



KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKAKTAN PROFESIONAL GURU DI MA MA'HAD ALI BIN ABI THALIB

Abdul Halim ¹ Sugiran ² Nur Widiastuti ³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email: ¹abuahmad190495@gmail.com ²nurwidiastuti485@gmail.com

Abstract:

This study aims to determine the leadership of the principal in improving teacher professionalism at MA Ma'had Ali Bin Abi Thalib. The data sources in this study were the principal and all teachers. Data collection *tools* in this study were observation, interviews and documentation. This study used a qualitative approach with a descriptive qualitative nature. The results of this study are the leadership of the principal in improving teacher professionalism, various strategies and methods are used, one of which is providing rewards for teachers who have achievements, providing sanctions for teachers who violate the rules set by educational institutions, being firm, wise and responsible.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Professionalism

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Ma'had Ali Bin Abi Thalib. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, dan seluruh dewan guru. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan sifat kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berbagai macam strategi dan cara yang dilakukan salah satunya memberikan reward bagi guru yang memiliki prestasi, memberikan sanksi bagi guru yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, berjiwa tegas, bijaksana dan bertanggung jawab.

Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, Profesional Guru

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kegiatan utama penyelenggaraan pendidikan di madarasah sekolah adalah mewujudkan kegiatan pembelajaran, sehingga aktivitas seluruh sub sistem yang ada bermuara pada pencapaian efisien dan efektivitas pembelajaran. Salah satu tugas utama kepala sekolah adalah melaksanakan pembinaan kepada seluruh warga sekolah agar masing-masing sub sistem yang ada dapat berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

Jadi kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan supervisi terhadap guru-guru yang ada di madarasahnya. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, tujuan supervisi akademik adalah menciptakan kualitas proses dan kualitas hasil pembelajaran yang optimal yang tercennin dari kualitas profesional guruan kualitas penguasaan siswa terhadap materi pelajaran yang diberikan.

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan adalah menunjuk pada sikap, cara penampilan kepemimpinan. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktoryang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi, sedangkan produktivitas dan efektifitas akan tercapai dengan baik apabila kinerja tepat dan berkualitas. (Muhwahid Sulhan 2013)

Kenyataannya banyak guru di negeri kita merasa takut disupervisi dan banyak pula Kepala Madrasah tidak melaksanakan supervisi kepada seluruh gurunya. Oleh karena itu, perlu diuraikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi oleh Kepala Madrasah.(Mulyasa 2012) Kepemimpinan Kepala sekolah dalam kaitannya dengan manajemen berbasis Madrasah adalah segala upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh Kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen berbasis Madrasah di Madrasahnya untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Sehubungan dengan itu, kepemimpinan Kepala Madrasah yang efektif dalam manajemen berbasis Madrasah dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut: a. Mampu memperdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif, b. Mampu menjalani hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan Madrasah dan pendidikan, c. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, d. Bekerja dengan tim manajemen, e. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai

dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di Madrasah, f. Berhasil mewujudkan tujuan Madrasah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah diciptakan.(Mulyasa 2012)

Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007, secara garis besar kepala sekolah atau madrasah diharuskan memiliki beberapa dimensi kompetensi dalam melakukan pengawasan terhadap sekolah ataupun madrasah. Dimensi kompetensi yang pertama diatur dalam standar pengawas sekolah/madrasah, yakni dimensi kompetensi kepribadian. Jika dijabarkan lebih rinci mengenai kompetensi kepribadian, dalam hal ini seorang kepala madrasah diharuskan memiliki sikap yang bertanggungjawab, dapat melakukan tindakan yang kreatif dalam bekerja maupun menyelesaikan permasalahan pribadinya, dan diharuskan memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru, serta bisa memotivasi dirinya sendiri dalam bekerja. Kemudian, selain kompetensi yang tertulis dalam peraturan tersebut, ada beberapa kompetensi yang setidaknya sudah selalu diterapkan dalam kehidupan seorang kepala sekolah, seperti sikap yang konsisten, memiliki dedikasi/etos kerja yang tinggi, bersikap disiplin dan mandiri, transparan, terbuka atas saran dan kritik, serta tidak mudah putus asa. (Een Solihah, 2017 : 77)

Pada satuan pendidikan sekolah/madrasah, yang dimaksud *khalifah fil ardi* adalah kepala sekolah atau kepala madrasah, dalam hal ini juga disebut dengan manajer dan leader pada satuan pendidikan. Pemimpin dan manajer terlihat dari bagaimana kompetensi ataupun perananya masing-masing, yaitu pemimpin diartikan sebagai orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan, sedangkan manajer adalah orang yang dapat mengerjakan secara benar semua tugas dan tanggung jawab yang ditentukan. Kepala sekolah atau madrasah sebagai pemimpin manajemen suatu lembaga pendidikan dituntut "mampu memimpin, membina, mengelola, menggali dan mengembangkan potensi sumberdaya manusia dan sumberdaya alam yang ada secara mandiri agar bermanfaat untuk meningkatkan mutu pendidikan". (Een Solihah, 2017 : 68-69)

Banyak perubahan yang harus dilakukan khususnya menyangkut pola-pola manajemen madrasah selama ini. Tidak terkecuali dunia pendidikan termasuk madrasah merasakan tuntutan kondisi tersebut. Saat ini istilah efektif dan efisien merupakan istilah yang sering digunakan pada pola yang semakin ketat. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk memenangkan kompetisi antar madrasah serta untuk meningkatkan akselerasi peningkatan kualitas dan profesionalisme manajemen sekolah. Sekolah sebagai lembaga pendidikan perlu belajar dan memiliki inisiatif untuk meningkatkan kepuasan pelanggan (peserta didik), karena pendidikan merupakan proses sirkuler yang saling mempengaruhi dan

berkelanjutan, oleh karena itu madrasah dituntut untuk senantiasa merevitalisasi strateginya, guna menjamin kesesuaian tuntutan lingkungan dan persaingan dengan kekuatan internal yang dimilikinya.

Penilaian kinerja pun bisa dilakukan dengan mendatangkan penguji untuk secara langsung menilai cara mengajar seorang pendidik dan memberikan saran dan masukan bagi pendidik tersebut.(Murtafiah 2022) Pendidik memiliki pengaruh penting dalam membentuk pengalaman belajar siswa mereka karena mereka sering dipandang sebagai panutan dan menjadi karakter penting dalam rasa identitas siswa mereka. Dalam bidang dimana posisi strategis pendidik untuk meningkatkan kualitas hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional pendidik dan kualitas kinerjanya.(Murtafiah 2022)

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu terciptanya iklim madrasah yang kondusif dan kinerja sistem yang baik sehingga menghasilkan proses belajar yang kondusif. (Warisno and Hidayah 2022) Kepala Madrasah sebagai supervisor, ia harus mampu melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di Madrasah terarah pada tujuan yang ditetapkan.

Diketahui bahwa terdapat beberapa guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, sering telat mengajar, terkadang tidak masuk kelas hanya memberikan tugas kepada siswa atau bahkan tidak hadir pada jam pelajaran.(Amini, Widiastuti, and Aslamiyah 2021) Kepemimpinan kepala madrasah akan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan guru. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka akan semakin baik pula tingkat kedisiplinan guru.

Proses Pendidikan merupakan upaya penanaman dan pewarisan nilai-nilai budaya untuk mengembangkan potensi manusia, serta sekaligus proses produksi nilai-nilai budaya baru sebagai hasil interaksi potensi dengan konteks kehidupan (Warisno 2019) Kepala sekolah selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis juga bertanggung jawab atas segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan suasanya serta hubungan dengan masyarakat sekitar. (M. Dariayanto 2010) Kepala Madrasah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya.

Dalam Al-Quran, surah Al-Hasyr ayat 18:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلَا تَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ حَسِيرٌ إِمَّا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Kepala madrasah merupakan profil inti seorang pemimpin pendidikan yang sangat penting karena merupakan jabatan yang tidak dapat diisi oleh orang tanpa didasari pertimbangan. Karena erat kaitannya dengan pelaksanaan program pendidikan di masing-masing madrasah.(Damayanti, Widiastuti, and Aslamiyah 2021) Kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Kemampuan kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari Madrasah di tempat guru tersebut mengajar.

Kepala madrasah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran. (Akhmad Sudrajat 2016) penjelasan tersebut dapat di pahami bahwa kepala sekolah dapat disebut sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpinnya. Kualitas seorang pemimpin merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. (Diana, 2003)

Pemimpin disebut kewibawaan tandingan (counter power). Kewibawaan bawahan ini akan membantu sebagai pengendali pemakaian kewibawaan pemimpin. Sumber pengaruh atau pewibawaan pada pemimpin menurut franch dan Raven berasal dari legitimasi, memaksa, penghargaan, keahlian, dan penyesuaian (Legitimate, coercive, reward, expert, referent). Atau secara singkat pengaruh pemimpin terhadap bawahan pada dasarnya seperti yang dikemukakan oleh Amitai Etziona

mengalir dari Position dan Personal power (kedudukan dan kepribadian seseorang). Pemimpin mempengaruhi bawahan, tetapi bawahan juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin.

Supervisi pengajaran harus dilakukan oleh Kepala Madrasah yang memiliki kompetensi kepengawasan yang profesional. Berdasarkan PP No. 19 tahun 2005 pasal 39 mengatur kompetensi Kepala Madrasah dalam kepengawasan harus memiliki kualifikasi: (1) merencanakan supervisi, (2) melaksanakan supervisi, dan (3) menindaklanjuti hasil supervisi. (Kemendiknas 2017) Pengawasan dan pengendalian merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagai tenaga kependidikan, kepala Madrasah harus memiliki tugas penting dalam mengelola administrasi Madrasah agar menjadi maju.(Warisno, Hidayah, and others 2021) Madrasah. Sebagai guru, kepala Madrasah melaksanakan kegiatan belajar mengajar kepada para peserta didik. Kepala Madrasah adalah disamping sebagai tenagapendidik, juga sebagai tenaga kependidikan yang memiliki peran penting bagi pelaksanaan pendidikan dan pengajaran.

Untuk menjalakan manajerial dan juga merespon tuntutan yang harus berubah saat ini kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang kuat agar mampu melaksanakan berbagai program yang mereka bina secara efektif. Disekolah yang berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan, yakni kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah merupakan figur sentral yang harus menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Oleh karena itu untuk mewujudkan visi dan misi sekolah serta mencapai tujuan yang diharapkan, perlu dipersiapkan kepala sekolah yang mampu memahami peranan sebagai manajemen sekolah, dan tugas sebagai seorang pemimpin.

Pengaruh secara langsung dari ketidaktepatan penerapan gaya kepemimpinan ini, sangat dirasakan oleh para guru. Jika yang diterapkan oleh Kepala sekolah ialah hanya strategi yang acuh, tanpa kombinasi otoriter, dan demokratis, maka kemajuan sekolah tidak akan mencapai puncaknya, begitu juga sebaliknya. Meningkat atau tidaknya kualitas dan profesionalisme sumber daya para guru, sangat bergantung dari bimbingan dan arahan Kepala sekolah.

Profesionalisme guru bukanlah perkara yang remeh, hal tersebut perlu dikembangkan dan ditangani oleh orang yang tepat, agar tidak stagnan. Guru yang sukses, harus mampu mengkombinasikan dan mengharmonisasikan unsur-unsur hubungan dan teknologi dalam pembelajaran

melalui diaplikasikannya komunikasi antarpersonal, teknik-teknik memotivasi peserta didik belajar evaluasi diagnostik, kemampuan bertanya, upaya pencapaian tujuan pembelajaran, urutan kegiatan pembelajaran, dan asesmen tingkat kecakapan peserta didik.(Warisno 2022). Jika kepemimpinan Kepala sekolah sudah sesuai dengan yang diharapkan, maka dia dapat membimbing para guru tentang berbagai cara peningkatan profesionalisme. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang bersifat kompleks dan unik. Sedangkan sifat unik menunjukkan bahwa madrasah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya. Bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan.

Implementasi perencanaan strategis dalam dunia pendidikan sangat urgent dalam menghadapi persaingan mutu di era modern. (Hasan et al. 2022) Hal ini disebabkan karena kurang responnya madrasah terhadap tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Akan tetapi tak semua madrasah tersebut dapat bertahan dalam perkembangan. Terlebih ketika peningkatan mutu sudah menjadi persaingan. Implementasi adalah proses implementasi kebijakan dalam tindakan kebijakan dari kebijakan hingga manajemen. Kesadaran akan pentingnya pendidikan mengakibatkan bermunculannya madrasah-madrasah sebagai dampak kemajuan informasi dan teknologi.

Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidikan dalam mempengaruhi para guru, staf administrasi dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki pendidikan. Pemimpin ibarat lokomotif yang akan menarik gerbong belakangnya. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi orang lain. Dalam konteks pembelajaran, tujuan utama mengajara adalah adalah membelajarkan peserta didik.(Warisno 2022) Dalam sebuah organisasi, seni tersebut digunakan untuk mempengaruhi individu dan kelompok guna mencapai tujuan organisasi secara optimal, supaya kepemimpinan dapat efektif maka dituntut kemampuan seorang pemimpin untuk secara tulus-menerus mempengaruhi perilaku bawahan (mitra kerja) untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam setiap organisasi peran pemimpin sangatlah vital.

Apresiasi pemahaman serta kemampuan bertingkah laku sesuai harapan dapat diidentifikasi sebagai faktor kerja, kemampuan kerja yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari apa yang telah dicapai dan prestasi yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kinerja pendidik adalah hal yang perlu dilakukan semua institusi pendidikan di Indonesia. Pihak institusi harus melaksanakan tugas mengelola pendidik dengan cara yang sesuai dengan maksud dan tujuan pendidikan. Seleksi dan penempatan

pendidik harus memperhatikan kompetensi keilmuannya, serta bakat dan minatnya dalam mengajar. (Murtafiah 2022)

Kinerja guru adalah wujud unjuk kerja yang berkaitan dengan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi hasil belajar. (Wahjosumijo 2015) Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah sebuah wujud untuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai acuan. Teachers were professional educators who had the main task as teachers and educators. Besides that, they were also tasked with guiding, directing, training, and evaluating students at all levels of education. In carrying out their duties, teachers must have four competencies, namely personality, professional, pedagogic, and professional(Widiastuti, ..., and 2021 2021). Kriteria kenberhasilan proses pembelajaran tidak ukur dari sejauhmana peserta didik menguasai materi pelajaran, akan tetapi diukur dari sejauh mana peserta didik telah mekakukan proses belajar.

Oleh karena itu, kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan sehingga kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdiannya akan menjadi pusat perhatian disekolah.Selama ini profesionalisme para guru terus dipertanyakan oleh berbagai kalangan. Kurang profesionalnya guru dianggap sebagai salahnya sendiri secara pribadi, padahal hal tersebut sangat berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan Kepala sekolah. Semua kegiatan yang dilakukan disekolah pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kualitas peserta didik sehingga guru adalah orang yang memiliki posisi terdepan dan sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Mereka dianggap kurang bisa memaksimalkan potensi dirinya sendiri dalam mengajar, yang disebabkan kurang giatnya belajar dan kurang minatnya terhadap hal-hal yang baru.

Jabatan Kepala Madrasah bukanlah hanya pajangan yang dikendalikan orang lain. Jabatan ini sangat penting untuk dipegang oleh orang yang kredibel dan berdaya saing tinggi agar Madrasah yang dipimpinnya cepat maju dan berkembang. Kepemimpinan Kepala sekolah perlu direnovasi sedemikian rupa dengan dua cara, yaitu *pertama* meningkatkan keahliannya dalam memimpin; *kedua* menggantinya dengan Kepala Madrasah yang sudah memenuhi kompetensi atau setidaknya orang yang lebih baik. Kepala sekolah/madrasah adalah seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas maju mundurnya mutu pendidikan terutama dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Operasionalisasi peningkatan profesionalisme mengajar guru sekolah dasar yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 menyatakan dengan lugas bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelengaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah/madrasah, peningkatan guru dan tenaga kependidikan serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan. Dalam permendiknas No.13 tahun 2007 di nyatakan bahwa kepala sekolah/madrasah diharapkan memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 13 Tahun 2007).

Pernyataan ini menggambarkan bahwa tugas pembinaan kemampuan guru menjadi tanggung jawab kepala sekolah/madrasah. Oleh karena itu kepala sekolah harus memikirkan suatu program peningkatan profesionalisme mengajar guru dengan melibatkan semua unsur yang terkait. Sejalan dengan itu di sebutkan juga bahwa kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan terutama dalam peningkatan profesionalisme guru, tidak terlepas dari kompetensi dan kemampuannya sebagai kepala sekolah/madrasah. Peningkatan profesional merupakan alternatif yang dipilih untuk meningkatkan kualitas yang meliputi kemampuan, pengetahuan, kemampuan, wawasan, ketrampilan, kreativitas, pengabdian serta disiplin guru.

Kepemimpinan yang dianut Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya, secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah yaitu meningkatnya prestasi akademik dan non akademik. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MA Ma'had Ali Bin Abi Thalib.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mencari data empirik yang sistematis dan dalam penelitian ini peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi dan menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif (Widiastuti 2021) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rangcangan korelasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ex post facto.

Alat pengumpul data dalam penelitian adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. (Esen Pramudia Utama, Nur Widiastuti 2023). Teknik analisis data kualitatif deskriptif

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala madrasah menurut persepsi guru madrasah Aliyah Ma'had Ali Bin Abi Thalib cukup memadai. Ini berarti kepala madrasah cukup memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, mendorong membimbing, dan mengarahkan dan menggerakkan sumber-sumber daya pendidikan guna mencapai peningkatan prestasi kerja, sehingga dengan kemampuan tersebut akan lebih mendorong terlaksananya penyelenggaraan pendidikan di madrasah dengan baik.

Pemimpin mempengaruhi bawahan, tetapi bawahan juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin. Sumber pengaruh atau pewibawaan pada pemimpin menurut franch dan Raven berasal dari legitimasi, memaksa, penghargaan, keahlian, dan penyesuaian (Legitimate, coercive, reward, expert, referent). Atau secara singkat pengaruh pemimpin terhadap bawahan pada dasarnya seperti yang dikemukakan oleh Amitai Etziona mengalir dari Position dan Personal power (kedudukan dan kepribadian seseorang). Sedangkan pengaruh bawahan terhadap pemimpin disebut kewibawaan tandingan (counter power). Kewibawaan bawahan ini akan membantu sebagai pengendali pemakaian kewibawaan pemimpin.

2. Kependidikan profesionalisme Guru

Kepala madrasah telah sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dan melaksanakan kegiatan pendidikan sesuai dengan kebudayaan lokal yang dihadapinya dan tuntutan masyarakat yang ada sebagai implementasi dari otonomi pendidikan yang berbasis local wisdom sebagaimana amanat undang-undang. (Oktavia 2019)

Kepala madrasah terhadap profesionalisme Guru dan tenaga kependidikan akan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran di lingkungan lembaga pendidikan mereka. pemahaman kepala madrasah terhadap tujuan pendidikan Nasional dan Visi misi lembaga yang ia kelola akan menjadi indikator untuk mengelola kegiatan dan mendapatkan strategi yang akan ialaksanakan di madrasah. (Oktavia 2019)

Kepala madrasah merupakan profil inti seorang pemimpin pendidikan yang sangat penting karena merupakan jabatan yang tidak dapat diisi oleh orang tanpa didasari pertimbangan. Karena erat kaitannya dengan pelaksanaan program pendidikan di masing-masing madrasah.(Damayanti, Widiastuti, and Aslamiyah 2021)

Kompetensi tersebut telah dibuktikan dengan sertifikat profesi sebagaimana yang termaktub dalam undang-undang pendidikan nasional. Beberapa kriteria guru profesional, yaitu; a) Menguasai materi pelajaran dan mampu mengeksplorasi materi pelajarannya. b) Mampu menerapkan prinsip-prinsip psikologi pada tiap anak sesuai dengan minat, bakat, kepribadian dan sikap kepribadian anak lainnya. c) Mampu menyelenggarakan proses belajar mengajar dengan model teoritis maupun praktis. d) Mampu menyesesuaikan diri dengan situasi baru yang berkaitan dengan perubahan sistem dan beberapa kebijakan tertentu maupun keberadaan situasi tertentu di lingkungan profesinya.(Oktavia 2019) Guru yang dapat dikatakan telah memenuhi kriteria profesional adalah guru yang telah memenuhi. kualifikasi kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalisme dan social.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala madrasah dapat diartikan sebagai persepsi para guru dan seluruh karyawan suatu sekolah terhadap pola prilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala madrasah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari madrasah tersebut. Sehingga apa yang ditugaskan tersebut dapat selesai secara baik dan optimal. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh peneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah MA Ma'had Ali Bin Abi Thalib berbagai macam gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah demi meningkatnnya perkembangan sekolah MA Ma'had Ali Bin Abi Thalib mulai dari memberikan reward kepada guru yang memiliki prestasi dan memberikan sanksi bagi guru yang melanggar aturan pendidikan lembaga yang telah di tetapkan yang tegas, otoriter, dan bijaksana, tanggung jawab terhdap kinerjanya dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Een Solihah, 2017, *Jurnal*, Menimbang Kualitas Pendidikan Islam dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, dalam Mukaddimah: Jurnal Studi Islam, Vol. 2 No. 1.
- Esen Pramudia Utama, Nur Widiastuti, Nina Ayu Puspita Sari. 2023. *Statistik Pendidikan Penelitian Kuantitatif: Eksperimen, Korelasi, Dan Kausal*. Edisi Pert. edited by R. Hidayat. Majalengka: Edupedia.
- Warisno, Andi. 2019. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di

- Kabupaten." *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 3(02):99. doi: 10.32332/riayah.v3i02.1322.
- Warisno, Andi. 2022. "Konsep Mutu Pembelajaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya." *Attractive: Innovative Education Journal* 4(1):310-22.
- Warisno, Andi, and Nur Hidayah. 2022. "Investigating Principals' Leadership to Develop Teachers' Professionalism at Madrasah." *ALTANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6:603-16.
- Warisno, Andi, Nur Hidayah, and others. 2021. "FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN." *Jurnal Mubtadiin* 7(02):29-45.
- Widiastuti, N. 2021. "Metode Pembelajaran Dalam Upaya Internalisasi Nilai-Nilai Keislaman." *Al Fatih* 1:1-8.
- Widiastuti, N., ... N. Khodijah-AL-ISHLAH: Jurnal, and undefined 2021. 2021. "The Effect of Motivation, Reward and Academic Supervision on Pedagogic Competence of Post-Certified Islamic Religious Education Teachers." *Journal.Staihubbulwathan.Id* 13(3).
- Akhmad, Sudrajat, Manajemen Kinerja Guru, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016)
- M. Daryanto, Administrasi Pendidikan, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010),
- Amini, Anisa Tiara, Nur Widiastuti, and Nurul Aslamiyah. 2021. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN DESA SIDOHARJO KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2020/2021." *Ar Royhan: Jurnal Pemikiran Islam* 1(02):39-49.
- Damayanti, Elvina, Nur Widiastuti, and Nurul Aslamiyah. 2021. "PENGARUH KEPEMINPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MA HIDAYATUL MUBTADIIN DESA SIDOHARJO KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN." *Jurnal Mubtadiin* 7(02):124-36.

- Kemendiknas. 2017. *PP No. 19 Pahun 2005 Pasal 39*. Jakarta: Kemdiknas.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murtafiah, Nurul Hidayati. 2022. "Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4(6):4613-18.