinya seperti mempunyai suatu tujuan dan takdir yang supranatural. Sedangkan bawahannya, bukan saja memercayai dan menghormatinya, tetapi juga memuja dan menyembah pemimpinnya sebagai seorang pahlawan yang melebihi manusia atau tokoh spiritual.¹⁶

Perbedaan yang paling menonjol adalah para pemimpin transformasional mencoba untuk memberikan kekuasaan sesuai dengan kapasitas kewenangan masing-masing dan memberdayakan bawahan, tetapi pada kepemimpinan kharismatik boleh jadi pemimpin mencoba untuk membuat para pengikutnya tetap lemah agar selalu

¹⁵ Sri Rahmi, *Kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 53.

¹⁶ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 66-67.

merasa tergantung dan patuh padanya. Pemimpin transformasional dengan kapasitasnya menjual visi mereka dengan menggunakan semua potensi dirinya untuk sependapat kepercayaan pada bawahannya. Sedangkan kepemimpinan kharismatik memiliki 5 karakteristik seperti: pemimpin memiliki visi, kemampuan untuk mengartikulasi visi tersebut, kemauan mengambil resiko untuk mencapai visi tersebut, kepekaan terhadap kendala lingkungan dan kebutuhan pengikut, dan perilaku yang berada diluar kebiasaan.¹⁷

Berdasarkan faktasitas ini pula jelas bahwasanya posisional dari pemimpin transformasional yang memiliki dampak positif terhadap perkembangan organisasi terutama ketika organisasi menghadapi suatu perubahan, sebab kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk memberi motivasi dan inspirasi bagi semua sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

2. Hakikat Kepemimpinan Transformasional

Mungkin sudah ratusan atau bahkan ribuan tahun definisi yang telah diformulasikan oleh para pakar, peneliti dan juga akademisi yang mencoba untuk memetakan tentang hakikat kepemimpinan. Namun semua definisi tersebut mempunyai satu persamaan dalam membangun konstruksi kepemimpinan yaitu pengaruh, mempengaruhi, atau mendorong,¹⁸ sehingga semua definisi itu akan membingkai

¹⁷ Stephen P. Robbins & Mary Coulter dalam Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 67.

¹⁸ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 16

kepemimpinan sebagai suatu entitas superior yang mampu berdiri diatas orang lain atau pengikutnya. Seperti halnya Afsaneh Nahavandi yang memberikan batasan pemimpin sebagai seseorang yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi, membantu mereka dalam penetapan tujuan, dan membimbing mereka ke arah pencapaian tujuan tersebut, sehingga memungkinkan mereka menjadi efektif.¹⁹

Mayoritas hakikat seorang pemimpin tidak akan pernah terlepas dari bagian-bagian tersebut, bahkan definisi kepemimpinan secara diamentral akan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstrukturisasi berbagai aktivitas serta hubungan didalam organisasi. Bahasa vulgarnya, operasional dari definisi kepemimpinan adalah sebagai suatu kemampuan mempengaruhi, mengkoordinir orang lain (bawahannya) untuk bekerjasama (kooperatif) sesuai dengan *job description* masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

3. Komponen Kepemimpinan Transformasional

Memasuki dalam entitas kepemimpinan transformasional ini merupakan suatu bentuk usaha yang mencari celah petautan antara kedua entitas tersebut, terlebih lagi urgensitas kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru melalui komponen yang membentuk anatominya. Oleh sebab itu, unjuk kerja

¹⁹ Afsaneh Nahavandi dalam Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h.68

kepemimpinan dikatakan lebih baik, apabila pemimpin dapat menjalankan seluruh komponen kepemimpinan transformasional dalam satu kombinasi ketika menjalankan roda organisasi.

Dalam kepemimpinan transformasional ada beberapa komponen yang harus ditampilkan oleh pemimpin yaitu:

- a) *Idealized Influence* (Pengaruh yang diidealkan) merupakan perilaku pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen yang tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, dan mampu mempengaruhi anggota organisasi pendidikan.²⁰

Dengan demikian bisa dipastikan bahwa gaya kepemimpinan seperti ini akan mampu membawa kesadaran pengikutnya dengan memunculkan ide-ide yang produktif, bertanggung jawab, dan nilai-nilai moral. Faktanya, kepemimpinan transformasional dengan perilaku *idealized influence* akan terus berusaha membawa pengikutnya ke arah suatu idealisme yang tidak hanya sebagai jalan, akan tetapi mampu atau dapat meyakinkan pengikutnya bahwa yang dicita-citakannya akan tercapai.²¹ Pengaruh idealisme mengandung makna bahwa kepala madrasah dan staf saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis.²²

²⁰ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 146.

²¹ Wuradji dalam Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 147

²² Meilina Bustari, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*, (Yogyakarta: UNY, 2010), h. 180.

Oleh sebab itu masa depan ideal lembaga pendidikan sebenarnya sangat ditentukan oleh eksistensi pemimpinnya. Pemimpin lembaga pendidikan memiliki otoritas dan bertanggung jawab penuh sesuai jenjang manajerialnya terhadap efektifitas pengelolaan lembaga madrasah. Pemimpin memiliki peran pengambilan keputusan (*decision role*) yang sangat kuat dan perlu menjalankannya secara benar dan tepat sasaran, dengan peran ini dapat dipastikan perubahan dan perkembangan masa depan pendidikan menjadi jauh lebih baik. Pada hakekatnya kondisi inilah yang menjadi harapan masyarakat sebagai *user output* lembaga pendidikan dan sudah seharusnya menjadi paradigma berpikir pelaku institusi pendidikan.

Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Ahzab Ayat: 21.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ...

“Sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu...” (Q.S. Al-Ahzab: 21)²³

- b) *Inspirational Motivation* (Motivasi yang Inspirasional) merupakan salah satu dari perilaku kepemimpinan transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para anggota organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan yang tidak terbayangkan, mengajak anggota organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi.²⁴

²³ Al-Quran Surah Al –Ahzab Ayat 21

²⁴ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 155

Dengan demikian, seorang pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada di dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran, dan emosi yang luas. Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh anggota organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional dengan ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi. Kemudian seorang pemimpin transformasional juga harus menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi sekolah melalui perilaku yang dapat diobservasikan para stafnya.²⁵

Kepemimpinan transformasional bisa menciptakan sistem organisasi pendidikan yang menginspirasi dan memotivasi, salah satu perilaku demikian adalah bentuk tantangan bagi anggota organisasi pendidikan untuk mencapai standar yang lebih tinggi, atau pemimpin transformasional menciptakan budaya berani salah karena kesalahan adalah awal dari pengalaman belajar.²⁶

Salah satu perilaku yang muncul dari salah satu sifat pemimpin transformasional tersebut adalah pada aspek menginspirasi anggota organisasi pendidikan. Artinya, ia bisa menginspirasi kemungkinan-kemungkinan yang bisa diraih oleh anggotanya, ia juga menunjukkan potensi yang mereka miliki yang selama ini tidak pernah mereka sadari, bahkan ia juga bedah strateginya sedemikian

²⁵ Meilina Bustari, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi...*, h. 182

²⁶ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 156

rupa, sehingga siapapun yang melihat strategi itu akan yakin target tadi amatlah mungkin tercapai.²⁷

Maka dengan demikian, anggota sangat perlu bimbingan dari seorang pemimpin transformasional yang mempunyai visi kuat dengan idealisme yang tinggi dengan mengajak mereka ke arah nilai dan moral yang tinggi. Pemimpin seperti ini yang menjadi salah satu dari ciri kepemimpinan masa depan yang mampu memberikan solusi untuk mengajak kemauan organisasi pendidikan.

Hal ini sejalan dengan ayat Al-Quran Surat Ibrahim ayat 4:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ

“Kami tidak mengutus seorang rasul pun, melainkan dengan bahasa kaumnya, supaya ia dapat memberikan penjelasan terang kepada mereka” (QS. Ibrahim: 4)²⁸

- c) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) merupakan salah satu bentuk perilaku dari kepemimpinan transformasional yang berupa upaya meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Dimensi ini juga mengandung makna bahwa seorang pemimpin transformasional perlu mampu berperan sebagai penumbuhkembang ide-

²⁷ Dwi Suryanto dalam Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h.

²⁸ Al-Quran Surah Ibrahim Ayat 4

ide yang kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi, maupun sebagai pemecahan masalah (*problem solver*) yang kreatif, sehingga dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan.²⁹

Sikap dan perilaku kepemimpinan transformasional didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual dia mampu menterjemahkan dalam bentuk kinerja yang produktif, dan pemimpin juga mendorong inovasi dan kreatifitas dengan cara mempertanyakan asumsi-asumsi yang selama ini dipakai dan mendukung upaya pemecahan masalah.³⁰

Pemimpinan transformasional harus membantu orang-orang agar percaya, mereka dapat efektif, tujuan-tujuan mereka dapat tercapai, dan masa depan yang lebih baik dapat mereka tuju melalui upaya-upaya mereka sendiri.

d) *Individual Consideration* (Kepedulian Secara Perorangan) merupakan bahwa seorang pemimpin yang transformasional senantiasa memperhatikan bawahannya agar bawahannya bisa mencapai kemajuan serta mengembangkan diri.³¹ Perilaku ini juga bentuk dari kepemimpinan transformasional yang dimana ia merenung, berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan anggotanya, mengenali kemampuan anggotanya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikut secara khusus agar mencapai

²⁹ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 162.

³⁰ Wiwik Wijayanti, dkk. *Model Kepemimpinan Transformasional Guru dalam Implementasi Program Sekolah Sehat di Madrasah Ibtidaiyah* (Yogyakarta: FIP UNY, 2011), h. 7.

³¹ Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan inovasi* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 130 – 132.

sasaran organisasi, memberikan dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada pengikut.³²

Selanjutnya Meilina Bustari menjelaskan bahwa *Individual consideration* dalam hal ini kepala sekolah senantiasa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari para stafnya, serta melibatkan mereka dalam suatu pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi.³³

Dalam bentuk lain *individual consideration* merupakan perilaku kepemimpinan yang mendekati diri kepada karyawan dengan emosional. Artinya pada aspek ini ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat gaya kematangan anggota terutama pada kekuasaan hubungan (*connection*) dengan bersumber pada hubungan yang telah di jalin pimpinan dengan orang penting dan berpengaruh baik di luar atau dalam organisasi.³⁴

Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah disandarkan kepada salah satu teori atau gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Oleh sebab itu, pemimpin transformasional dapat dilihat dari karakteristik yang muncul dari perilakunya, antara lain ia mempunyai visi yang besar dan mempercayai instuisi, ia menempatkan diri sebagai motor

³² Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 169-170.

³³ Meilina Bustari, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*, (Yogyakarta: UNY, 2010), h. 180.

³⁴ Endin Nasrudin dalam Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h.

penggerak perubahan, ia berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang, ia memberikan kesadaran pada bawahannya akan pentingnya hasil pekerjaan, ia memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan, berperilaku fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru, berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi dari sekedar motivasi yang bersifat materi, mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi dan golongan, serta mampu mengartikulasi nilai ini (budaya/tradisi) untuk membimbing perilaku mereka.

Sebagaimana firman Allah dalam Surat Ali-Imran ayat: 159.

وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ

“Mohon ampun bagi mereka dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan hal itu...” (Q.S. Al-Imran: 159)

4. Urgensitas Kepemimpinan Transformasional

Meningkatnya profesionalisme guru di lembaga pendidikan yang lazimnya disebut kualitas profesi guru yang bisa dicapai melalui proses transformasi yang di motori oleh pemimpin transformasional dengan berbagai perilaku konstruktif-inovatif. Proses ini dimaknai sebagai suatu metamorphosis institusi menuju kualitas guru yang professional.

Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang bukan saja membawa organisasi pendidikan ke arah terjadinya proses

pertukaran dengan kemauan atau keinginan para pengikut (pemimpin konstruksional) yang hanya memunculkan *status quo* dalam organisasi, tetapi mampu membawa perubahan dengan mengangkat dan mengarahkan pengikutnya kearah yang benar, moralitas dan motivasi yang tinggi (pemimpin transformasional) yang akhirnya membawa suatu proses dinamika dalam organisasi.³⁵

Pemimpin yang bisa memerankan urgensitas atau fungsi secara transformasional merupakan prakondisi bagi perubahan – perubahan dalam tubuh organisasi pendidikan. Namun, dasar dari seorang pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menampilkan dua fungsi pokok dari kepemimpinan, yaitu sebagai:³⁶

- a) Pemecahan Masalah (*Problem Solver*), fungsi seorang pemimpin yaitu mampu menyelesaikan masalah dengan baik, mampu mengembangkan masalah sehingga mencapai titik kritis namun jangan sampai tiba pada titik kepatahan atau *breaking point*. Pemimpin transformasional harus mampu memberikan dorongan bawahannya agar menemukan ide-ide yang kreatif untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.³⁷
- b) Pembinaan Kelompok, pemimpin transformasional pada dasarnya menggiring organisasi atau membina organisasi pendidikan pada bentuk pengembangan organisasi kearah yang lebih baik. Dalam pembinaan seperti itu akan ada kegiatan-

³⁵ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 179.

³⁶ Wahjosumidjo dalam Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h.180

³⁷ Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 53.

kegiatan pengembangan yang ditujukan untuk membantu terjadinya proses perubahan, proses perubahan tersebut dilakukan secara berencana dan sistemik dalam rangka meningkatkan profesionalisme organisasi melalui perubahan pada mereka yang menduduki posisi struktural.³⁸

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional mampu menjadi suri tauladan dalam sebuah lembaga pendidikan serta bertanggung jawab penuh terhadap keberlangsungan peningkatan profesionalisme guru. Pemimpin bisa menjadi sebagai pioner dalam peningkatan profesionalisme guru yang kuat baca perubahan dari negatif ke positif serta untuk mencapai tingkat keberhasilan yang pasti. Akan tetapi, aspek yang perlu dibawahi adalah perubahan paling efektif dalam peningkatan profesionalisme guru terjadi ketika pemimpin/kepala sekolah dan guru memiliki nilai dan keyakinan serta komitmen yang tinggi.

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Menurut Glickman dalam buku Bafadal yang menegaskan bahwa seseorang akan bekerja profesional jika orang tersebut memiliki kemampuan profesional, kemampuan tinggi dan juga motivasi kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Wahyudi mengatakan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya dalam

³⁸ Baharuddin & Umiarso dalam Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi...*, h. 181

melaksanakan tugas sehari – hari. Profesionalisme yang dimaksud oleh mereka adalah satu proses yang bergerak dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketidakmatangan menjadi matang.³⁹

Profesionalisme berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian, seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.⁴⁰

Profesionalisme merupakan kemahiran yang dimiliki seseorang, baik bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. Profesionalisme itu merupakan organisasi profesi yang kuat, gunanya untuk memperkuat dan mempertajam profesi itu.⁴¹ Syaiful Bahri Djamarah dalam bukunya mendefinisikan bahwa guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru merupakan figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan.⁴²

³⁹ Cut Fitri dkk, *Kompetensi Profesional Guru Dalam Mengelola Pembelajaran Di Mts Muhammadiyah Banda Aceh (Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana Unsyiah, 2017)*, Vol 5, No. 2, h. 90. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2019.

⁴⁰ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2000), h. 80.

⁴¹ Sardiman, A. M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali, 1993), h. 28.

⁴² Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 4.

Guru pada dasarnya adalah orang yang memikul tanggung jawab untuk membimbing peserta didik. Guru di definisikan sebagai seseorang yang dipercayakan dengan pendidikan dan pembentukan pikiran. Guru harus memiliki keahlian dan kesadaran tentang tugas yang harus dijalankannya. Dengan hal ini dikenal dengan profesionalisme. Seorang guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar yang ditunjukkan oleh peserta didiknya, oleh karena itu apabila seorang ingin menjadi guru yang profesional maka sudah seharusnya selalu meningkatkan wawasan pengetahuan akademis dan praktis melalui jalur pendidikan ataupun *upgrading* dan pelatihan. Pengembangan dan peningkatan kualitas profesionalisme guru sangat menentukan keberhasilan tujuan pembelajaran.⁴³

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan membuat merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap guru harus dimotivasikan dan disemangatkan secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan kepala madrasah ditandai dengan kesadaran dan keterampilan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

2. Model profesionalisme Guru

⁴³ Yaswinda, *Urgensi Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini dalam Penyelenggaraan Perlindungan Anak (Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2020)* Vol. 4, No. 1, h. 271 diakses pada tanggal 1 Juli 2020.

Pengembangan profesionalisme pendidik atau guru bersifat berkesinambungan dan berkelanjutan. Program pengembangan profesionalisme tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru. Menurut Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, ada beberapa unsur-unsur kegiatan untuk pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi:⁴⁴

- a. Pengembangan diri, dapat dilakukan dengan melalui diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru meningkatkan kompetensi atau keprofesian guru, misalnya lokakarya atau kegiatan bersama, keikutsertaan pada kegiatan ilmiah dan kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.
- b. Publikasi Ilmiah, terdiri atas: presentasi pada forum ilmiah, publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru.
- c. Karya inovatif, misalnya penemuan teknologi tepat guna, penemuan atau penciptaan atau pengembangan karya seni, pembuatan atau modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi. Ketiga macam pengembangan tersebut dilaksanakan guru secara berkelanjutan agar profesionalisme guru tetap terjaga dan meningkat.

⁴⁴ Ahmad Yusuf Sobri, *Model-model Pengembangan Profesionalisme guru (Jurnal Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, 2016)*, h. 340

Ada berbagai model pengembangan profesional yang dikemukakan oleh para pakar yang dapat dilakukan oleh guru. Ada beberapa model pengembangan profesional guru, meliputi:

1. Keikutsertaan dalam konferensi (*conference participation*)
2. Workshop dan seminar (*workshops and in service seminars*)
3. Kelompok membaca (*reading groups*)
4. Pengamatan kolega (*peer observation*)
5. Penulisan jurnal/catatan harian guru (*writing teaching diaries/journals*)
6. Kerja proyek (*project work*)
7. Penelitian tindakan kelas (*classroom action research*)
8. Portofolio mengajar (*teaching portfolio*)
9. Mentoring (*mentoring*)⁴⁵

Masing-masing mempunyai karakteristik yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidik untuk meningkatkan profesionalisme. Kualitas profesionalisme guru sangat menentukan tingkat kesadaran guru dalam menjalankan perannya secara optimal sebagai pendidik. Guru yang profesional akan menyadari betapa pentingnya kebutuhan hak-hak peserta didik yang harus diajarkan agar tumbuh kembangnya dapat distimulasi secara optimal. Oleh karena itu, kualitas profesionalisme guru harus selalu ditingkatkan seperti melalui pendidikan formal, menambahkan pengalaman, mengikuti pelatihan-pelatihan maupun pendidikan untuk mendapatkan sertifikat guru pada bidangnya, sehingga peserta didik mendapatkan haknya dan terjalin kerjasama yang efektif.

⁴⁵ Richard C. Jack dan Lockhart, *Reflective Teaching in Second Language Classroom* (Cambridge University Press, 2000), h. 37.

C. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa

Upaya kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme melalui kepemimpinan transformasional di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa dilakukan dengan menjaga kepercayaan dan meningkatkan partisipasi yang diantaranya melakukan peningkatan profesionalisme sumber daya manusia dengan mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan yang bermanfaat seperti seminar, *workshop*, study banding, KKG, MGMP, dan sebagainya.

Selain mengikutsertakan tenaga pendidik, kepala madrasah juga selalu memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru agar bisa mencapai sesuatu yang diinginkan, dan kepala madrasah juga mengajak guru untuk memandang sebuah permasalahan yang dihadapinya sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Kemudian kepala madrasah mendekati diri dengan guru-guru secara emosional, seperti memberikan individual yang dapat memberikan daya pengaruh besar untuk peningkatan profesionalismenya serta kontribusi antara kepala madrasah dengan guru.

Meski demikian, ada beberapa kendala atau kelemahan dari kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, akan tetapi kelemahan tersebut dapat diminimalisirkan dengan kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh kepala madrasah Ruhul Islam Anak Bangsa.

D. Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Peningkatkan Profesionalisme Guru

Peran guru sangat penting dimana guru melakukan pendekatan konstruktif yaitu peserta didik di tempatkan pada posisi yang memiliki kemampuan belajar, sehingga peran guru adalah sebagai pelatih, pemandu, dan pendorong di saat di perlukan oleh peserta didik.

Dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi dari guru, adanya sertifikasi, dan kenaikan pangkat ini diharapkan dapat memotivasi guru untuk benar-benar meningkatkan kualitas para pendidik yang nantinya juga dapat berperan penting dalam upaya mencerdaskan generasi penerus bangsa. Faktor pendukung kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru adalah kepala sekolah dan tenaga pendidik itu sendiri, karena tanpa pengorbanan dan kemauan keras dari pendidik maka program kepala sekolah tidak bisa terpenuhi.

Kepala sekolah mendukung dan memfasilitasi tenaga pendidik untuk mengembangkan diri melalui kelompok kerja guru (KKG), mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, bahkan mengikut sertakan dalam kegiatan karya ilmiah yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan atau pun lembaga luar lainnya dengan harapan agar tenaga pendidik selalu meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya.⁴⁶

⁴⁶ Ahmad Yusuf Sobri, *Model-model Pengembangan Profesionalisme guru (Jurnal Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, 2016)*, h. 341. Diakses pada tanggal 13 Mei 2020.

Faktor penghambat kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru adalah terbatasnya fasilitas yang mampu mendukung terlaksananya proses belajar mengajar, masih ada guru yang belum memaksimalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, adanya rasa keengganan tenaga pendidik dalam mengembangkan profesinya. Faktor penghambat dalam pengelolaan pendidikan di sekolah merupakan tantangan yang harus dihadapi dan diatasi yaitu ketidaktegasan dalam *punishment* dan *reward*, kurangnya pembiayaan pendidikan yang secara khusus dialokasikan untuk peningkatan profesionalisme guru, selain dari pada itu adalah faktor dari dalam diri pendidik itu sendiri yang kurang berminat untuk mengembangkan potensi, dan inovasi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Pembahasan dalam skripsi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu: “metode meneliti suatu kondisi, pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang ini, yang bertujuan membuat gambaran deskriptif atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.”⁴⁷

Metode ini dipakai dalam upaya memahami analisis mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru. Dengan metode kualitatif ini diharapkan akan terungkap gambaran mengenai realitas sasaran penelitian, yakni mengenai tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di sini ialah tempat untuk memperoleh sumber data yang akan di lakukan oleh peneliti. Penelitian ini dilaksanakan di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa yang beralamat di Jl. Pintu Air, Desa Gue Gajah, Kec. Darul Imarah, Kab. Aceh Besar. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar karena mengingat lembaga pendidikan ini adalah lembaga pendidikan yang dibangun oleh yayasan pengembangan sumber daya manusia dan alasan lain karena peneliti mendapat masalah

⁴⁷ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian, Cet I*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), h. 65.

yang unik, yaitu kepala sekolah yang peduli terhadap perkembangan profesionalisme guru, menjadi panutan untuk guru dan peserta didik, dan adanya perubahan setelah beberapa tahun terakhir MAS Ruhul Islam Anak Bangsa mengalami banyaknya guru yang kurang disiplin. Meskipun lokasi MAS Ruhul Islam Anak Bangsa ini di tengah perdesaan, akan tetapi kepala Madrasah mampu membawa MAS Ruhul Islam Anak Bangsa bersaing di tingkat Kabupaten, Provinsi, Bahkan Nasional dalam bidang perlombaan.

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala madrasah. Mengingat subjek penelitian yang tidak besar maka penulis mengambil subjek tersebut untuk dijadikan sampel, yaitu: penarikan beberapa anggota populasi menjadi subjek penelitian dengan mempelajari subjek secara langsung. Subjek penelitian ini pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian.⁴⁸ Dengan demikian, yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Sekolah dan dua orang guru/ustadz-ah. Adapun alasan penulis memilih demikian, karena subjek yang ditentukan oleh penulis berkaitan dengan pembahasan judul skripsi dan dapat memberikan informasi yang dapat menjawab permasalahan penelitian.

D. Data dan Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data sekunder dan data primer namun lebih mengutamakan analisis data primer.

⁴⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), h. 35.

- 1) Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian yakni sumber data dari informan yang bersangkutan dengan cara wawancara dan pengamatan atau observasi pada informan. Peneliti cenderung mengutamakan data primer yaitu peneliti melakukan wawancara langsung pada kepala madrasah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa dan guru/ustadz-ah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa agar mendapatkan data yang akurat untuk menulis penelitian.
- 2) Data sekunder merupakan data yang berasal dari survey lapangan dan diperoleh dengan mempelajari bahan-bahan perpustakaan yang berupa buku-buku, literatur, dokumen-dokumen, laporan-laporan maupun arsip-arsip resmi yang dapat mendukung kelengkapan data primer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk terlaksananya penelitian dengan baik, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi adalah “memperhatikan sesuatu dengan pengamatan langsung meliputi kegiatan perumusan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera yaitu melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap”.⁴⁹ Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang digunakan untuk menggali informasi tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 133.

peningkatan profesionalisme guru, dan observasi ini juga dilakukan untuk memperoleh data yang digunakan untuk menggali informasi tentang kendala yang dihadapi dalam proses peningkatan profesionalisme guru.

Observasi ini dilakukan melibatkan kepala sekolah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar dan 2 orang guru/ustadz-ah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar

2) Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan dengan menelusuri beberapa dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian guna mendapatkan data sekunder yang berhubungan dengan buku, undang-undang, jurnal, skripsi, artikel dan dokumen-dokumen tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru.

3) Wawancara

Wawancara merupakan “salah satu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung”.⁵⁰ Wawancara ini berpedoman kepada daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh penulis/peneliti.

Wawancara dapat dilakukan sebagai teknik pengumpulan data secara langsung dengan subjek yang akan di wawancarai, wawancara dapat diperoleh data dan dilakukan untuk menggali informasi tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam

⁵⁰ Rusdin Pohan, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh: Ar-Rijal Institute, 2007), h. 37.

peningkatan profesionalisme guru dan kendala kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa karena wawancara merupakan poin penting yang harus diterapkan dalam proses pengumpulan data.

Wawancara dilakukan bersama kepala madrasah dan 2 guru/ustadz-ah madrasah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar. Dengan adanya subjek penelitian yang dituju, maka data yang diperlukan akan akurat dan lengkap dalam proses pengumpulan data melalui wawancara.

F. Instrument Pengumpulan Data

Instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, karena peneliti akan langsung kelapangan yang menjadi objek penelitian untuk melakukan penelitian yang sesuai dengan pertanyaan penelitian. Kehadiran peneliti disini sangat penting karena penelitian tidak dapat diwakilkan oleh pihak manapun dan siapapun.

Peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Apabila terjadi sesuatu yang mengakibatkan peneliti tidak dapat hadir, maka penelitian ini akan ditunda untuk sementara waktu sampai peneliti dapat hadir kembali. Peneliti tidak dapat mepungkiri akan kekurangan yang peneliti miliki. Agar terlaksananya proses penelitian ini, maka peneliti juga akan mengajak seorang rekan (teman) peneliti yang ikut membantu peneliti dalam terlaksananya proses penelitian ini.

G. Analisis Data

Untuk menganalisis data hasil penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data kualitatif interaktif yang dilakukan dengan saat pengumpulan data seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh.⁵¹ Untuk memudahkan peneliti melakukan analisis data, peneliti akan melakukan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1) Reduksi Data

Data yang diperoleh dengan melakukan pengelompokan data, merangkumkan data-data mana yang penting dan tidak penting. Karena tidak dipungkiri apabila peneliti semakin lama dilapangan maka jumlah data yang adapun semakin banyak, luas dan semakin rumit. Hasil dari data yang didapat dilapangan akan peneliti kelompokkan dan membuat kategorisasi yang sesuai dengan apa yang yang peneliti dapatkan dilapangan.

2) Penyajian Data

Setelah peneliti melakukan reduksi data, maka peneliti selanjutnya akan melakukan penyajian data yaitu data/hasil yang didapat di lapangan dan telah dikelompokkan atau dirangkumkan dengan lebih spesifik dan jelas, peneliti akan melakukan penyajian data yang sesuai dengan apa yang menjadi jawaban atau hasil dari

⁵¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2009), h. 248.

yang telah didapat, seperti hasil dari observasi, maka peneliti akan mengurutkan observasi yang mana yang terlebih dahulu untuk disusun agar hasil observasi yang dilakukan lebih memiliki hubungan yang saling keterkaitan. Wawancara peneliti, juga akan mengurutkan hasil jawaban dari setiap pertanyaan peneliti dengan setiap responden (mahasiswa, dan kepala ruang baca jika diperlukan), serta reaksi yang dilihat atau diamati oleh peneliti pada saat melakukan tanya jawab, semua dilakukan agar jawaban yang didapat lebih rinci, terstruktur dan sistematis serta dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan penelitian. Dokumentasi yang didapat biasa berupa gambar, perekam suara pada saat melakukan wawancara maupun dokumen-dokumen lainnya/berbentuk laporan yang berhubungan dengan kegiatan pengelolaan ruang baca. Penyajian data akan memudahkan peneliti dalam memahami apa yang terjadi dan dapat dengan mudah merencanakan kegiatan selanjutnya.

3) Penarikan Kesimpulan

Peneliti akan melakukan penarikan kesimpulan dari pada yang telah peneliti lakukan dalam penyajian data. Dengan demikian kesimpulan yang ada dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sejak awal, tetapi tidak menutup kemungkinan, akan terjadi ketidaksesuaian apa yang ingin diteliti dengan hasil yang diteliti karena penelitian ini masih bersifat sementara dan akan terus berkembang setelah peneliti berada dilapangan untuk melakukan penelitian. Peneliti disini melakukan penelitian karena ingin menemukan sesuatu hal baru yang sebelumnya belum pernah ada diteliti oleh peneliti lainnya.

H. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini triangulasi yang merupakan gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk menguji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Dalam hal ini peneliti menetapkan uji coba keabsahan data berupa uji *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. uji *Credibility* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui penelitian ini dapat dipercaya atau tidak.

Pengecekan keabsahan data dapat dilakukan dengan menggunakan triangulasi dengan melihat sumber, metode dan juga teori yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kemudian *Transferability*, yaitu tujuan akhir untuk memenuhi kriteria, yang dimana penelitian ini haruslah bisa di transfer ketempat lain dengan karakter yang sama. Selanjutnya *Dependability*, kriteria ini peneliti gunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan data sehingga data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Kesalahan banyak disebabkan faktor manusia itu sendiri terutama peneliti sebagai instrument kunci yang dapat menimbulkan ketidakpercayaan kepada peneliti. Dan yang terakhir *Confirmability*. Uji *Confirmability* dalam penelitian kualitatif disebut juga objektivitas penelitian. Penelitian dilakukan secara bersamaan melalui auditorial yaitu dengan konsultasi kepada dosen pembimbing mengenai aktivitas yang dilakukan peneliti di lapangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa yang beralamat di Gampong Gue Gajah, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar dengan nomor Statistik Madrasah 312110610008 dan NPSN 10114244. MAS Ruhul Islam Anak Bangsa berdiri sejak tahun 1997 dengan No. SK pendirian 51 tahun 1998. MAS Ruhul Islam Anak Bangsa di bangun diatas tanah seluas 35.000 m².

Dayah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa adalah sebuah lembaga pendidikan dibawah naungan Yayasan Ruhul Islam Anak Bangsa yang disingkat YRIAB. Ruhul Islam Anak Bangsa lembaga pendidikan berlatar belakang diniyah/keagamaan, yang diselenggarakan dalam bentuk *boarding school* (sekolah pondok). Model dayah Ruhul Islam Anak Bangsa adalah Madrasah Aliyah yang berwujud pendidikan formal dan dayah yang berwujud pendidikan informal.

Pada tanggal 15 Agustus 1999 diadakan peletakan batu pertama pembangunan baru untuk MAS Ruhul Islam Anak Bangsa dan pada tanggal 21 Juli 2004 gedung baru di Gue Gajah resmi digunakan.

- Visi MAS Ruhul Islam Anak Bangsa

Dayah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa sebagai sumber keilmuan, mewujudkan pemimpin yang berjiwa islami, cendikiawan, serta mampu dalam imtaq dan iptek.

- Misi MAS Ruhul Islam Anak Bangsa
 1. Membina aqidah Islamiyah yang matang
 2. Melaksanakan program pendidikan berbasis keislaman
 3. Memberikan motivasi untuk pengembangan diri
 4. Memberikan pembinaan kesantunan untuk hidup bermasyarakat
 5. Melaksanakan proses pengkaderan keulamaan dan kepemimpinan
 6. Memberikan pelatihan kemandirian hidup

Dalam usaha pencapaian visi dan misi tersebut, *stakeholder* MAS Ruhul Islam Anak Bangsa terus mengkomunikasikannya kepada seluruh unsur-unsur yang ada di madrasah baik melalui formal dalam penyambutan ketika ada *event-event* atau dalam upacara, serta implementasi guna terwujudnya visi dan misi tersebut. Dan madrasah juga telah dan terus melakukan pelatihan kepemimpinan serta praktek langsung siswa dan siswinya menjadi pemimpin dalam kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang diselenggarakan di madrasah maupun memimpin organisasi-organisasi kesiswaan (OSISMADA, Pramuka, dll) menyediakan fasilitas sarana dan prasarana untuk mengembangkan bakat minat siswa/i maupun *life skill* peserta didik.

Hal ini senada juga disampaikan oleh kepala madrasah yang menyatakan bahwa visi dan misi ini diupayakan pencapaiannya dalam memasukan pada kurikulum yang akan dilaksanakan di madrasah dan dayah.⁵²

Hal ini menunjukkan ada upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk menginternalisasikan visi dan misi dalam kurikulum, dengan sendirinya akan terwujud seiring proses belajar mengajar. Jika diperhatikan dari visi dan misi yang telah dibuat oleh

⁵² Wawancara dengan Kusnadi, Kepala MAS RIAB, Kamis, 09 Juli 2020

MAS Ruhul Islam Anak Bangsa sudah sesuai dengan tujuan pendidikan Islam dan Nasional. Visi dan misi ini juga berorientasi ke masa depan, sudah menggambarkan arah dari madrasah ini untuk melahirkan pemimpin-pemimpin dimasa mendatang, pemimpin yang diidamkan oleh masyarakat ditengah kondisi bangsa yang mengalami degradasi moral. Serta langkah-langkah untuk mewujudkannya juga sangat kongkrit.

2. Input, Proses dan Output MAS Ruhul Islam Anak Bangsa

Dalam *mengorganize* peserta didik, langkah awal yang harus dilakukan oleh madrasah adalah merencanakan jumlah peserta didik yang akan diterima, hal ini disesuaikan dengan daya tampung dari madrasah itu sendiri. Saat ini jumlah peserta didik MAS Ruhul Islam Anak Bangsa untuk kelas X 194 orang terbagi dalam 6 kelas, kelas XI 160 orang terbagi dalam 5 kelas, dan kelas XII 127 orang terbagi dalam 5 kelas, sehingga total 481 orang.⁵³

Distribusi ini sudah mendakati ideal sebuah pengaturan yang unggul dari aspek administrasi dengan maksimal 6 kelas untuk tiap angkatan dan terdiri dari 30 siswa per kelas. Hal ini guna menjadikan pembelajaran lebih terfokus pada siswa dan memudahkan guru melakukan evaluasi.

Selanjutnya dalam proses penerimaan siswa baru, sistem yang digunakan pada MAS Ruhul Islam Anak Bangsa ini adalah dengan 2 jalur yaitu, jalur undangan di setiap Kab/Kota dengan peringkat 1-3 pada MTs/ SMP. Kemudian jalur umum yang jadwal daftar

⁵³ Observasi dan Dokumentasi jumlah siswa MAS RIAB, Kamis 09 Juli 2020

dan tesnya juga sebelum penerimaan siswa baru pada umumnya. MAS Ruhul Islam Anak Bangsa juga membuka pendaftaran secara online, melalui website. Ini menunjukkan bahwa calon siswa yang akan diterima merupakan siswa-siswa yang terbaik dari jenjang pendidikan sebelumnya dan ketat dalam proses seleksinya, karena untuk madrasah unggul input yang diterima 10 besar MTs/SMP, namun MAS Ruhul Islam Anak Bangsa hanya mengirim undangan bagi 3 besar di MTs/SMP. Dari data tahun terakhir sebanyak 350 orang yang mendaftar pada MAS Ruhul Islam Anak Bangsa namun yang hanya diterima sebanyak 194 orang siswa.

Banyak output atau lulusan MAS Ruhul Islam Anak Bangsa yang terserap di universitas favorit didalam negeri maupun di wilayah Timur Tengah. Dan tidak sedikit dari mereka yang kembali mengabdikan dan mengembangkan serta memajukan MAS Ruhul Islam Anak Bangsa setelah lulus dari universitas.

Proses pembelajaran yang ada pada MAS Ruhul Islam Anak Bangsa senantiasa dirancang dan dikembangkan agar peserta didik mampu membekali diri dengan keimanan yang kokoh, keilmuan serta *life skill* yang dapat bersaing dengan yang lainnya. Guna mewujudkan itu semua, MAS Ruhul Islam Anak Bangsa menggabungkan kegiatan-kegiatan madrasah pada umumnya dan dayah, adapun kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

Tabel: 4.1

Daftar Kegiatan Rutin Santri MAS Ruhul Islam Anak Bangsa 2019/2020

Jam	Hari		
	Senin, Selasa, Rabu, Kamis	Jumat	Sabtu
04.30-05.00	Mandi dan persiapan shalat subuh	Mandi dan persiapan shalat subuh	Mandi dan persiapan shalat subuh

05.00-05.30	Shalat subuh dan Kultum	Shalat subuh dan Kultum	Shalat subuh dan Kultum
05.30-07.00	Setor Hafalan & Persiapan makan	Setor Hafalan & Persiapan makan	Setor Hafalan & Persiapan makan
07.00-07.30	Persiapan msuk ruang belajar	Santriwati bebas dan diberi izin keluar dayah untuk belanja dan lainnya	Mengikuti kegiatan bakat minat dan olaha raga
07.30-08.50	Mengikuti Pelajaran Tahfidh		
08.50-10.50	Mengikuti Pelajaran Madrasah		
10.50-11.00	Istirahat		
11.00-12.50	Mengikuti Pelajaran Madrasah		
12.50-14.30	Istirahat, Shalat dan Makan	Makan Siang	Istirahat, Shalat dan Makan
14.30-15.50	Mengikuti Pelajaran Madrasah	Santriwan bebas dan diberi izin keluar dayah untuk shalat jumat, belanja dan lainnya	Mengikuti kegiatan bakat minat dan seni
15.50-16.20	Istirahat dan Shalat dan baca almatsurat bersama		
16.20-17.45	Kegiatan Mandiri dan Olah raga		
17.45-18.45	Mandi dan Makan Malam	Mandi dan Makan Malam	Mandi dan Makan Malam
18.45-20.30	Shalat Magrib, Tahsin dan Shalat Isya	Shalat Magrib, Tahsin dan Shalat Isya	Shalat Magrib, Tahsin dan Shalat Isya
20.30-21.50	Mengikuti Pelajaran Dayah	Mengikuti Pelajaran Dayah	Mengikuti Pelajaran Dayah
21.50-22.30	Kegiatan Mandiri dan Pengembangan	Kegiatan Mandiri dan Pengembangan	Kegiatan Mandiri dan Pengembangan
22.30-04.30	Masuk Asrama dan Shalat Tahajud	Masuk Asrama dan Shalat Tahajud	Masuk Asrama dan Shalat Tahajud

Dari table diatas menunjukkan MAS Ruhul Islam Anak Bangsa komitmen dalam menjalankan visi dan misinya yang telah di programan, hanya saja untuk program tahajjud

bersifat sunah (bagi yang mau). Begitulah program yang dilakukan di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa dalam pembentukan jiwa dan karakter peserta didik.

3. Keadaan Kepala Madrasah dan Guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa

Keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada kualitas kepala madrasah dan guru. Hal ini berkaitan dengan pekerjaan mendidik yang bersifat mengkomunikasikan sesuatu hal yang menyangkut pengetahuan, sikap dan apresiasi dalam kegiatan belajar, maka keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada keahlian dan kreatifitas guru dalam menata interaksi dengan siswa baik dalam ruang belajar maupun diluar ruang.

Kepala madrasah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa merupakan sosok senantiasa menjalin komunikasi dan kontribusi dengan bawahannya yang efektif dengan seluruh unsur madrasah dan dayah, hal ini juga didukung kepala madrasah tinggal bersama didalam komplek MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, sehingga memungkinkan kepala madrasah melakukan supervisi terhadap guru/ustad serta siswa tanpa ada batas waktu dan juga memberikan contoh moralitas yang baik dan memotivasikan guru/ustad di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa dalam melakukan sebuah perubahan serta memberikan dorongan kepada mereka untuk meningkatkan profesional mereka demi mencapai kemaslahatan di lembaga sekolah.

Selanjutnya kemampuan kepala madrasah secara akademik dan wawasan yang luas dan juga di dukung dengan pengalaman yang bisa menjadikannya mampu *mengorganize* seluruh kegiatan-kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan

evaluasi yang bisa meningkatkan profesional guru yang lebih baik dalam lembaga pendidikan MAS Ruhul Islam Anak Bangsa.⁵⁴

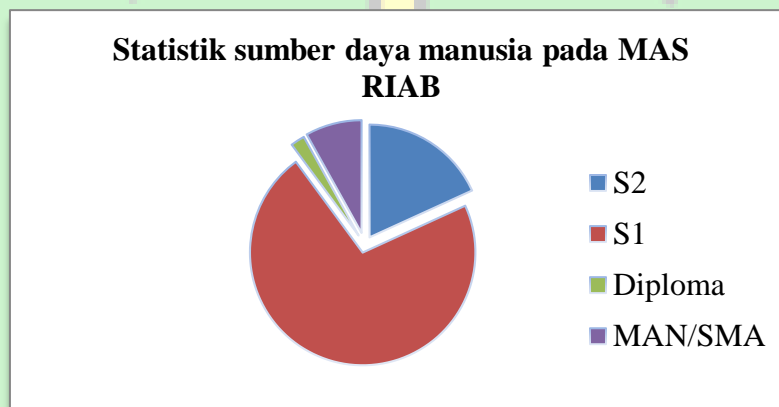
Kepala madrasah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa juga sosok yang profesional dan sangat berwibawa, beliau selalu memberikan motivasi dan menanamkan nilai-nilai islami dalam kehidupan melalui qudwah atau memberikan contoh, sehingga hal ini menyebabkan kepala madrasah disukai peserta didik dan juga disegani oleh jajarannya.

Namun selama penelitian ini banyak terjadi perubahan-perubahan dibandingkan dengan empat tahun yang lalu sebelum pergantian kepala madrasah yang sekarang, yang mana dulunya banyak terjadi pelanggaran di madrasah seperti guru datang terlambat ketika jam mengajar dan juga siswa banyak keluar masuk ketika jam belajar berlangsung.

Guru merupakan orang-orang yang memiliki peranan penting dalam ruang lingkup sekolah. Tanpa adanya guru maka proses pembelajaran tidak akan terjadi, karena pada dasarnya guru memiliki peranan langsung untuk menyukseskan proses pembelajaran. Begitu juga dengan kompetensi guru sangat penting dalam kegiatan proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.

⁵⁴ Wawancara dengan Sabariah, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

Kondisi guru pada MAS Ruhul Islam Anak Bangsa yang mengajar sudah seluruhnya sesuai dengan bidang keahliannya, bahkan untuk guru-guru dayah hampir seluruhnya merupakan lulusan luar negeri (Kairo, Malaysia, dll) sangat kompeten dibidangnya, tidak ada lagi guru yang mengajar diluar latar belakang keilmuannya.⁵⁵ Untuk mengetahui jumlah guru dan tenaga kependidikan di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa dapat dilihat sebagai berikut.⁵⁶



Dari data yang diperoleh kualitas Kepala Madrasah, guru dan tenaga kependidikan di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa sudah memenuhi kualifikasi sesuai dengan UU RI no. 14 tahun 2005.

Keberhasilan aktivitas belajar mengajar juga tidak terlepas dari kreatifitas guru dalam mengelola kelas, salah satunya strategi pembelajaran yang peneliti amati adalah proses belajar mengajar yang dilakukan tidak selalu dalam kelas, namun juga dilakukan

⁵⁵ Wawancara dengan Kusnadi, Kepala MAS RIAB, Kamis, 09 Juli 2020

⁵⁶ Observasi dan Dokumntasi pada Kamis, 09 Juli 2020

outdoor atau di alam terbuka. Ini merupakan salah satu hal yang menarik untuk menghindari kejenuhan siswa dalam belajar.

B. Hasil Penelitian

Pada Bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian dari berbagai permasalahan yang diperoleh peneliti di lapangan. Data penelitian tentang kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa ini diperoleh peneliti dengan menggunakan metode observasi wawancara, dan dokumentasi.

Subjek yang menjadi informan dalam penelitian yaitu kepala Madrasah dan guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa. Berikut ini hasil penelitian yang diperoleh peneliti di lapangan.

1. Komponen Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Mas Ruhul Islam Anak Bangsa

Untuk mengetahui bagaimana komponen kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah di persiapkan sebelumnya.

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada kepala MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang sikap *Idealized Influence* (Mempengaruhi Bawahannya) dalam peningkatan profesionalisme guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa. Adapun butir pertanyaan yaitu: Bagaimana sikap Bapak sebagai seorang pemimpin dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa?

Kepala MAS RIAB menjawab: “Iya, yang pertama bapak selalu menerapkan semboyan Tut Wuri Handayani, pemimpin itu selalu memberikan contoh kepada bawahannya baik guru atau ustad dan ustazah. Salah satunya contoh yang selalu bapak berikan yaitu kedisiplinan, yang mana bapak selalu hadir lebih awal untuk membuka sekolah atau pintu kantor, jam 07.10 wib sudah *stay* bapak di sekolah. Kemudian untuk sekarang ini yang lagi masa pandemi, bapak selalu memakai masker untuk ke sekolah. Kalau tidak pemimpin yang mulai duluan untuk memakai masker, maka guru yang lain tidak mau ikut, itu hanya sebagai contoh kecil. Kemudian bapak selalu bersikap open manajemen, yang mana bapak selalu terbuka kepada guru atau ustad – ustazah disini, apapun permasalahan yang terjadi, baik atau buruk itu selalu terbuka dan kita cari solusi sama-sama. Dan bapak seorang pemimpin juga selalu menghilangkan sifat egosentris bapak terhadap karyawan atau guru-guru di madrasah”.⁵⁷

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang sikap *Idealized Influence* (Mempengaruhi Bawahannya). Adapun butir pertanyaan yaitu: Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah, bagaimana sikap kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam peningkatan Profesionalisme guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa?

Guru A MAS RIAB Menjawab: “Kami sebagai seorang guru untuk menilai seorang kepala sekolah dalam sikapnya, beliau selalu memberikan contoh hal- hal kecil kepada kami yang mungkin sebenarnya hal tersebut dilakukan oleh murid, misalnya ada aturan sepatu harus dirak saat masuk kantor dan apabila kenyataannya masih ada sepatu yang tidak rapi atau tidak di letakkan dirak, maka beliau akan merapikannya. Namun, kami yang melihatnya akan merasa tidak enak dengan beliau dan untuk kedepannya kami selalu meletakkan sepatu dirak, dan jika ada sepatu yang tidak diletakkan dirak, maka kami yang guru akan merapikannya sebelum kepala sekolah

⁵⁷ Wawancara dengan Kusnadi, Kepala MAS RIAB, Kamis, 09 Juli 2020

yang melihat dan merapikannya. Intinya kepala madrasah tidak pernah meminta dan menyuruh kepada kami, akan tetapi beliau langsung memberikan contoh untuk melakukannya. Contoh lain yang selalu beliau berikan adalah memakai atribut yang rapi. Dan jika ada guru yang masih memakai atribut yang kurang rapi atau memakai sandal saat mengajar saat jumpa bapak kepala akan merasa malu, karena beliau sudah memakai atribut yang rapi dan tidak memakai sandal. Beliau tidak sering menegur jika hal pribadi seperti itu, tapi lebih memberikan contoh dari dirinya. Berbeda jika ada masalah besar yang sampai ke telinga beliau, apalagi tentang kedisiplinan maka guru tersebut dipanggil ke kantor dan akan diberikan arahan untuk kedepan untuk kedepannya yang lebih baik”.⁵⁸

Guru B MAS RIAB menjawab: “Seorang pemimpin dalam sebuah lembaga idealnya harus mempunyai konsep jua yang baik untuk pengembangan mutu pendidikan, termasuk manajemen terhadap bawahannya (guru) dan tentunya panutan serta contoh rill terhadap apa yang dilakukannya bisa diikuti oleh para bawahannya. Kemudian berbicara tentang sikap kepala madrasah yang menjadi panutan kami, beliau selalu memberikan contoh kedisiplinan dan sikap ramah terhadap guru di MAS RIAB. Setiap ada kegiatan atau melakukan sesuatu, beliau selalu pertama yang melakukannya atau mengerjakannya dan kami sebagai bawahan atau guru langsung ada rasa ingin melakukannya juga, dan apabila kami tidak melakukan kami merasa malu dan tidak enak dengan beliau. Dan itu adalah salah satu contoh yang beliau lakukan sehingga kami sebagai bawahannya selalu ingin mengikutinya”.⁵⁹

Bedasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala madrasah dalam memberikan sikap panutannya kepada guru, kepala madrasah selalu melaksanakan aturan yang sudah ditetapkan.⁶⁰

Pertanyaan kedua yang masih berkaitan dengan komponen kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang kepala madrasah memberikan komponen *Inspirational Motivation*

⁵⁸ Wawancara dengan Sabariah, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁵⁹ Wawancara dengan Muhammad Riski, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁶⁰ Observasi pada tanggal 09 Juli 2020

(Motivasi dan Inspirasi). Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana cara Bapak membangkitkan komitmen/konsisten yang tinggi dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa?

Kepala MAS RIAB menjawab: “Setiap sekolah atau lembaga itu mempunyai visi dan misi sendiri untuk mencapai tujuannya, begitu juga dengan MAS Ruhul Islam Anak Bangsa yang mempunyai visi dan misi. Jadi, bapak selalu membangkitkan komitmen pada guru disini untuk menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan visi dan misi yang telah terencanakan. Dan bapak selalu menegur guru yang mulai keluar dari jalur komitmen dengan bahasa yang sopan dan tidak menyakiti hatinya, apalagi sampai semangatnya menurun. Kemudian bapak selalu memastikan komitmen guru dengan melihat sejauh mana komitmen yang mereka miliki untuk mewujudnya apa yang kita inginkan”.⁶¹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang kepala madrasah memberikan *Inspirational Motivation* (motivasi dan inspirasi). Adapun butir pertanyaannya yaitu: Menurut ibu/bapak bagaimana cara Kepala Madrasah membangkitkan komitmen/konsisten yang tinggi dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Guru A MAS RIAB: “Untuk membangkitkan komitmen/konsisten pada guru, beliau sering mengajak kami rapat, dan dalam rapat tersebut beliau selalu selipkan materi-materi untuk pelatihan guru, dan itu bukan rapat khusus atau pelatihan khusus melainkan untuk mengisi waktu kosong dengan rapat tersebut untuk peningkatan profesionalisme guru juga. Kemudian dalam rapat tersebut kami juga ada evaluasi apa saja yang telah kami lakukan dan jika ada sesuatu yang membuat beliau senang, maka akan ada penghargaan dari beliau meskipun hanya sebuah pujian atau ucapan selamat agar guru tersebut lebih semangat lagi untuk kedepannya, dan jika ada sesuatu yang

⁶¹ Wawancara dengan Kusnadi, Kepala MAS RIAB, Kamis, 09 Juli 2020

janggal maka beliau memberikan solusi kepada kami dengan bahasa yang tidak membuat kami patah semangat”.⁶²

Guru B MAS RIAB menjawab: “Sebernarnya sederhana, konsep yang sudah direncanakan di awal semester, kami menjalankan secara continue dan juga berdasarkan evaluasi-evaluasi yang ada”.⁶³

Pertanyaan ketiga yang masih berkaitan dengan komponen kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang kepala madrasah memberikan *Inspirational Motivation* (motivasi dan inspirasi). Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana bentuk-bentuk motivasi yang Bapak berikan untuk meningkatkan profesionalisme guru?

Kepala MAS RIAB menjawab: “Kita sebagai manusia semuanya ada sisi kelemahan. Jadi bentuk motivasi yang bapak berikan kepada guru disini bapak panggil guru ke ruang bapak tanpa sepengetahuan orang lain. Kemudian bapak memberikan arahan yang baik kepada guru tersebut dan juga mendengar keluh kesah yang dialami oleh guru itu, dan bapak juga memberika solusi atau ide-ide untuk menyelesaikan permasalahan yang dialaminya”.⁶⁴

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang kepala madrasah memberikan *Inspirational Motivation* (Motivasi dan Inspirasi). Adapun butir pertanyaannya yaitu: Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah bagaimana bentuk-bentuk kepala madrasah memberikan Inspirasi/motivasi dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa?

⁶² Wawancara dengan Sabariah, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁶³ Wawancara dengan Muhammad Riski, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁶⁴ Wawancara dengan Kurnadi, Kepala MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

Guru A MAS RIAB menjawab: “Bentuk motivasi yang beliau berikan kepada kami salah satunya beliau sering ajak duduk untuk *sharing*. Dan bahkan jika berjumpa dikantor beliau langsung berbicara tentang hal-hal yang dianggap penting untuk membangkitkan semangat kami para guru. Dan itu tidak membuat agenda khusus yang harus semua guru datang, akan tetapi beliau mengajak guru-guru yang tidak ada kesibukan”.⁶⁵

Guru B MAS RIAB menjawab: “Terlihat sederhana namun bermakna, artinya dengan memuji dan memberikan reward kepada guru-guru yang berprestasi pada momen-momen tertentu akan memberikan semangat kepada guru-guru yang lain untuk meningkatkan prestasi dalam profesinya, misalkan dalam penelitian guru Menekuni dan mempelajari secara continue pengetahuan-pengetahuan yang berhubungan dengan teknik atau cara atau proses belajar mengajar secara umum. Misalnya, pengetahuan tentang PBM (Proses Belajar Mengajar) atau ilmu-ilmu lainnya yang dapat meningkatkan tugas keprofesiannya”.⁶⁶

Bedasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala madrasah dalam memberikan motivasi, kepala madrasah memberikan *reward* kepada guru walaupun hanya sekedar ucapan selamat atau pujian.⁶⁷

Pertanyaan keempat yang masih berkaitan dengan komponen kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang kepala madrasah memberikan *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual). Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana pembinaan/pelatihan yang Bapak lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru?

Kepala MAS RIAB menjawab: “Dalam pembinaan guru, bapak melakukan supervise setiap tahun. Dan yang melakukan supervisi itu adalah yayasan, kepala

⁶⁵ Wawancara dengan Sabariah, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁶⁶ Wawancara dengan Muhammad Riski, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁶⁷ Observasi pada tanggal 09 Juli 2020

madrasah, dan guru senior. Supervisi ini diprogramkan setiap tahun diawal semester, dan kami memeriksanya mulai dari RPP sampai dengan mengecek atau memantau semua kelas saat guru mengajar. Kemudian kepada guru yang terbaik kita berikan *reward* atau penghargaan meskipun hadiahnya itu tidak seberapa bagi guru tersebut, akan tetapi itulah yang membuat mereka terus bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan menjadi contoh untuk guru yang lain”.⁶⁸

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang kepala madrasah memberikan *Intellectual Stimultion* (Stimulasi Intelektual). Adapun butir pertanyaannya yaitu: Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah, bagaimana kepala madrasah melakukan pembinaan/pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme guru?

Guru A MAS RIAB menjawab: “Dalam pembinaan guru, beliau mengundang pemateri-pemateri untuk meningkatkan profesionalisme guru, seperti yang sudah pernah beliau lakukan itu adalah mengundang pihak LPMP (Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan) untuk memberikan pelatihan kepada guru-guru Mas Riab. Kemudian, beliau juga membuat grup khusus untuk melakukan pelatihan kepada guru dengan bidangnya masing-masing atau biasa dikenal dengan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)”.⁶⁹

Guru B MAS RIAB menjawab: “Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu, memberdayakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, KKG, mengadakan pelatihan, yang mana pelatihan ini merupakan salah satu teknik pembinaan untuk menambah wawasan/ pengetahuan guru-guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang penddikan yang lebih tinggi. Kegiatan pelatihan (Diklat), perlu dilaksanakan oleh guru dengan diikuti usaha tindak lanjut untuk menerapkan hasil-hasil pelatihan. Selanjutnya, beliau melakukannya program pembinaan secara khusus seperti sertifikasi, dalam sertifikasi tersebut adanya suatu uji

⁶⁸ Wawancara dengan Kusnadi, Kepala MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁶⁹ Wawancara dengan Sabariah, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani seorang guru, terhadap kriteria-kriteria yang secara ideal telah ditetapkan. Dengan adanya sertifikasi tersebut akan memacu semangat dan motivasi guru untuk memperbaiki diri, meningkatkan kualitas ilmu, dan profesionalisme dalam dunia pendidikan”.⁷⁰

Bedasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala madrasah dalam membuat pelatihan atau pembinaan guru, beliau menghadirkan pemateri disaat rapat dengan guru.⁷¹

Pertanyaan kelima yang masih berkaitan dengan komponen kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang kepala madrasah memberikan *Individual Consideration* (Kepedulian Secara Perorangan). Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana cara Bapak mendekati emosional/perhatian secara individual untuk meningkatkan Profesionalisme guru?

Kepala MAS RIAB menjawab: “Pertama bapak tidak sombong terhadap guru atau karyawan di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, sikap ramah tamah kepada guru dan santri selalu bapak utamakan. Dan bapak selalu menyapa guru dan santri dengan bahasa yang sopan jika berjumpa dengan mereka”.⁷²

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada Guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang kepala madrasah memberikan *Individual Consideration* (kepedulian Secara Perorangan). Adapun butir pertanyaannya yaitu: Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah, bagaimana kepala madrasah mendekati emosional/perhatiannya secara individual untuk meningkatkan profesionalisme guru?

⁷⁰ Wawancara dengan Muhammad Riski, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁷¹ Observasi pada tanggal 09 Juli 2020

⁷² Wawancara dengan Kusnadi, Kepala MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

Guru A MAS RIAB menjawab: “Cara beliau mendekati diri dengan guru RIAB, beliau selalu bersikap ramah, lebih sering menyapa langsung, dan beliau memiliki sifat yang *Friendly* terhadap guru atau bawahannya”.⁷³

Guru B MAS RIAB menjawab: “Kepala Madrasah memosisikan kami yang guru sebagai tim bahkan temannya, bukan sebagai pembantu dan suruhan, dengan demikian rasa saling menghargai dan memiliki timbul di dalamnya. Bahkan rasa emosional kami timbul dengan menjaga komunikasi setiap kali berjumpa, beberapa hal yang juga biasa beliau dilakukan adalah berolahraga bersama tanpa memandang statusnya sebagai kepala Madrasah”.⁷⁴

Bedasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala madrasah mendekati dirinya dengan guru, kepala madrasah menganggap guru adalah sebagai *partner* atau temannya, dan juga meletakkan jabatannya sebagai kepala sekolah pada tempatnya.⁷⁵

2. Urgensitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MAS Ruhul Islam Anak bangsa

Untuk mengetahui bagaimana urgensitas kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Pertanyaan pertama diajukan kepada kepala MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang urgensitas kepala madrasah dalam pemecahan masalah. Adapun butir

⁷³ Wawancara dengan Sabariah, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁷⁴ Wawancara dengan Muhammad Riski, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁷⁵ Observasi pada tanggal 09 Juni 2020

pertanyaannya yaitu: Bagaimana upaya bapak menyelesaikan/memecahkan suatu masalah yang terjadi dalam peningkatan profesionalisme guru?

Kepala MAS RIAB menjawab: “Dalam penyelesaian masalah yang terjadi pada guru, sebelum mengambil keputusan atau kebijakan bapak terlebih dulu memahami atau mencari tau permasalahan yang terjadi. Kemudian bapak membuat musyawarah dengan semua guru untuk sama-sama mencari solusi menyelesaikan masalah tersebut. Dan ide-ide atau solusi yang diberikan oleh guru, bapak kumpulkan kemudian kita ambil solusi yang cocok untuk menyelesaikan masalah tersebut. Intinya keputusan atau kebijakan untuk menyelesaikan masalah tersebut tidak bapak putuskan dengan ego bapak sendiri, tapi sama-sama kita selesaikan”.⁷⁶

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MAS RIAB tentang urgencitas kepala madrasah dalam pemecahan masalah. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Menurut Ibu/Bapak/ustadz bagaimana upaya kepala madrasah dalam menyelesaikan/memecahkan masalah dalam peningkatan profesionalisme guru?

Guru A MAS RIAB menjawab: “Apabila ada masalah yang terjadi dan harus segera diselesaikan, maka beliau mengajak guru-guru untuk rapat untuk mencari solusi agar masalah yang terjadi selesai dengan segera. Kemudian beliau juga ada melakukan evaluasi terhadap guru, dan apabila ada masalah yang terjadi, didalam evaluasi itulah mencari solusi dan diselesaikan.

Guru B MAS RIAB menjawab: “Kepala madrasah melakukan rapat evaluasi tahunan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dan kemudian melaksanakan profesi masing-masing sesuai dengan kebutuhan hasil yang di dapatkan dari evaluasi tersebut”.⁷⁷

⁷⁶ Wawancara dengan Kusnadi, Kepala MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁷⁷ Wawancara dengan Muhammad Riski, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

Bedasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala madrasah dalam menyelesaikan masalah tidak mengambil keputusan dengan sendirinya, akan tetapi kepala madrasah membuat musyawarah atau rapat dengan guru dan mengambil keputusan bersama.⁷⁸

Pertanyaan kedua yang diajukan kepada kepala MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang urgensitas kepala madrasah dalam pembinaan kelompok guru. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana mekanisme pembinaan kelompok guru yang bapak lakukan dalam peningkatan profesionalisme guru?

Kepala MAS RIAB Menjawab: “Mekanisme pembinaan kelompok guru yang bapak lakukan yaitu membuat kelompok kerja guru atau biasanya kita sebut KKG, kemudian ada juga MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)”.⁷⁹

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MAS RIAB tentang urgensitas kepala madrasah dalam pembinaan kelompok. Adapun butir pertanyaannya yaitu: Bagaimana pendapat Ibu/Bapak/Ustadz-ah mekanisme pembinaan kelompok guru yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru?

Guru A MAS RIAB menjawab: “Untuk mekanisme pembinaan kelompok guru dalam meningkatkan profesionalisme seperti yang sudah saya jelaskan tadi, kepala madrasah membuat grup khusus untuk pelatihan guru, seperti MGMP, KKG, dan sejenisnya”.⁸⁰

⁷⁸ Observasi pada tanggal 09 Juli 2020

⁷⁹ Wawancara dengan Kusnadi, Kepala MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁸⁰ Wawancara dengan Sabariah, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

Guru B MAS RIAB menjawab: “Salah satu wadah atau tempat yang dapat digunakan untuk membina dan meningkatkan profesional guru oleh kepala madrasah di antaranya melalui KKG. KKG adalah wadah kerja sama guru – guru dan sebagai tempat mendiskusikan masalah yang berkaitan dengan kemampuan profesional, yaitu dalam hal merencanakan, melaksanakan dan menilai kemajuan siswa terhadap mata pelajaran. Kepala sekolah mendukung dan menyarankan guru untuk mengikuti ketian tersebut”.⁸¹

Bedasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa kepala madrasah mengirimkan atau menyarankan kepada guru untuk mengikuti pelatihan KKG atau MGMP yang diadakan dimadrasah atau diluar madrasah.⁸²

3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru

Untuk mengetahui bagaimana kendala kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah di persiapkan sebelumnya.

Pertanyaan pertama yang diajukan kepada kepala MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme guru. Adapun pertanyaannya yaitu: Apasaja faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme guru?

Kepala MAS RIAB menjawab: “Jika berbicara dari segi keuangan, Alhamdulillah mencukupi untuk mendukung program peningkatan profesionalisme guru. Kemudian jika dari segi sarana dan prasarana juga sudah memadai dan nyaman jika dilaksanakan program tersebut”.⁸³

⁸¹ Wawancara dengan Muhammad Riski, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁸² Observasi pada tanggal 09 Juli 2020

⁸³ Wawancara dengan Kurnadi, Kepala MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang faktor pendukung yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru. Adapun pertanyaannya adalah: Menurut bapak/ibu, apasaja faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme guru?

Guru A MAS RIAB menjawab: “Adanya koordinasi yang baik dengan pihak eksternal madrasah maupun dengan pihak internal madrasah, mereka selalu mendukung. Adanya dukungan lebih dari pihak internal dengan dibuktikan selalu meluangkan waktu untuk memberikan materi-materi kepada guru dalam peningkatan profesionalisme nya. Dari segi fasilitas juga sudah memadai”.⁸⁴

Guru B MAS RIAB Menjawab: “Untuk faktor pendukung pertama, masih ada guru yang meluangkan waktu untuk mengikuti pelatihan. Dan kedua, adanya pemateri yang memberikan materi kepada guru baik pemateri dari luar madrasah atau pun guru di dalam madrasah sendiri”.⁸⁵

Bedasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa faktor pendukung kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru adanya dukungan lebih dari pihak internal madrasah dan juga eksternal madrasah. Kemudian dari segi keuangan pun sudah mencukupi dan dari segi sarana prasarana sudah sangat memadai.⁸⁶

Pertanyaan kedua yang diajukan kepada kepala MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang faktor penghambat dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa. Adapun pertanyaannya yaitu: Apasaja faktor penghambat yang bapak hadapi dalam peningkatan profesionalisme guru?

⁸⁴ Wawancara dengan Sabariah, Guru MAS RIAB pada tanggal 09 Juli 2020

⁸⁵ Wawancara dengan Muhammad Riski, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁸⁶ Observasi tanggal 09 Juli 2020

Kepala MAS RIAB menjawab: “Untuk faktor penghambat sebenarnya hampir tidak ada, akan tetapi hanya saja dari gurunya sendiri yang masih ada beberapa orang yang tidak terlalu memprioritaskan dengan program pelatihan ini”.⁸⁷

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MAS RIAB tentang faktor penghambat yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru. Adapun pertanyaannya adalah: Menurut bapak/ibu Apasaja faktor penghambat yang di hadapi oleh kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru?

Guru A MAS RIAB menjawab: “Keterbatasan waktu dari guru itu salah satunya. Misalnya saat diadakan program pelatihan dan kepala madrasah mengundang semua guru dan guru yang berhadir hanya 50%”.

Guru B MAS RIAB menjawab: “Jadi untuk faktor penghambat dalam peningkatan profesionalisme guru adalah apabila lagi musim hujan maka madrasah ini mengalami banjir, karena disini termasuk kawasan rendah. Dan di saat musim hujan terjadi, maka program pelatihan tidak bisa dilaksanakan dengan efektif, bahkan banyak sarana dan prasarana yang rusak disebabkan oleh banjir”.⁸⁸

Bedasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa faktor penghambat kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru adalah kurangnya kesadaran guru untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dilakukan oleh kepala sekolah.⁸⁹

Pertanyaan ketiga yang diajukan kepada kepala MAS Ruhul Islam Anak Bangsa tentang faktor penghambat dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam

⁸⁷ Wawancara dengan Kusnadi, Kepala MAS RIAB, 09 Juli 2020

⁸⁸ Wawancara dengan Muhammad Riski, Guru MAS RIAB, 09 Juli 2020

⁸⁹ Observasi pada tanggal 09 Juli 2020

Anak Bangsa. Adapun pertanyaannya yaitu: Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan yang terjadi dalam peningkatan profesionalisme guru?

Kepala MAS RIAB menjawab: “Dalam mengatasi hambatan ini, bapak kembali memberikan motivasi-motivasi yang lebih banyak lagi untuk guru agar mereka semangat dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang sudah kita programkan”.⁹⁰

Pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada guru MAS RIAB tentang faktor penghambat yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru. Adapun pertanyaannya adalah: Bagaimana pendapat bapak/ibu cara kepala sekolah mengatasi hambatan yang terjadi dalam peningkatan profesionalisme guru?

Guru A MAS RIAB menjawab: “Cara beliau mengatasi hambatan ini, beliau selalu menegur guru dengan bahasa yang sopan dan membuat guru kembali bersemangat untuk mengikuti semua program yang dilakukan oleh kepala sekolah”.⁹¹

Guru B MAS RIAB menjawab: “Seperti jawaban sebelumnya, kepala madrasah melakukan evaluasi setiap menyelesaikan hambatan atau permasalahan”.⁹²

Bedasarkan hasil observasi yang peneliti peroleh di lapangan bahwa faktor penghambat kepala madrasah dalam mengatasi hambatan tersebut, kepala madrasah melakukan evaluasi tahunan dan juga memberikan motivasi yang lebih kepada guru agar lebih semangat lagi dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa.⁹³

⁹⁰ Wawancara dengan Kusnadi, Kepala MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁹¹ Wawancara dengan Sabariah, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁹² Wawancara dengan Muhammad Riski, Guru MAS RIAB, pada tanggal 09 Juli 2020

⁹³ Observasi pada tanggal 09 Juli 2020

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Bedasarkan hasil penelitian yang membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru seperti yang kita ketahui bahwa dalam komponen kepemimpinan tranformasional mempunyai beberapa indikator, diantaranya *Idealized Influence*, *Inspiration Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individual Consideration*, maka peneliti akan membahas sebagai berikut:

1. Komponen Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa sebagai berikut:

a. *Idealized Influence* (Mempengaruhi Bawahannya)

Kepala madrasah dalam mempengaruhi bawahannya dengan memberikan sikap contoh tauladan kepada guru di madrasah. Kepala madrasah tidak meminta atau menyuruh kepada guru di madrasah, akan tetapi kepala madrasah memberikan contoh langsung untuk melakukan atau melaksanakan hal tersebut.

b. *Inspiration Motivation* (Motivasi yang Inspirasional)

Dalam memberikan motivasi kepada guru madrasah, kepala madrasah memberikan *reward* atau ucapan selamat/pujian kepada guru yang terbaik atau guru yang telah mencapai hasilnya yang maksimal. Dan pemberian tersebut diberikan

saat ada acara-acara besar yang diadakan oleh madrasah dan juga biasanya dilakukan pada hari senin setelah upacara yang disaksikan oleh semua guru dan juga siswa agar mereka juga termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Dalam pembinaan guru di madrasah, kepala madrasah melakukan supervisi yang telah di programkan di awal semester pada setiap tahunnya. Tim supervisi terdiri dari yayasan madrasah, kepala sekolah, dan juga guru senior. Dalam melakukan supervisi, semua perangkat pembelajaran akan di periksa oleh tim supervisi mulai dari RPP sampai dengan memantau guru saat mengajar dikelas. Kemudian kepala madrasah beserta tim supervisi memberikan binaan atau memberikan saran kepada guru yang masih ada kekurangan dalam melakukan proses belajar mengajar.

d. *Individual Consideration* (Kepedulian secara Perorangan)

Untuk mendekatkan diri atau emosional kepala madrasah dengan karyawan guru madrasah, kepala madrasah menunjukkan sikap *friendly* terhadap guru di madrasah. Dan kepala madrasah selalu bersikap ramah dan tamah terhadap *stakeholder* di madrasah dengan memberikan sapaan setiap berjumpa. Selanjutnya kepala madrasah juga melakukan hal yang serupa dengan guru madrasah, seperti berolahraga bersama dan juga tertawa bersama diluar jam kerja.

2. Urgensitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam peningkatan Profesionalisme Guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa

a. Pemecahan Masalah

Dalam menyelesaikan atau memecahkan suatu permasalahan yang terjadi di madrasah, kepala madrasah tidak mengambil kebijakan atau keputusan dengan sendirinya, melainkan melakukan rapat evaluasi bersama guru madrasah. Didalam rapat evaluasi tersebut, kepala madrasah terlebih dulu mengidentifikasi masalah tersebut, kemudian mencari solusi atau ide-ide untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Apabila ada saran dari guru, kepala madrasah menyaring saran-saran tersebut sehingga mengambil saran yang mendekati untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di madrasah, dan mengambil keputusan sesuai dengan kesepakatan bersama dengan guru madrasah.

b. Pembinaan Kelompok

Dalam pembinaan kelompok kepala madrasah mengundang pemateri dari luar atau pun meminta guru senior yang jam terbangnya sudah tinggi. Dan selain itu kepala sekolah juga membuat pelatihan guru seperti KKG dan MGMP.

3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatkan Profesionalisme Guru Di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru dari segi sarana prasana dan dana sudah mencukupi dan memadai. Kemudian dari

pihak internal ada beberapa guru yang meluangkan waktunya untuk mengikuti pelatihan dan dari pihak eksternal juga mendukung dengan memberikan materi-materi kepada guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa.

b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru tidak terlalu banyak terjadi, hanya saja masih ada beberapa guru yang tidak meluangkan waktunya untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kepala madrasah. Dan juga jika musim hujan deras yang bisa menyebabkan banjir, maka program pelatihan tersebut tidak bisa dilaksanakan oleh guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kendala dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar adalah masih ada beberapa guru yang belum menyadari bahwa pentingnya untuk mengikuti pelatihan guru agar meningkatnya profesionalisme guru. Adapun solusi dari faktor penghambat tersebut yaitu kepala madrasah memberikan motivasi yang lebih besar dan membuat keyakinan kepada guru dengan meningkatnya profesionalisme guru bisa mencapai segala sesuatu yang kita inginkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar berhasil dengan baik yang ditunjukkan oleh kinerja guru yang semakin membaik. Implementasi komponen kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar dilaksanakan dengan memberikan pengaruh terhadap guru dan ustadz/ah serta tenaga kependidikan.
2. Urgensitas kepemimpinan transformasional kepala MAS Ruhul Islam Anak Bangsa dalam peningkatan profesionalisme guru adalah dengan melakukan kegiatan yang mengarah pada pelatihan dan pembinaan guru untuk peningkatan profesionalisme guru.
3. Faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa adalah dengan adanya fasilitas yang memadai dan memberikan penghargaan atau reward kepada guru. Dan faktor yang menghambat kepemimpinan transformasional dalam

peningkatan profesionalisme guru adalah masih ada guru yang tidak meluangkan waktunya untuk mengikuti pelatihan atau pembinaan guru.

B. Saran

1. Kepada kepala MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar, terus mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan transformationalnya dalam peningkatan profesionalisme pada guru terutama dalam hal dan pelaksanaan proses mengajar belajar, agar menjadi lebih baik lagi kedepannya, serta mempertahankan prestasi yang sudah di raih selama ini dan pencapaian prestasi yang lebih maksimal.
2. Kepada guru-guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar dalam peningkatan profesionalisme guru, terus mengasah serta meningkatkan keterampilan dan kemampuan kompetensi profesionalnya dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar-seminar yang diadakan oleh kepala madrasah di lembaga sekolah atau pun yang diadakan oleh lembaga diluar sekolah, dan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja.
3. Mengenai kendala kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru, sesegara mungkin kepala sekolah dan guru-guru yang terlibat melakukan diskusi mengenai hal ini sehingga mendapatkan solusi terbaik.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti hal yang sama dalam cakupan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsaneh Nahavandi. 2000. “*The Art and Science of Leadership*” dalam Sri Rahmi (Ed.). 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ahmad Yusuf Sobri. 2016. *Model-model Pengembangan Profesionalisme guru (Jurnal Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia, 2016)*. Diakses pada tanggal 13 Mei 2020.
- Bahar Agus Septiawan. 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Baharuddin dan Umiarso. 2010. “*Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori dan Praktek*” dalam Sri Rahmi (Ed.). 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- C. Jack Richard dan Hard Lock. 2000. *Reflective Teaching in Second Language Classroom*. Cambridge: University Press.
- Cut Fitri, ddk, *Kompetensi Profesional Guru Dalam Mengelola Pembelajaran Di Mts Muhammadiyah Banda Aceh (Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana Unsyiah, 2017)*, Vol 5, No. 2. diakses pada tanggal 16 Oktober 2019.
- Djamaluddin Ancok. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Suryanto. 2007. “*Transformasional Leadership: Terobosan Baru Menajdi Pemimpin yang Unggul*”. dalam Sri Rahmi (Ed.). 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Edin Nasrudin. 2010. “*Psikologi Manajemen*” dalam Sri Rahmi (Ed.). 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja RosdaKarya.
- E. Mulyasa. 2013. *Uji Kinerja Guru, Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja RosdaKarya.
- Lexy J. Moeleong. . *Strategi Belajar Mengajar Melalui Penamaan Konsep Umum dan Islami*. Bandung: Rafika Aditama.

- Meilina Bustari. 2010. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: UNY.
- Muhammad Nazir. 1985. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nana Sudjana. 2000. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: Stain Press.
- Peraturan Pemerintah, *Undang-undang Nomor 19 Tahun 2005*, Tentang Standar Nasional Kependidikan Pasal 35 Ayat (4)
- Robbins Stephen P. dan Coulter Marry. 2001. "Organizational Behavior" dalam Sri Rahmi (Ed.). 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rusdin Pohan. 2007. *Metodologi Penelitian*. Banda Aceh: Ar-Rijal Institute.
- Saifuddin Azwar. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sadirman A.M. 1993. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.
- Siti Fitriana. *Pentingnya Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Diakses pada 29 Desember 2019 dari situs: <https://media.neliti.com/media/publications/146215-ID-pentingnya-profesionalisme-guru-dalam-me.pdf>
- Sri Rahmi. 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susmiyati. *Pengaruh Transformasional dan Kepemimpinan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Jurnal Episteme, 2016)*. Vol. 11, No. 1. Diakses pada 16 Oktober 2019.
- Syaiful Bahri Djamarah. 2012. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka cipta.
- Tim Penyusun. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2008. “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*” dalam Sri Rahmi (Ed.). 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wahjosumidjo. 2008. “*Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Pemasalahannya*” dalam Sri Rahmi (Ed.). 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wahyudi. 2011. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wiwik Wijayanti, dkk. 2011. *Model Kepemimpinan Transformasional Guru dalam Implementasi Program Sekolah Sehat di Madrasah Ibtidaiyah*. Yogyakarta: FIP UNY.
- W. J. S. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wuradji. 2008. “*The Educational: Kepemimpinan Transformasional*” dalam Sri Rahmi (Ed.). 2011. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yaswinda, *Urgensi Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini dalam Penyelenggaraan Perlindungan Anak (Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2020)* Vol. 4, No. 1. Diakses pada tanggal 1 Juli 2020.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-16924/Un.08/FTK/KP.07.6/11/2019

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 1 November 2019

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk Saudara:
1. Sri Rahmi sebagai Pembimbing Pertama
2. Ti Halimah sebagai Pembimbing Kedua

untuk membimbing Skripsi:

Nama : Deni Aulia

NIM : 160 206 096

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Kepemimpinan Trasformasional Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar

KEDUA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh

KETIGA : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2019/2020

KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada tanggal : 22 November 2019
An. Rektor
Dekan,

Muslim Razali



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321. Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-6022/Un.08/FTK.1/TL.00/06/2020
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Mas Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Denni Aulia / 160206096**
Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam
Alamat sekarang : Gampong Tingkeum, Kec. Darul Imarah, Kab. Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Peningkatkan Profesionalisme Guru**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 29 Juni 2020
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 29 Juni 2021

M. Chalis, M.Ag.



YAYASAN RUHUL ISLAM ANAK BANGSA
DAYAH /PESANTREN RUHUL ISLAM ANAK BANGSA
MADRASAH ALIYAH
NSM : 131211060001 NPSN : 10114244

Jln. Pintu Air Gue Gajah Kec. Darul Imarah Kab. Aceh Besar Kode Pos 23352 Telp. 44771

SURAT KETERANGAN

NO. Ma. 01. 04. 40 / PP.00.6 /SK/101.8 / 2020

Kepala Madrasah Aliyah Swasta Ruhul Islam Anak Bangsa dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Denni Aulia**
Nim : 160206096
TTL : Payaroh, 16 Oktober 1998
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Benar yang namanya tersebut di atas telah melakukan penelitian untuk menyelesaikan Skripsi dengan judul: ***“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesional Guru”*** di Dayah Madrasah Aliyah Ruhul Islam Anak Bangsa Desa Gue Gajah Kec. Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar 9 s.d. 16 Juli 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Darul Imarah, 4 Agustus 2020

Kepala

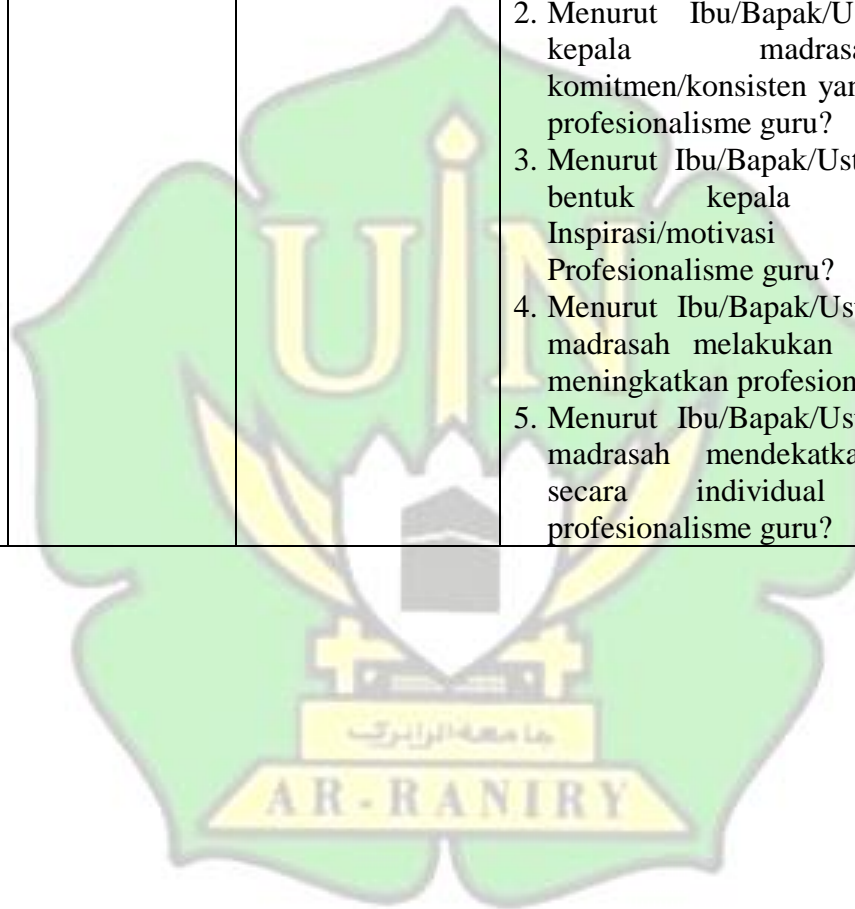
(Kusnadi, S.Ag, MA)

Nip. 197009171999051001

INSTRUMEN PENELITIAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM
PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU DI MAS RUHUL ISLAM ANAK BANGSA RIAB ACEH BESAR

No	Rumusan Masalah	Indikator	Sumber Data	Pertanyaan
1.	Bagaimana komponen kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Idealialized Influence</i> 2. <i>Inspiration Motivation</i> 3. <i>Intelektual Stimulation</i> 4. <i>Individual Consideration</i> 	Kepala Madrasah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sikap Bapak sebagai seorang pemimpin dalam untuk meningkatkan profesionalisme guru? 2. Bagaimana cara Bapak membangkitkan komitmen/konsisten yang tinggi dalam peningkatan profesionalisme guru di Mas Riab? 3. Bagaimana bentuk-bentuk motivasi yang Bapak berikan untuk meningkatkan profesionalisme guru? 4. Bagaimana pembinaan/pelatihan yang Bapak lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru? 5. Bagaimana cara Bapak mendekati emosional/perhatian secara individual untuk meningkatkan Profesionalisme guru?

			Guru & Ustadz/ah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah, bagaimana sikap kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam peningkatan Profesionalisme guru? 2. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah bagaimana cara kepala madrasah membangkitkan komitmen/konsisten yang tinggi untuk peningkatan profesionalisme guru? 3. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah bagaimana bentuk-bentuk kepala madrasah memberikan Inspirasi/motivasi dalam peningkatan Profesionalisme guru? 4. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah, bagaimana kepala madrasah melakukan pembinaan/pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme guru? 5. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah, bagaimana kepala madrasah mendekati emosional/perhatiannya secara individual untuk meningkatkan profesionalisme guru?
--	--	--	------------------	---



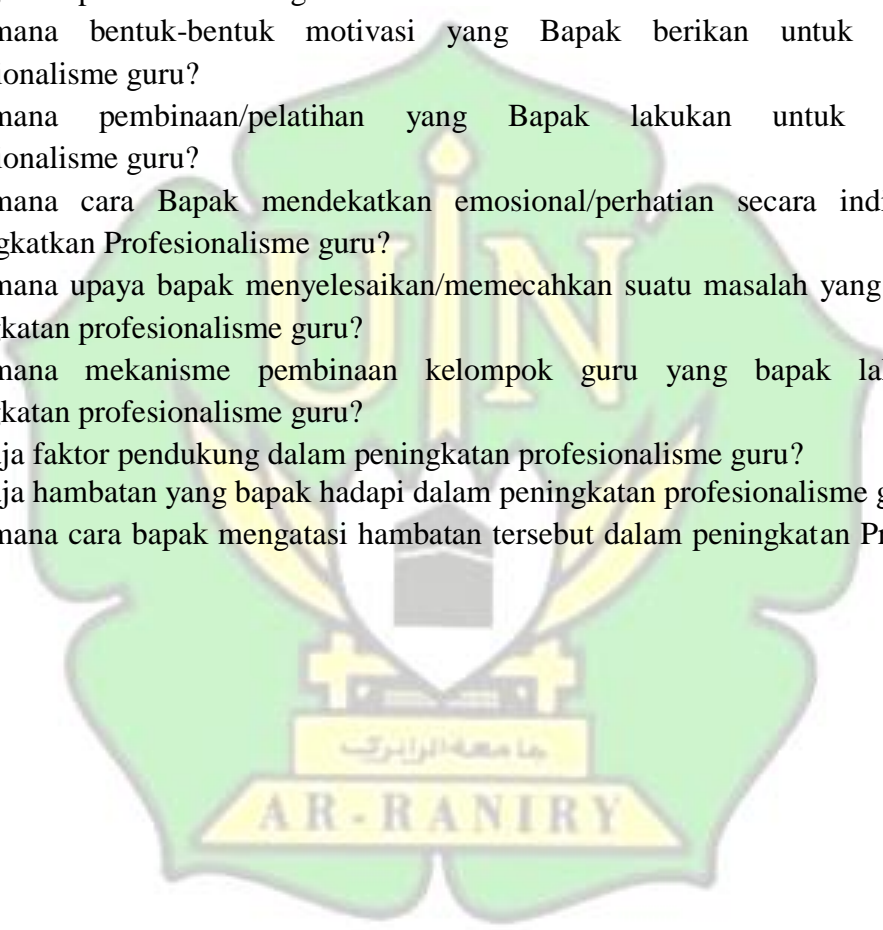
2.	Bagaimana urgensi kepemimpinan transformasional dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh besar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemecahan Masalah 2. Pembinaan Kelompok 	Kepala Madrasah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana upaya bapak menyelesaikan/memecahkan suatu masalah yang terjadi dalam peningkatan profesionalisme guru? 2. Bagaimana mekanisme pembinaan kelompok guru yang bapak lakukan dalam peningkatan profesionalisme guru?
			Guru & Ustadz/ah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah bagaimana upaya kepala madrasah dalam menyelesaikan/memecahkan masalah dalam peningkatan profesionalisme guru? 2. Bagaimana pendapat Ibu/Bapak/Ustadz-ah mekanisme pembinaan kelompok guru yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru?

3.	<p>Apa saja faktor yang mendukung dan menghambat kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh besar?</p>	<p>1. Faktor pendukung 2. Faktor penghambat</p>	Kepala Madrasah	<p>1. Apa saja faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme guru? 2. Apa saja faktor penghambat yang bapak hadapi dalam peningkatan profesionalisme guru? 3. Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan tersebut dalam peningkatan Profesionalisme guru?</p>
			Guru & Ustadz/ah	<p>1. Menurut bapak/ibu Apa saja faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme guru? 2. Menurut bapak/ibu Apa saja faktor penghambat yang di hadapi oleh kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru? 3. Bagaimana pendapat bapak/ibu cara kepala sekolah mengatasi hambatan yang terjadi dalam peningkatan profesionalisme guru?</p>

Daftar Wawancara dengan Kepala Madrasah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar

Judul: Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar

1. Bagaimana sikap Bapak sebagai seorang pemimpin dalam meningkatkan profesionalisme guru?
2. Bagaimana cara Bapak membangkitkan komitmen/konsisten yang tinggi dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Riab?
3. Bagaimana bentuk-bentuk motivasi yang Bapak berikan untuk meningkatkan profesionalisme guru?
4. Bagaimana pembinaan/pelatihan yang Bapak lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru?
5. Bagaimana cara Bapak mendekati emosional/perhatian secara individual untuk meningkatkan Profesionalisme guru?
6. Bagaimana upaya bapak menyelesaikan/memecahkan suatu masalah yang terjadi dalam peningkatan profesionalisme guru?
7. Bagaimana mekanisme pembinaan kelompok guru yang bapak lakukan dalam peningkatan profesionalisme guru?
8. Apa saja faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme guru?
9. Apa saja hambatan yang bapak hadapi dalam peningkatan profesionalisme guru?
10. Bagaimana cara bapak mengatasi hambatan tersebut dalam peningkatan Profesionalisme guru?

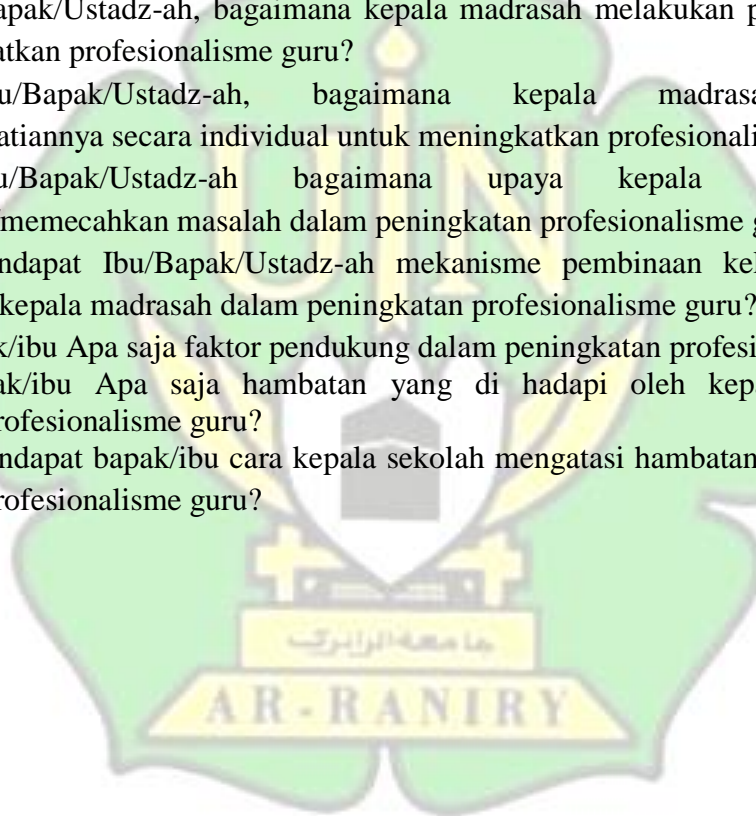


Daftar Wawancara dengan Guru Madrasah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar

Judul: Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan

Profesionalisme Guru Di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar

1. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah, bagaimana sikap kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam peningkatan Profesionalisme guru?
2. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah bagaimana cara kepala madrasah membangkitkan komitmen/konsisten yang tinggi untuk peningkatan profesionalisme guru?
3. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah bagaimana bentuk-bentuk kepala madrasah memberikan Inspirasi/motivasi dalam peningkatan Profesionalisme guru?
4. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah, bagaimana kepala madrasah melakukan pembinaan/pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme guru?
5. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah, bagaimana kepala madrasah mendekati emosional/perhatiannya secara individual untuk meningkatkan profesionalisme guru?
6. Menurut Ibu/Bapak/Ustadz-ah bagaimana upaya kepala madrasah dalam menyelesaikan/memecahkan masalah dalam peningkatan profesionalisme guru?
7. Bagaimana pendapat Ibu/Bapak/Ustadz-ah mekanisme pembinaan kelompok guru yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru?
8. Menurut bapak/ibu Apa saja faktor pendukung dalam peningkatan profesionalisme guru?
9. Menurut bapak/ibu Apa saja hambatan yang di hadapi oleh kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru?
10. Bagaimana pendapat bapak/ibu cara kepala sekolah mengatasi hambatan yang terjadi dalam peningkatan profesionalisme guru?



DOKUMENTASI



Foto dari Depan MAS Ruhul Islam Anak Bangsa



Foto wawancara dengan kepala MAS Ruhul Islam Anak Bangsa



Foto wawancara dengan Guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa



Foto wawancara dengan Guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa



Pelatihan Guru dalam peningkatan profesionalisme



Pemberian *reward* kepada Guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa