

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai sebuah proses yang diselenggarakan secara sadar untuk memfasilitasi seseorang agar mampu mengenali dan menemukan potensi yang dimilikinya. Pada dasarnya pengertian pendidikan dalam undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional adalah: Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.¹

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah, di tangan pemegang kebijakan inilah nasib Madrasah tersebut di pertaruhkan. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia yaitu, hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.²

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pendidikan di dalamnya.³ Dalam Peraturan Menteri Pendidikan,

¹Wiji Suwarno, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Edisi Revisi, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2019), h. 2.

²Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. 2, Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 139.

³Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi* (Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat, 2015), h. 410.

Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah terdapat pada Nomor 40 Tahun 2021 Bab I Pasal 1 ayat (1) Nomor yaitu:

Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, Sekolah Dasar, sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama, sekolah menengah pertama luar biasa, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah atas luar biasa, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.⁴

Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin. Dalam sebuah lembaga pendidikan, salah satu elemen yang berperan penting sebagai agen perubahan adalah pemimpin yang memimpin lembaga tersebut. Hal ini karena pemimpinlah yang menjadi pengemudi ke mana lembaga pendidikan yang pimpinnya itu akan dibawa. Peran *key position* kemajuan dan perkembangan tidak keliru dialamatkan kepada kepemimpinan kepala madrasah.⁵ Begitu pentingnya sebuah kepemimpinan dalam kehidupan manusia, diwajibkan setiap individu untuk tunduk kepada Allah swt, dan Rasul-Nya serta *ulil amri*.⁶ Hal ini sesuai dengan firman Allah swt, dalam QS. An-Nisa'/4:59 yang berbunyi;

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

⁴https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/salinan_20220112_213426_PERMEN%2040%20TAHUN%202021%20upload.pdf.

⁵Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ed. 4, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), h. 7-10.

⁶Rifqi Ghufroon Maula, *Ulil Amri dalam Perspektif al-Qur'an Serta Penafsirannya Menurut Ahmad Mustafa al-Maragi dan Wahbah Zuhali* (Jurnal al-Fath, Vol. 12, No. 2, 2019), h. 133.

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.⁷

Ibnu Katsir menjelaskan, taat kepada Allah swt, adalah mengikuti ajaran Al-Quran. Sedangkan taat kepada Rasulullah Muhammad saw, adalah dengan mengamalkan sunnah-sunnahnya. Ayat ini memerintahkan orang-orang yang beriman untuk mentaati Allah dan Rasul-Nya. Ketaatan di sini adalah ketaatan mutlak, tidak bisa tawar menawar.

Ketaatan harga mati. Taat tanpa tapi. Orang yang taat kepada Rasulullah, pada hakikatnya ia taat kepada Allah swt. Karena tidak ada satu pun perintah dari Rasulullah Muhammad saw, yang bertentangan dengan perintah Allah swt. Tidak ada sabda beliau yang bertentangan dengan firman Allah swt, karena sabda-sabdanya bukan dari hawa nafsu melainkan dari wahyu.⁸ Selanjut dalam Hadis Muslim yang berbunyi;

قَالَ ابْنُ جَرِيرٍ: حَدَّثَنِي عَلِيُّ بْنُ مُسْلِمٍ الطُّوسِيُّ، حَدَّثَنَا ابْنُ أَبِي فُدَيْكٍ، حَدَّثَنِي عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مُحَمَّدِ بْنِ عُرْوَةَ عَنْ هِشَامِ بْنِ عُرْوَةَ، عَنْ أَبِي صَالِحِ السَّمَّانِ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ؛ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "سَيَلِيكُمُ بَعْدِي وُلَاةٌ، فَيَلِيكُمُ الْبُرُّ بِبِرِّهِ، وَيَلِيكُمُ الْفَاجِرُ بِفُجُورِهِ، فَاسْمَعُوا لَهُمْ وَأَطِيعُوا فِي كُلِّ مَا وَافَقَ الْحَقَّ، وَصَلُّوا وَرَاءَهُمْ، فَإِنْ أَحْسَنُوا فَلَكُمْ وَلَهُمْ وَإِنْ أَسَاءُوا فَلَكُمْ وَعَلَيْهِمْ"

Artinya:

Ibnu Jarir mengatakan, telah menceritakan kepadaku Ali ibnu Muslim At-Tusi, telah menceritakan kepada kami Ibnu Abu Fudaik, telah menceritakan kepadaku Abdullah ibnu Muhammad ibnu Urwah, dari Hisyam ibnu Urwah,

⁷Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta: Kemenag RI, 2020), 210.

⁸Abu Ihsan Al-Atsari, *Tafsir Ibnu Katsir* (Jilid 1, Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir, 2011), h. 296.

dari Abu Saleh As-Simman, dari Abu Hurairah, bahwa Nabi Saw. telah bersabda: Kelak sesudahku kalian akan diperintah oleh para pemimpin, maka ada pemimpin yang bertakwa yang memimpin kalian dengan ketakwaannya, dan ada pemimpin durhaka yang memimpin kalian dengan kedurhakaannya. Maka tunduk dan patuhlah kalian kepada mereka dalam semua perkara yang sesuai dengan kebenaran, dan bantulah mereka. Jika mereka berbuat baik, maka kebajikannya bagi kalian dan mereka. Dan jika mereka berbuat buruk, maka baik bagi kalian dan buruk bagi mereka. (HR. Muslim).⁹

Hadis tersebut memberikan interpretasi tentang kepemimpinan, bahwa manusia dituntut untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. Dalam memanfaatkan posisi kepemimpinan ini potensi akan tumbuh dan berkembang dengan baik apabila dikembangkan dengan niat baik dan *i'tikad* yang baik pula.¹⁰

Kepemimpinan merupakan perilaku mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Secara lebih sederhana dibedakan antara kepemimpinan dan manajemen, yaitu pemimpin mengerjakan suatu yang benar, sedangkan manajer mengerjakan suatu dengan benar.¹¹ Sebagai sumber kedua ajaran Islam sekaligus gambaran personifikasi Rasulullah Muhammad saw., dalam mewujudkan kepemimpinan yang amanah. Pada tulisan penelitian ini, dibatasi pada salah satu Hadis Rasulullah Muhammad Saw. yang diriwayatkan oleh al-Bukhari dari ‘Abdullah Ibn ‘Umar, yang berbunyi;

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ " أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ

⁹Ma'mur Daud, *Terjemah Hadits Shahih Muslim* (Jakarta:Wwidjaya, 1993), h. 14

¹⁰Al-Zuhaili Wahbah, *Tafsir Al-Munir* (Jakarta: Gema Insani), h. 122.

¹¹Rasmianto, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan* (Malang: Jurnal el-Harakah, Wacana Kependidikan, Keagamaan dan Kebudayaan., Fakultas Tarbiyah UIN-Malang Edisi 59, 2018), h. 15

مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ
مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، إِلَّا
فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Artinya:

Diriwayatkan oleh 'Abdullah bin' Umar: Rasulullah Muhammad Saw bersabda: "Sesungguhnya! setiap orang dari anda adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas kewajibannya: Imam (penguasa) rakyat adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya; seorang pria adalah penjaga keluarganya (rumah tangga) dan bertanggung jawab atas rakyatnya; seorang wanita adalah penjaga rumah suaminya dan anak-anaknya dan bertanggung jawab atas mereka; dan budak laki-laki adalah penjaga harta tuannya dan bertanggung jawab untuk itu. Sesungguhnya masing-masing dari kalian adalah wali dan bertanggung jawab atas tuduhannya.¹²

Kullukum ra'in wa kullukum mas'ulun an ra'iyatihi merupakan Hadis, tepatnya adalah hadis tanggung jawab. Sedikit penjelasan tentang Hadis dalam bahasa Arab berarti berbicara, perkataan, percakapan. Hadis disebut juga sebagai sunnah, adalah perkataan (sabda), perbuatan, ketetapan dan persetujuan dari Nabi Muhammad Saw, yang dijadikan landasan syariat Islam. Hadis dijadikan sumber hukum Islam selain Al-Qur'an, dalam hal ini, kedudukan hadis merupakan sumber hukum kedua setelah Al-Qur'an.

Landasan inilah yang menjadi acuan mendasar untuk melihat peran pemimpin dalam suatu organisasi. Perbedaan ini memberikan gambaran bahwa pemimpin biasanya terkait dengan tingkat kebijakan puncak atau pengambil keputusan puncak yang bersifat menyeluruh dalam organisasi, sedangkan manajer merupakan pengambil keputusan tingkat menengah. Sehingga kepemimpinan kepala madrasah juga dituntut untuk mampu menciptakan iklim organisasi yang

¹²Abu 'Abdillah Muhammad ibn Isma'il al-Bukhari, *Al-Jami' al-Sahih al-Musnad min Hadis Rasullillah Sallallahu 'Alaihi wa Sallam wa Sunanihi wa Ayya>mihi* (Sahih al-Bukhari, Juz. VII, Cet. I; Kairo: al-Matba'ah al-Salafiyah, 1403 H), h. 26.

baik agar semua komponen madrasah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi madrasah.¹³

Berdasarkan lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor 13, Tahun 2007, tanggal 17 April 2007, tentang Standar Kepala Sekolah, seorang kepala sekolah harus mempunyai kompetensi atau kemampuan dengan lima dimensi kompetensi yaitu:

Kompetensi kepribadian; kompetensi manajerial; kompetensi kewirausahaan; kompetensi supervisi; dan kompetensi sosial. Uraian dimensi kompetensi manajerial kepala sekolah sebagai berikut: (1) Menyusun perencanaan (2) Mengembangkan organisasi (3) Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal. (4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah (5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif (6) Mengelola guru dan staf karyawan (7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah (8) Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat (9) Mengelola peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik (10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran (11) Mengelola keuangan sekolah secara akuntabel, transparan, dan efisiensi. (12). Mengelola ketatausahaan sekolah (13) Mengelola unit layanan khusus sekolah (14) Mengelola sistem informasi sekolah (15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi (16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program, serta merencanakan tindak lanjutnya.¹⁴

Peran kepala sekolah di masa mendatang akan menjadi lebih kompleks yang meliputi multi tugas dan tanggung jawab. Kepala sekolah tidak hanya mengelola peserta didik, guru, sarana prasarana pembelajaran, orangtua, bahkan para pemangku kepentingan, di samping juga memiliki peran sebagai pemimpin pembelajaran.¹⁵ Pemimpin pembelajaran secara umum adalah kepala sekolah sehingga perlu menetapkan suatu misi sekolah, mengelola program

¹³Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), h. 6.

¹⁴Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Lampiran bagian B. Kompetensi Manajerial.

¹⁵Tim pengembang bahan Ajar LPPKS, *Bahan Pembelajaran Diklat Calon Kepala Sekolah, Latihan Kepemimpinan* (LPPKS, Indonesia, 2013) h. 27.

pembelajaran, dan mempromosikan iklim belajar yang positif.¹⁶ Pemimpin yang dalam bahasa Inggrisnya leader adalah orang yang membawahi para pekerja dalam suatu organisasi. Definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang dijalankan, kemampuan untuk memberdayakan bawahan/anggota, sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi dengan sekali-kali pemimpin mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota.¹⁷ Inisiatif pemimpin harus direspon, sehingga dapat mendorong timbulnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi.¹⁸

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Proses pelaksanaan tugas dan kewajiban pemimpin disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya.¹⁹

¹⁶Muwahid Shulhan, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2013), h.119.

¹⁷Nurul Sahana, *Teori Transformasional Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jurnal Ilmiah Iqra' Vol. 12, No. 1, 2018), h. 79.

¹⁸Jezi Adrian Putra, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Pariaman* (Jurnal Administrasi Pendidikan Bahana Manajemen Pendidikan Volume 2, Nomor 1, 2014), h. 347

¹⁹Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori dan Praktek* (Jakarta: Arruz Media, 2012), h. 106.

Kepemimpinan merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya. Mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memiliki managerial *skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya.²⁰ Keahlian utama dari kepemimpinan adalah terampil mengendalikan situasi dan kondisi organisasi, yaitu dengan menentukan konsep masa depan organisasi dalam bentuk kerangka kerja yang visioner.²¹

Pemimpin melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasam atau koperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.²² Dalam usaha untuk memenuhi harapan, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi.

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai *Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator* (EMASLIM).²³ Perspektif ke depan mengisyaratkan bahwa kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai figur dan mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungannya. Guru merupakan bagian dari dunia pendidikan, guru adalah

²⁰Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* (Cet. I (Pontianak: Alfabeta, 2019), h. 120

²¹Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi* (Jogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h.142

²²Moh. Chairil Asmawan, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Mendukung Gerakan Literasi Sekolah* (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Vol. 28, No. 1, 2018), h. 49.

²³Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), h. 98.

seorang anggota masyarakat yang berkompeten dan memperoleh kepercayaan dari masyarakat atau pemerintah untuk melaksanakan tugas, fungsi dan peranan serta tanggung jawab baik pada lembaga jalur sekolah maupun lembaga luar sekolah.²⁴

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki kualitas akademik relevan yang tercermin dari kualifikasi dan kompetensi yang disertai dengan ketaatan pada norma etik tertentu. Di dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 32 dijelaskan:

1. Pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karir.
2. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.
3. Pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui jabatan fungsional.
4. Pembinaan dan pengembangan karir guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.²⁵

Pengembangan kualifikasi akademik dan peningkatan mutu guru Sudarwan Danim menjelaskan sebagai berikut: Guru dituntut menjalani profesionalisasi secara terus menerus. Pada fase awal, idealnya institusilah yang mengambil peran utama.²⁶ Guru yang seperti inilah yang lebih fleksibel dalam melaksanakan tugasnya. Selain pengembangan mutu guru melalui peningkatan

²⁴Syafaruddin, dan Urmawati, *Pengelolaan Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2019), h. 200.

²⁵Departemen Agama RI, *Undang-undang RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: Depag RI, 2007), h. 70.

²⁶Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru Dari Prajabatan, Induksi, ke profesionalan Madani* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 85.

kualifikasi akademik juga dapat dilakukan melalui pelatihan.²⁷ Pelatihan adalah proses yang dimanfaatkan organisasi untuk mengubah perilaku pekerja, yang berkontribusi pada keseluruhan misi orang, dan pengembangan personal dan professional individu yang terlibat.²⁸

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang peneliti lakukan dengan Kepala MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang didapatkan informasi bahwa kepala madrasah dalam meningkatkan sikap keprofesionalisme guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, mereka mengajak semua warganya untuk saling bekerjasama demi tercapainya tujuan madrasah tersebut. Kepala MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, melalui program penanganan anak memerlukan bimbingan khusus mulai dari kelas I sampai kelas III, dalam hal kedisiplinan kepala MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, menanamkan sikap disiplin waktu seluruh warga madrasah, memberikan motivasi kepada guru, staf dan peserta didik.

Guru dituntut untuk dapat menjalankan tugas secara profesional dengan kompetensi yang dimilikinya. Dalam hal meningkatkan keprofesionalan gurunya, kepala sekolah juga mewajibkan guru-gurunya untuk tertib dalam hal pembuatan RPP, mengontrol pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran secara berkala. Usaha kepala Madrasah guna tercapainya tujuan organisasi Madrasah adalah salah satunya dengan memberdayakan secara optimal guru-gurunya yaitu

²⁷Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana* (Cet. I, Bandung: CV. Yrama Widya, 2018), h. 54.

²⁸Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2017), h. 16.

kepala Madrasah selalu mengikutsertakan guru serta memberi kesempatan untuk ikut secara aktif dalam kegiatan seminar, penataran, pendidikan dan latihan (diklat) untuk masing-masing mata pelajaran. Pengembangan sumber daya guru wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Sedangkan motivasi kerja guru ditentukan empat faktor yaitu, dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas dan penghargaan terhadap tugas. Untuk itu maka perlu dilakukan perubahan di lingkungan internal dulu terutama *mind set* gurunya, agar sekolah akan lebih responsif dan kompetitif dalam menghadapi perubahan.

Berangkat dari uraian di atas, maka ditariklah sebuah benang merah yang kemudian meramu sebuah judul penelitian tentang *Leadership Style* Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Profesionalisme dan Integritas Guru (Studi Kasus di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Pemahaman kepala Madrasah dan guru tentang konsep pemandirian, akuntabilitas, dan transparansi kepemimpinan dalam rangka penerapan kepemimpinan kepala Madrasah belum diketahui secara maksimal.
2. Belum diketahui ketersediaan dan kesiapan *input* yang mendukung keterlaksanaan kepemimpinan kepala Madrasah terutama yang menyangkut

ketersediaan sarana dan prasarana, ketersediaan sumber daya manusia dan kualitas sumber daya yang diperlukan, baik guru maupun staf.

3. Belum diketahui optimal partisipasi dan keterlibatan warga sekolah dalam proses pengambilan keputusan.
4. Sikap kemandirian guru dan kepala Madrasah mengembangkan gagasan kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan mutu Madrasah belum diketahui.
5. Belum diketahui pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap profesional guru.

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan beberapa pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui riset atau pengumpulan data.²⁹ Perumusan masalah dalam penelitian ini terdiri dari: perumusan masalah utama dan sub-masalah utama. Adapun yang menjadi masalah utama dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang. Selanjutnya yang menjadi sub-masalah utama penelitian dirumuskan adalah:

1. Bagaimana sistem kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang?

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2016), h. 396.

3. Bagaimana implementasi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang?

D. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus

1. Fokus Penelitian

Gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam usaha peningkatan profesionalisme dan integritas guru menjadi fokus penelitian ini. Penelitian ini akan menganalisis berbagai pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh kepala Madrasah dalam membimbing, memotivasi, dan memberdayakan staf pengajar untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memperkuat integritas profesional. penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada profesionalisme dan integritas, serta implikasi dari pendekatan kepemimpinan terhadap kinerja guru dan prestasi peserta didik. Berikut akan diuraikan matriks dari penelitian dalam bentuk tabel:

Tabel 1
Matriks Fokus Penelitian

Fokus Penelitian	Lingkup Kajian
<i>Leadership style</i>	a. Pengarah, b. Komunikatif, c. Pengambilan keputusan, dan d. Pemberi motivasi
Profesionalisme Guru	a. Terampil mengajar b. Berwawasan luas c. Menguasai media pembelajaran d. Menguasai kurikulum e. Menguasai teknologi f. Menjadi pribadi dan teladan yang baik

Integritas Guru	<ul style="list-style-type: none"> a. Jujur b. Tanggung Jawab c. Pekerja Keras d. Berani
-----------------	--

2. Deskripsi Fokus

a. *Leadership style*

1) Pengarah

Seorang kepala sekolah sebagai pengarah memiliki peran penting dalam membimbing dan mengarahkan peserta didik menuju pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan kebijaksanaan, pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran, dan kemampuan komunikasi yang baik, guru ini mampu menyusun strategi pembelajaran yang efektif sesuai dengan kebutuhan individu dan kelompok peserta didik. Selain itu, guru sebagai pengarah juga mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi peserta didik untuk meraih potensi terbaik mereka, serta menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung perkembangan holistik peserta didik.

2) Komunikatif

Seorang kepala sekolah yang komunikatif adalah pemimpin yang memahami bahwa komunikasi yang efektif adalah kunci utama dalam menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan produktif. Dengan kemampuan mendengarkan yang baik, kepala sekolah ini mampu membangun hubungan yang kuat dengan staf,

peserta didik, orang tua, dan anggota masyarakat sekolah lainnya. Mereka tidak hanya menyampaikan informasi dengan jelas dan tepat waktu, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitarnya melalui komunikasi yang terbuka, responsif, dan membangun kolaborasi. Kepala sekolah yang komunikatif memastikan bahwa setiap pemangku kepentingan merasa didengar dan dihargai, sehingga menciptakan iklim sekolah yang inklusif, berdaya, dan ramah.

3) Pengambil Keputusan

Sebagai pengambil keputusan, seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola dan mengarahkan kebijakan sekolah. Mereka harus mampu mengintegrasikan berbagai informasi, data, dan masukan dari berbagai pemangku kepentingan untuk membuat keputusan yang tepat guna meningkatkan kualitas pendidikan dan efisiensi operasional sekolah. Kepala sekolah yang efektif dalam peran ini memiliki kemampuan analitis yang kuat, kepekaan terhadap kebutuhan sekolah dan komunitasnya, serta integritas yang tinggi untuk memastikan bahwa setiap keputusan diambil dengan memperhatikan kepentingan terbaik peserta didik dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Dengan keberanian dalam mengambil risiko yang terukur dan kemampuan dalam menyeimbangkan antara aspek pendidikan, administrasi, dan finansial, mereka mampu membimbing sekolah

menuju arah yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang positif.

4) Pemberi Motivasi

Sebagai pemberi motivasi, seorang kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menginspirasi staf, peserta didik, dan anggota komunitas sekolah untuk mencapai potensi maksimal mereka. Kepala sekolah yang memahami kekuatan motivasi mampu memberikan dorongan positif melalui tindakan yang memberi semangat, membangkitkan rasa percaya diri, dan menegaskan nilai-nilai yang penting dalam pencapaian tujuan bersama.

b. Profesionalisme Guru

1) Terampil Mengajar

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik. Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik adalah guru yang mempunyai ketrampilan mengajar yang baik, yaitu dengan berbagai cara dalam memilih model, strategi dan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik kompetensi dasar dan karakteristik peserta didiknya.

2) Berwawasan Luas

Seorang guru hendaknya secara terus menerus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimilikinya senantiasa berkembang mengikuti perkembangan jaman.

3) Menguasai media pembelajaran

Guru profesional harus mampu menguasai media pembelajaran, Pengembangan alat/media pembelajaran dapat berbasis kompetensi lokal maupun modern dan berbasis ICT. Apalagi salah satu prinsip Kurikulum 2013 adalah penerapan TIK didalam proses pembelajaran, menuntut guru untuk mampu menguasai media pembelajaran salah satunya pembelajaran berbasis TIK.

4) Menguasai kurikulum

Kurikulum dapat berubah sesuai dengan kebutuhan pengguna lulusan dan masukan para pakar. Saat ini pemerintah telah memulai implementasi Kurikulum 2013 secara terbatas. Penerapan kurikulum baru ini direncanakan akan terus dilaksanakan hingga tuntas di tahun 2015 yang akan datang. Meskipun sebahagian sekolah yang sifatnya non piloting masih menerapkan KTSP, bagi guru profesional, tentu sudah berusaha untuk mencari tahu mengenai kurikulum baru ini.

5) Menguasai teknologi

Penguasaan teknologi mutlak diperlukan oleh guru. Guru hendaknya menguasai materi dan sekaligus metode penelitiannya sesuai dengan kedalaman materi yang diajarkan. jaringan dengan Perguruan Tinggi, Lembaga Penelitian dan Instansi yang terkait lainnya. Termasuk juga perangkat teknologi salah satunya adalah perangkat teknologi komunikasi dan informasi. Guru yang

profesional sudah harus mampu menggunakan *laptop, proyektor, internet*, dan perangkat teknologi pendukung pembelajaran lainnya.

6) Menjadi pribadi dan teladan yang baik

Guru hendaknya menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Teladan dalam artian dalam segala hal. Meskipun guru juga manusia yang dapat khilaf dan salah, tetapi dalam pembelajaran dan dihadapan peserta didik, guru profesional dituntut mampu untuk menjadi contoh terbaik. Untuk menjadi contoh terbaik, maka salah satu hal mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional adalah guru tersebut harus memiliki kepribadian yang baik. Baik tingkah polah, perilaku akhlak dan tidak ketinggalan agamanya.

c. Integritas Guru

1) Jujur

Jujur ini berkaitan dengan sikap atau perbuatan yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikatakan. jujur adalah sebuah sifat yang membutuhkan kesesuaian antara perkataan yang diucapkan serta perbuatan yang dilakukan oleh seseorang. Itu artinya, seseorang kemudian dapat dikatakan jujur jika ia mengucapkan sesuatu yang sesuai dengan apa yang sebenarnya terjadi dan disertai dengan tindakan yang seharusnya.

2) Tanggung Jawab

Seseorang dapat disebut sebagai manusia yang bertanggung jawab apabila ia mampu membuat pilihan dan membuat keputusan atas

dasar nilai-nilai dan norma-norma tertentu, baik yang bersumber dari dalam dirinya maupun yang bersumber dari lingkungan sosialnya.

3) Pekerja Keras

Seorang guru yang pekerja keras adalah seseorang yang menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap profesi mereka. Guru tersebut mengabdikan banyak waktu dan energi untuk mempersiapkan materi pelajaran, merancang rencana pembelajaran yang efektif, dan menyesuaikan pendekatan pengajaran dengan kebutuhan individu atau kelompok peserta didik.

4) Berani

Seorang guru yang berani adalah sosok yang tidak hanya memiliki keberanian dalam menghadapi tantangan dan risiko, tetapi juga memiliki keberanian untuk memperjuangkan keadilan, kebenaran, dan kepentingan peserta didik serta komunitas pendidikan secara luas. Mereka tidak ragu untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan demi meningkatkan kualitas pendidikan, bahkan jika itu berarti menantang status quo atau menghadapi tekanan dari berbagai pihak. Guru yang berani memegang teguh nilai-nilai moral dan etika dalam profesinya, sambil tetap terbuka terhadap inovasi dan perubahan yang dapat membawa perbaikan bagi peserta didik dan sistem pendidikan.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui sistem kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.
- b) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.
- c) Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian kualitatif lebih cenderung pada mamfaat teoritis, yakni untuk menemukan dan mengembangkan Ilmu pengetahuan. Namun tidak menolak adanya mamfaat praktis, yakni untuk memecahkan masalah. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a) Kegunaan teoritis

Secara teoretis penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru. Peningkatan profesionalisme guru tersebut diperoleh melalui pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan di sekolah tersebut.

b) Kegunaan Praktis

Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini bermanfaat bagi:³⁰

³⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cetakan kedua, Bandung: Alfabeta, 2016), h. 397

- 1) Lembaga pendidikan, sebagai bahan masukan dalam rangka peningkatan profesionalisme guru di Madrasah.
- 2) Sebagai masukan dan pengembangan bagi pengelola pendidikan di Madrasah sekaligus berguna untuk penelitian selanjutnya.
- 3) Pengembangan sumber daya manusia, menjadi masukan yang berguna untuk penelitian selanjutnya dan sekaligus sebagai masukan dalam merencanakan implementasi kepemimpinan kepala Madrasah.
- 4) Kepala madrasah, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam rangka melakukan inovasi pelaksanaan kepemimpinan guna meningkatkan profesionalisme guru

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah ada sebelumnya dan memiliki objek atau topik yang sama atau relevan dengan yang diteliti oleh penulis saat ini. Penelitian terdahulu memungkinkan penulis untuk membandingkan atau melihat sudut pandang yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, penulis memaparkan Lima penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu *Leadership Style* Kepala Madrasah dalam Usaha Peningkatan Profesionalisme dan Integritas Guru (Studi Kasus di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang). Peneliti memetakan sepuluh penelitian terdahulu tersebut berdasarkan topik dan permasalahan penelitian, konsep dan teori, metodologi dan hasil penelitian.

1. Anizar, (2023) Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.¹

Leadership (kepemimpinan) dapat dikatakan sebagai suatu metode dalam mengkoordinir, memberdayakan, dan mengendalikan seluruh komponen dalam sebuah organisasi atau menyiratkan bahwa pencapaian dibuat oleh individu atau perwakilan untuk mencapai tujuan hierarkis. Pencapaian tujuan resmi hanya dapat dibayangkan karena upaya para penghibur di asosiasi berfungsi dengan baik. Seorang pendidik yang memiliki kinerja tinggi dan hebat dapat menjunjung tinggi

¹Anizar, *Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. *Al-Marsus* (Journal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 1. No. 2, 2023).

pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah terlihat dari perilaku sehari-hari yang penuh perhatian, humoris, tegas, bijaksana, disiplin, dan memiliki emosi yang stabil, bahkan penugasan lembaga diselesaikan dengan baik. Dalam memonitor, kepala madrasah menggunakan gaya kepemimpinan kelompok tujuan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Persamaan yang ditemukan pada kedua penelitian adalah keduanya mengkaji tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah. Selanjutnya pada perbedaan yang terlihat sangat signifikan dimana kedua penelitian waktu dan tempat penelitian, perbedaan lainnya dimana pada penelitian terdahulu membahas tentang dampak dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan membahas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme guru.

2. Syubbanul Aakhyari Aliya, (2018) Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts Istiqomah Sri Gunting.²

Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: 1) Fungsi kepala madrasah dengan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, serta untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya dengan menganalisis kebutuhan dan perkembangan guru-guru, dan melakukan kegiatan pelatihan dan pembinaan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan guru-guru, 2) Gaya kepemimpinan

²Syubbanul Aakhyari Aliya, *Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Istiqomah Sri Gunting* (Medan: Tesis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2018).

kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri gunting menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan madrasah mengenai permasalahan yang ingin diselesaikan kepala madrasah, 3) Implementasi kepemimpinan kepala madrasah di MTs Istiqomah Sri gunting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui kegiatan pelatihan dan pembinaan yang diadakan oleh kepala madrasah bagi guru-guru sesuai dengan kekurangan, kelemahan serta bidangnya masing-masing, dan hasil peningkatan profesionalisme guru mencapai 75% hingga 90%.

Perbedaan yang Nampak dari kedua penelitian ini yaitu penelitian terdahulu sudah lebih lanjut pembahasannya karena mengkaji tentang implementasi kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan masih seputar gaya kepala sekolah dalam memimpin. Perbedaan lainnya yang ditemukan adalah waktu dan tempat penelitian. Selanjutnya pada persamaan yang ditemukan adalah keduanya menggunakan metode penelitian kualitatif dan kedua penelitian mempunyai tujuan dan sasaran yang sama yaitu meningkatkan profesionalisme guru.

3. Alimuddin, (2018) Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes.³

Hasil penelitian menunjukan pertama Gaya kepemimpinan kepala MTs Nurul Ittihad berupa *develover*, mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru, karena kepala madrasah selalu memberikan peluang para gurunya untuk mengikuti kegiatan seminar maupun melanjutkan kuliah di strata dua. Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan profesionalisme guru

³Alimuddin, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes*, (Purwokerto: Tesis IAIN Purwokerto, 2018).

menunjukkan saling keterkaitan dan membutuhkan. Kedua, gaya kepemimpinan MTs Al-Maarif adalah berupa *develover*, *benevolent autocrat*, memfokuskan pada internal madrasah. Para guru dituntut perlu menjalin hubungan dengan pihak-pihak lainnya untuk mencapai peningkatan profesionalisme guru. Ketiga, kepala MTs Al-Ishlah menerapkan gaya kepemimpinan *compro miser* dan *developer*. Ia sangat gemar untuk bertutur kata dengan para guru mengenai visi dan misi peningkatan kualitas madrasah ke depan.

Perbedaan yang sangat mendasar dari kedua penelitian ini adalah pada masalah tempat dan waktu penelitian, sumber data serta pendekatan dalam penelitian. Selanjutnya pada persoalan persamaan, keduanya mengkaji tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dimana tujuan dari itu untuk meningkatkan profesionalisme guru.

4. Ismaiza Busti, dkk., (2021) Kepala Madrasah dan Perannya dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru: Studi *Eksplorative* di MTs Istiqamah Talu.⁴

Penelitian dirancang dengan pendekatan kualitatif yang bersifat eksploratif, yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk menemukan peran yang dilakukan oleh kepala madrasah melalui penelusuran berbagai sumber, sumber penelitian ini ialah pengawas madrasah, guru-guru yang ada di MTs Istiqamah dan kepala madrasah sebagai bentuk konfirmasi, untuk mendapatkan data dari sumber yang ditetapkan, dalam penelitian ini digunakan teknik observasi, wawancara, studi dokumentasi dan *focus group* diskusi, analisis data yang digunakan ialah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian adalah bahwa kepala

⁴Ismaiza Busti, dkk., *Kepala Madrasah dan Perannya dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru: Studi Eksplorative di MTs Istiqamah Talu* (Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, Vol. 13, No. 1, 2021).

madrasah berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam bentuk informative, koordinatif, konsultatif dan reformatif.

Perbedaan terlihat sangat jelas dari kedua penelitian ini dimana pada penelitian terdahulu membahas terkait peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, sedangkan perbedaan lain yang ditemukan adalah waktu dan tempat serta sumber data. Selanjutnya pada persamaan yang ditemukan pada kedua penelitian ini yaitu kajian tentang peningkatan profesionalisme guru dan metode penelitian.

5. Asmui, dkk., Peran Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru.⁵

Hasil penelitian bahwa MA Darussholihin Kalijaga melakukan: 1) Peran kepala sekolah di MA Darussholihin Kalijaga, yaitu; a) Demokratis *leadership* dan kerja sama, b) mendukung peningkatan profesi dengan inovasi proses pembelajaran, c) melibatkan guru dalam kegiatan sekolah guru, memberikan ide, diperkuat dana/anggaran dan menumbuhkan motivasi peserta didik. 2) Gambaran peningkatan profesionalisme guru di MA Darussholihin Kalijaga, yaitu: a) Melakukan komunikasi positif dalam maupun diluar kelas, dan intens komunikasi dengan wali murid, b) Guru memiliki komitmen untuk meningkatkan IMTAQ, tanggung jawab pada tugas professional, c) Guru melakukan perencanaan, proses dan penilaian. 3) Peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MA Darussholihin Kalijaga, yaitu: a) Mengambil keputusan yang berani dan tegas secara psikologis, b) musyawarah mufakat, c) fokus program sekolah

⁵Asmui, dkk., *Peran Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru* (Asmui Jurnan Ilmiah Profesi Pendidikan, Volume 4, Nomor (1) 2019).

turunan visi misi sekolah, d) menjalin komunikasi dengan stakeholder, e) Kepala sekolah dan manajemen sekolah sebagai wadah pendukung proses terlaksananya sekolah yang baik.

Aspek yang menjadi perbedaan dalam temuan dari penelitian terdahulu peran kompetensi manajerial kepala sekolah, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan mengkaji tentang leadership style kepala sekolah dalam memimpin. Perbedaan lainnya adalah waktu dan tempat penelitian sumber data serta pendekatan yang digunakan dalam penelitian.

Berangkat dari persamaan serta perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan, maka dapat ditarik benang merahnya untuk menentukan novelty dari penelitian yang akan dilakukan yaitu, gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru merupakan kajian baru diantara penelitian-penelitian terdahulu di Madrasah tersebut, bahkan diantara sesama MTs Muhammadiyah di Kabupaten Enrekang.

B. Kajian Teori

1. Leadership Style

Kepemimpinan berasal dari kata *leadership* dari kata asal *lead* dan kata ini menjadi Bahasa Inggris yang di Indonesiakan karena sering digunakan dan terdapat di berbagai bidang kehidupan manusia. Dalam kata *lead to lead* terkandung beberapa makna yang saling berhubungan erat, yaitu: bergerak lebih cepat, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat lebih dulu,

mempelopori, mengarahkan pikiran orang lain, membimbing, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya.⁶

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar *pimpin* (*lead*) berarti bimbing atau tuntun. Kepemimpinan sendiri adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁷ Gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.⁸ Secara klasikal, kepemimpinan dalam Bahasa Inggris disebut sebagai *leadership yang berarti being a leader power of leading: the qualities of leader*.⁹ Namun secara terminology, ada beberapa kepemimpinan menurut para ahli yang dipandang dari Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi.¹⁰

⁶Andre Setiawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja* (Jurnal Kepemimpinan, Vol. 5, No. 3, 2017), h. 66.

⁷Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara 2017), h. 167.

Veithzal Rivai, dkk., *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2014), h. 1-6

⁹Kartini Katono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 6.

¹⁰E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi* (Cet. Ke 3, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), h. 107.

Sedangkan kepemimpinan menurut Malayau S.P Hasibuan¹¹ adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. berbagai perspektif tergantung dari sudut mana para ahli memandang hakikat kepemimpinan.

a) Macam-macam *leadership style*

1) Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa.¹² Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih dari pada yang diharapkan mereka.¹³

Gaya kepemimpinan transformasional adalah *tipe* pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.¹⁴

2) Gaya kepemimpinan transformasional

Menurut Indra Haris dalam Engkoswara dan Aan Qomariah, merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

¹¹Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktek* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012), h. 434.

¹²Emron Edison, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 79.

¹³Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), h. 532.

¹⁴Agus Wibowo, *Managemen Pendidikan Karakter di Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 99.

- (a) Pengaruh Ideal (*idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- (b) Pertimbangan Individual (*individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
- (c) Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
- (d) Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.¹⁵

3) Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis istilah otokrasi berasal dari bahasa Yunani. Istilah *otokratis* berasal dari dua kata yaitu: *autos* dan *kratos*. *Autos* berarti sendiri atau diri pribadi, *kratos* adalah kekuasaan atau kekuatan. Otokrasi adalah suatu bentuk pemerintahan yang kekuasaan politiknya dipegang oleh satu orang. Jadi otokratis berarti berkuasa sendiri secara mutlak (*centre of authority*).¹⁶

Kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan perilaku otoriter. Gaya Kepemimpinan *otoriter/authoritarian* adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang *otoriter* tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.¹⁷

4) Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu tercapai. Gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut

¹⁵Engkoswara dan Aan Qomariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 181.

¹⁶Badeni, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 2.

¹⁷Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2011), h. 170.

dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Menurut Robbins dan Coulter dalam Kartini Kartono, gaya kepemimpinan demokratis mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi pegawai dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan.¹⁸

5) Gaya kepemimpinan *laissez-faire*

Kepemimpinan *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan *relation oriented* (orientasi 2 hubungan) dari pada *result oriented* (penyelesaian tugas). Dalam literatur kepemimpinan, *laissez-faire* mengacu pada pendekatan lepas tangan, biarkan hal-hal terjadi untuk mempengaruhi individu di tempat kerja.¹⁹ Menurut Syarwan Ahmad, gaya kepemimpinan *laissez-faire* dapat didefinisikan sebagai ketiadaan kepemimpinan, dan dicirikan dengan sikap menghindari tanggung jawab. Pengambilan keputusan diserahkan kepada karyawan itu sendiri, dan tidak ada aturan yang ditetapkan.²⁰

b) Pengertian Kemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan sangat menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuannya. Kepala Madrasah sebagai penanggungjawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa

¹⁸Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 86.

¹⁹Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 14.

²⁰Syarwan Ahmad, *Problematika Kurikulum 2013 dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry, Darussalam, 2017), h. 32.

segala sesuatunya telah berjalan dengan baik. Kepala Madrasah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan.²¹ Demikian pentingnya arti kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa maju mundurnya suatu organisasi/lembaga banyak ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin.²²

Sedangkan menurut Mujamil Qomar, adalah kegiatan atau proses memimpin dalam mengendalikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.²³ Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Istilah kepemimpinan merupakan terjemahan dari *leadership* yang berasal dari leader yang artinya pemimpin, ketua, kepala.²⁴ Untuk memperluas pandangan terhadap pengertian kepemimpinan, para ahli berbeda-beda dalam mendefinisikannya, di antara definisi kepemimpinan adalah:

1. Menurut Soetopo, kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama.²⁵
2. Menurut Nawawi, melihat kepemimpinan sebagai proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan atau tindakan.²⁶
3. Robert G Owens, mengemukakan kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang.²⁷

²¹Robbins dan Judge, *Organizational Behaviour* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h. 249.

²²Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* (Jakarta: Gunung Agung, 2022), h. 36.

²³Mujamil Qomar, *Strategi Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2019), h. 168.

²⁴Ach Mohyi, *Teori dan Perilaku Organisasi* (Malang: UMM Press, 2019), h. 175.

²⁵Soetopo, *Keefektifan Organisasi Sekolah* (Jakarta: Wacana UM 2018), h. 111.

²⁶Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Gunung Agung, 2011), h. 33.

²⁷Robert G Owens, *Organization Behavior in Education, Boston* (Allyn and Bacon, 2023), h. 132.

4. Jacobs, kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.²⁸
5. Wirawan mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasi visi.²⁹
6. Kartono kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.³⁰
7. Menurut Asmara, kepemimpinan adalah tingkah laku untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai tujuan yang menurut pertimbangan mereka adalah perlu dan bermanfaat.³¹

Beberapa definisi data pengertian tersebut, dapat diambil pengertian bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan menggerakkan individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan.

Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara kedua belah pihak yakni pemimpin dan yang dipimpin dalam relasi manusia (*human relationship*). Dari uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Pemimpin

²⁸Jacobs dan Jaques, *Military Executive Leadership* (NJ: Leadership Library of America, 2022), h. 281.

²⁹Wirawan, *Pendidikan Jiwa Kewirausahaan: Strategi Pendidikan Nasional dalam Globalisasi dan Otonomi Daerah* (Jakarta: Uhamka Press, 2022), h. 18.

³⁰Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali, 2021), h. 39.

³¹Husnal Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Ghalia, 2022), h. 17.

pendidikan harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya untuk memberikan motivasi agar melakukan pekerjaan secara ikhlas.³²

Kepala Madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala dan sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sekolah atau Madrasah berasal dari Bahasa Arab dari kata *darasa, yadrusu, darsan wa darusun wa diri satun*, yang berarti: terhapus, hilang bekasnya, menghapus, menjadikan usang, melatih, mempelajari.

Di lihat dari pengertian ini, maka sekolah berarti merupakan tempat untuk mencerdaskan para peserta didik, menghilangkan ketidaktahuan atau memberantas kebodohan mereka sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.³³ Menurut Wahjosumidjo, Secara sederhana kepala Madrasah dapat didefinisikan 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 yang menerima pelajaran.³⁴

Kepala Madrasah adalah merupakan seorang yang ditugasi oleh pihak ketiga, untuk memimpin suatu lembaga pendidikan Sekolah. Di dalam menjalankan tugasnya, Kepala Madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Ini dilakukan menggerakkan bawahan kearah tercapainya tujuan pendidikan telah ditetapkan.

³²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Cet. Ke IV, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 105.

³³Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam: di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021), h. 183-184.

³⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), h. 82.

Kepala Madrasah bertugas melaksanakan fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Kepala Madrasah yang berhasil apabila memahami keberadaan Sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, dan mampu melaksanakan peranan Kepala Madrasah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.³⁵

Dapat diambil kesimpulan bahwa yang di maksud dengan kepemimpinan Kepala Madrasah adalah kemampuan menggerakkan semua personal satuan pendidikan atau sekolah dalam melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan prinsip pedagogik atau tindakan (tingkah laku) diantara individu dan kelompok yang menyebabkan mereka bergerak kearah tercapainya tujuan pendidikan yang menambah penerimaan bersama bagi mereka.

c) Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin pengajar. Peran seorang pemimpin, akan sangat menentukan kemana dan akan menjadi apa organisasi yang dipimpinnya.³⁶ Sehingga dengan kehadiran seorang pemimpin akan membuat organisasi menjadi satu kesatuan yang memiliki kekuatan untuk berkembang dan tumbuh menjadi lebih besar.

³⁵ Wasty Sumanto dan Hendayat Soetopo, *kepemimpinan dalam pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2020), h. 18.

³⁶Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Elkaf, 2022), h. 133.

Pihak sekolah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu di tunjang oleh kemampuan Kepala Madrasah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Dalam pelaksanaannya pekerjaannya Kepala Madrasah merupakan pekerjaan berat yang menuntut kemampuan ekstra.³⁷ Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, Kepala sekolah atau madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator*.

1) Kepala Madrasah sebagai *educator* (pendidik)

Kepala Madrasah fungsinya sebagai *educator*, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolahnya. Menciptakan iklim yang kondusif, memberikan dorongan kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh profesionalisme guru, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Dalam peranan sebagai pendidik, Kepala Madrasah harus berusaha menanamkan, memajukan, dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu:

- a. Pembinaan mental yaitu membina para profesionalisme guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini Kepala Madrasah harus mampu menciptakan iklim kondusif agar setiap profesionalisme guru dapat melaksanakan tugas secara professional.
- b. Pembinaan moral yaitu membina para profesionalisme guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban sesuai dengan tugas masing masing profesionalisme guru. Kepala Madrasah harus berusaha memberi nasehat kepada seluruh warga sekolah.
- c. Pembinaan fisik yaitu membina para profesionalisme guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan, dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala Madrasah

³⁷E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020), h. 98.

profesional harus mampu memberikan dorongan agar para profesionalisme guru terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar.

- d. Pembinaan artistik yaitu membina profesionalisme guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni keindahan. Hal ini biasanya dilakukan setiap akhir tahun ajaran.³⁸

2) Kepala Madrasah sebagai *manajer*

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencana, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.³⁹

Kepala Madrasah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana Kepala Madrasah menjalankan fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol).⁴⁰

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan profesionalisme guru melalui kerjasama atau *kooperatif*, memberi kesempatan kepada para profesionalisme guru untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.⁴¹

Peran Kepala Madrasah, yang menjalankan peran dan fungsinya sebagai manajer, sebagaimana yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo yaitu: (1) peranan

³⁸E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020), h. 99-100.

³⁹Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020), h. 19.

⁴⁰Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 16.

⁴¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), h. 103-104.

hubungan antar perseorangan, (2) peranan informasional, dan (3) sebagai pengambil keputusan. Dari tiga peranan Kepala Madrasah sebagai manajer tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Peranan hubungan antar perseorangan (*interpersonal roles*)
 - (1) *Figurehead*, berarti lambang. Kepala Madrasah dianggap lambang sekolah. Oleh karena itu seorang Kepala Madrasah harus selalu dapat memelihara integritas diri agar peranannya sebagai lambang sekolah tidak menodai nama baik sekolah.
 - (2) Kepemimpinan (*leadership*). Kepala Madrasah adalah pemimpin yang mencerminkan tanggungjawab untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.
 - (3) Penghubung (*liasion*). Kepala Madrasah menjadi penghubung antara kepentingan sekolah dengan kepentingan lingkungan di luar sekolah. Sedangkan secara internal fungsi penghubung Kepala Madrasah menjadi alat perantara antara guru, staf sekolah lainnya, dan peserta didik, untuk memperoleh informasi dari berbagai pihak demi tercapainya keberhasilan pendidikan.
- b. Peranan informasional (*informational roles*)
 - (1) Sebagai *monitor*, kepala Madrasah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan, karena kemungkinan adanya informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.⁴²
 - (2) Sebagai *disseminator*. Kepala Madrasah bertanggungjawab untuk menyebarluaskan dan membagi-bagi informasi kepada para guru, staf sekolah, dan orang tua peserta didik.
 - (3) Spokesman. kepala Madrasah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.
- c. Peranan pengambil keputusan (*desicional roles*)
 - (1) *Entrepreneur*, Kepala Madrasah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta melakukan survei untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.
 - (2) Orang yang memperhatikan gangguan (*disturbance handler*). Kepala Madrasah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.
 - (3) Orang yang menyediakan segala sumber (*a resource allocator*). Kepala Madrasah bertanggungjawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan. Sumber-sumber yang dimaksud meliputi;

⁴²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)* (Cetakan ke-9). Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 77.

sumber daya manusia, dana, peralatan, dan berbagai sumber kekayaan sekolah yang lain.

- (4) *A negotiator roles*. Kepala Madrasah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar untuk menjalin dan memenuhi kebutuhan.⁴³

Kepala Madrasah sebagai manajer harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hidayatus Sholihah, antara lain sebagai berikut:

- a) Kepala Madrasah bekerja dengan dan melalui orang lain. Artinya Kepala Madrasah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah (*as channel of communication within the organization*).
- b) Kepala Madrasah bertanggungjawab dan mempertanggungjawabkan. Kepala Madrasah bertindak dan bertanggungjawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, staf, peserta didik, dan orang tua peserta didik tidak dapat dilepaskan dari tanggungjawab Kepala Madrasah.
- c) Kepala Madrasah harus berfikir secara *analitik* dan *konsepsional*. Kepala Madrasah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang *feasible*. serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai suatu keseluruhan yang saling berkaitan.
- d) Kepala Madrasah adalah seorang mediator atau juru penengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang dan karakter yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik, untuk itu Kepala Madrasah harus jadi penengah dalam konflik tersebut.
- e) Kepala Madrasah adalah seorang politisi. Kepala Madrasah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis Kepala Madrasah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, Komite Sekolah, dan sebagainya; (3) terciptanya kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.
- f) Kepala Madrasah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan Kepala Madrasah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.

⁴³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2023), h. 90-92.

- g) Kepala Madrasah mengambil keputusan sulit. Tidak ada suatu organisasi apapun yang berjalan mulus tanpa problem. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan. Dan apabila terjadi kesulitan kesulitan Kepala Madrasah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.⁴⁴

3) Kepala Madrasah sebagai *administrator*

Peranan kepala Madrasah sebagai administrator pendidikan pada hakekatnya, kepala Madrasah mempunyai pengetahuan yang cukup tentang kebutuhan nyata masyarakat serta kesediaan dan ketrampilan untuk mempelajari secara kontinyu perubahan yang sedang terjadi di masyarakat sehingga sekolah melalui program program pendidikan yang disajikan senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru.⁴⁵

Kepala Madrasah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan dan mengelola administrasi kearsipan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas madrasah.

Peranan kepala Madrasah sebagai administrator pendidikan bertolak dari hakekat administrasi pendidikan adalah mendayagunakan berbagai sumber (manusia, sarana dan prasarana, serta berbagai media pendidikan lainnya) secara

⁴⁴Hidayatus Sholihah, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN Yogyakarta III* (Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam Volume 1 Nomor 1 Februari 2018), 65.

⁴⁵Akhmad Sanusi, *Produktivitas Pendidikan Nasional* (Bandung: IKIP Bandung, 2022), h. 17.

optimal, relevan, efektif dan efisien guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai administrator kepala Madrasah bekerjasama dengan orang dalam lingkungan pendidikan (sekolah). Ia melibatkan komponen manusia dengan berbagai potensinya, dan juga komponen manusia dengan berbagai jenisnya. Semuanya perlu ditata dan dikoordinasikan atau didayagunakan untuk mencapai tujuan pendidikan.⁴⁶

Menurut Purwanto, sebagai administrator pendidikan, Kepala Madrasah mempunyai tugas dan tanggungjawab melaksanakan fungsi fungsi administrasi yang diterapkan ke dalam kegiatan sekolah yang dipimpinnya seperti; membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan pengordinasian dan pengarahan, serta melaksanakan pengelolaan kepegawaian.⁴⁷ Kepala Madrasah harus berusaha agar semua potensi yang ada pada unsur manusia maupun yang ada pada alat, perlengkapan, keuangan dan sebagainya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan sebaik-baiknya pula.

4) Kepala Madrasah sebagai *supervisor*

Salah satu tugas kepala Madrasah sebagai *supervisor* adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh profesionalisme guru. Kepala Madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dengan kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam

⁴⁶W. Mantja, *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran* (Malang: Wineka Media, 2020), h. 51.

⁴⁷Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Cet. Ke III, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), h.112.

penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian.

Supervisi pendidikan merupakan bantuan yang sengaja diberikan *supervisor* kepada guru dan staf (bawahan) untuk memperbaiki dan mengembangkan situasi belajar mengajar termasuk menstimulir, mengkoordinasi dan membimbing secara berlanjutan pertumbuhan guru-guru secara lebih efektif dalam tercapainya tujuan pendidikan. Supervisi mempunyai fungsi penilaian (*evaluation*) dengan jalan penelitian (*research*) dan merupakan usaha perbaikan (*improvement*).

Menurut Syaiful Sagala, dalam bukunya administrasi pendidikan kontemporer, fungsi supervisi pendidikan adalah mengkoordinir semua usaha sekolah, memperlengkapi kepemimpinan sekolah, memperkuat pengalaman guru, menstimulasi situasi belajar mengajar, memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus, menganalisis situasi pembelajaran, memberikan kepada setiap anggota, dan mengintegrasikan tujuan pendidikan. Sehubungan dengan hal tersebut jelaslah bahwa fungsi pokok kepala madrasah sebagai supervisor terutama ialah membantu guru-guru dan staf lainnya dalam mengembangkan potensi-potensi mereka sebaik-baiknya. Untuk mengembangkan potensi-potensi mereka dengan kecakapan yang mereka miliki.⁴⁸

⁴⁸Syaiful Sagala, *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Cet V, Bandung: CV Alfabeta, 2011), h. 81.

5) Kepala Madrasah sebagai *leader*

Kepala Madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan profesionalisme guru, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Dalam hal kepemimpinan yang efektif bersumber dari tiga faktor yaitu:

- a. Dimilikinya ketrampilan kepemimpinan,
- b. Kemampuan untuk mengedepankan ketrampilan kepemimpinan dengan tugas-tugas kelompok yang dipimpinnya dan,
- c. Dipersepsinya ia sebagai seorang pemimpin oleh kelompoknya.⁴⁹

Tujuan sekolah yang efektif dan efisien, Kepala Madrasah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru yang menjadi anak buahnya. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang tepat serta mengingat prinsip pengorganisasian, kiranya kegiatan sekolah akan berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai secara optimal. Terkait dengan hal tersebut, Wahjosumidjo mengatakan, bahwa kepala Madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.⁵⁰

Berkenaan dengan pernyataan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala Madrasah merupakan seorang yang mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk memimpin suatu lembaga pendidikan (sekolah), yang di dalamnya diselenggarakan proses pembelajaran untuk mencapai suatu tujuan. Sehubungan

⁴⁹Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Elkaf, 2021), h. 136.

⁵⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021), h. 83.

dengan dengan hal tersebut, Anwar, mengatakan bahwa di dalam satuan pendidikan kepala Madrasah menduduki dua jabatan penting.⁵¹

Pertama, kepala Madrasah sebagai pengelola pendidikan secara keseluruhan. Kedua, kepala Madrasah adalah pemimpin formal pendidikan. Sebagai pengelola pendidikan, kepala Madrasah bertanggungjawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan, juga bertanggungjawab terhadap kualitas sumber daya manusia, agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Sebagai pemimpin formal, kepala Madrasah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan, maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif, bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif.

6) Kepala Madrasah sebagai *innovator*

Peran dan fungsinya sebagai *inovator*, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalani hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh profesionalisme guru di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran inovatif.

Kepala Madrasah sebagai *innovator* harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut

⁵¹Moch. Idochi Anwar, *Adminstrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan: Teori Konsep dan Isu*, (Bandung: Alfabeta, 2022), h. 86.

misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya.⁵² *Moving class* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu *laboratorium* bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.

Hal senada juga dikatakan oleh Sagala, bahwa untuk mengoptimalkan kualitas pembelajaran kegiatan belajar mengajar di kelas, maka salah satu sistem pendidikan yang diterapkan adalah *moving class* (kelas berjalan). *Moving class* adalah suatu model pembelajaran yang diciptakan untuk belajar aktif dan kreatif, dengan sistem pembelajaran bercirikan peserta didik yang mendatangi guru di kelas, bukan sebaliknya.⁵³

7) Kepala Madrasah sebagai motivator

Sebagai motivator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para profesionalisme guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan pusat sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.⁵⁴

⁵²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 118-119.

⁵³Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta CV, 2015), h. 183.

⁵⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 120.

2. Profesionalisme Guru

a) Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.⁵⁵ Kata *professional* berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya.⁵⁶ 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 tidak memperoleh pekerjaan lain.

Berdasarkan pengertian di atas profesi mempunyai arti pernyataan atau pengakuan tentang bidang pekerjaan atau pengabdian yang dipilih. Kemudian kata profesi mengalami perkembangan bahwa suatu kegiatan hanya dapat di katakan sebagai profesi kalau kegiatan itu di lakukan untuk mencari nafkah dan dilakukan dengan tingkat keahlian yang cukup tinggi.⁵⁷ Profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan

⁵⁵Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), h. 14.

⁵⁶Kunandar, *Guru Implementas Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Cet. Ke 4, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 45.

⁵⁷Muchtar Bukhori, *Pendidikan dalam Pembangunan* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2022), h. 36.

yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan penelitian secara khusus.⁵⁸

Menurut Sardiman A. M. secara umum profesi di artikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam Science dan teknologi yang di gunakan sebagai dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.⁵⁹ Dengan demikian kata profesi bisa berarti suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, kesetiaan pada profesi. Maka secara teoritis suatu profesi tidak bisa dijalankan oleh sembarang orang yang tidak dididik atau dilatih untuk di persiapkan memegang jabatan atau profesi tersebut.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademik yang intensif. Profesi biasanya berkaitan dengan mata pencaharian seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Sementara itu yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.⁶⁰

⁵⁸Kunandar, *Guru Implementas Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45.

⁵⁹Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 131.

⁶⁰Kunandar, *Guru Implementas Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 46.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional baik yang bersifat pribadi, sosial maupun akademis. Dengan kata lain, pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.⁶¹ Guru memelihara hubungan profesi, semangat kekeluargaan dan kesetiawanan sosial.⁶² Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggungjawab sebagai guru kepada peserta didik, masyarakat, bangsa, negara dan agama. Guru profesional mempunyai tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual.⁶³

Berdasarkan gambaran di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme guru adalah tuntutan sikap dan komitmen, pengetahuan, ketrampilan yang harus dimiliki oleh guru profesional pendidikan, memegang kode etik profesinya, ikut serta di dalam mengkomunikasikan usaha pengembangan dan bekerjasama dengan profesi lainnya dan dituntut dapat melaksanakan tugas profesi dengan penuh tanggung jawab dan kesetiaan pada pekerjaannya tersebut.

⁶¹Ambros Leonangung Edu, dkk., *Etika dan Tantangan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 67.

⁶² Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2022), h. 15

⁶³Binti Maunah, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2016), h. 266.

a. Ciri-ciri Guru yang Profesional

Mengingat tugas dan tanggung jawab guru begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus dikemukakan sebagai berikut:⁶⁴

- 1) Menentukan adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- 2) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- 3) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
- 4) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- 5) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Selain persyaratan tersebut menurut Usman sebetulnya masih ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pekerjaan yang tergolong ke dalam suatu profesi antara lain :

- a) Diakui oleh masyarakat dan layanan yang diberikan hanya dikerjakan oleh pekerja yang dikategorikan sebagai suatu profesi.
- b) Memiliki sekumpulan bidang ilmu pengetahuan sebagai landasan dari sejumlah teknik dan prosedur yang unik. Sebagai contoh misalnya di bidang kedokteran, harus pula mempelajari anatomi, bakteriologi dan sebagainya. Juga profesi di bidang keguruan misalnya harus mempelajari psikologi, metodik dan lain sebagainya.
- c) Diperlukan persiapan yang sengaja dan sistematis, sebelum orang itu dapat melaksanakan pekerjaan profesionalnya.
- d) Memiliki mekanisme untuk menyaring sehingga orang yang berkompeten saja yang diperolehkkan bekerja.
- e) Memiliki organisasi profesional untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat.⁶⁵

⁶⁴Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Cet. Ke. 2, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), h. 15.

⁶⁵Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 135.

Sehubungan dengan profesionalisme seseorang Sardiman mengemukakan bahwa pekerjaan itu baru dikatakan sebagai suatu profesi, apabila memenuhi kriteria atau ukuran-ukuran sebagai berikut:

- a) Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas, maksudnya:
 - 1) Memiliki pengetahuan umum yang luas.
 - 2) Memiliki keahlian khusus yang mendalam
- b) Merupakan karier yang dibina secara *organisator*, maksudnya:
 - 1) Adanya ketertarikan dalam suatu organisasi profesional.
 - 2) Memiliki otonomi jabatan.
 - 3) Memiliki kode etik jabatan.
 - 4) Merupakan karya bakti seumur hidup
- c) Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional, maksudnya:
 - 1) Memperoleh dukungan masyarakat.
 - 2) Mendapat pengesahan dan perlindungan hukum.
 - 3) Memiliki persyaratan kerja yang sehat.
 - 4) Memiliki jaminan hidup yang layak.⁶⁶

Guru sebagai motivator diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan serta sikap yang lebih tepat terhadap pembaharuan dan sekaligus merupakan penyebar ide pembaharuan yang efektif guru sebagai developer. Yaitu guru harus memiliki visi keguruan yang mantap dan luas perspektifnya.

Guru harus mampu dan mau melihat jauh ke depan tantangan-tantangan yang di hadapi oleh sektor pendidikan sebagai suatu sistem.⁶⁷ Untuk menjadi guru yang profesional di bidang pendidikan dan untuk mengetahui bagaimana kedudukan guru sebagai ciri tenaga profesional, maka perlu di ketahui tugas, peranan dan tanggungjawab guru. Dalam perspektif ada lima perangkat tugas seorang guru, yaitu :

⁶⁶Ahmad Susanto, *Konsep Strategi, dan Implementasi Management Peningkatan Kinerja Guru* (Depok: Prenada Media, 2016), h. 144.

⁶⁷Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Edisi Revisi, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), h. 133-134.

- a) Menyeleksi kurikulum.
- b) Mendiagnosis kesiapan, gaya dan minat peserta didik.
- c) Merancang program.
- d) Merencanakan pengelolaan kelas.
- e) Melaksanakan pengajaran di kelas.⁶⁸

Ketiga tugas guru di atas merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai pengajar lebih menekankan tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas, memberikan bantuan kepada peserta didik dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Sedangkan tugas sebagai administrator kelas pada hakekatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran pada umumnya.⁶⁹

Dalam pandangan tugas dan tanggungjawab guru didiskriptifkan sebagai berikut:

- a) Sebagai pengajar (*instruksional*) yang bertugas merencanakan program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun serta mengakhiri dengan pelaksanaan penilaian setelah program dilakukan.
 - b) Sebagai pendidik (*educator*) yang mengarahkan anak didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian insan kamil seiring dengan tujuan Allah swt, menciptakannya.
 - c) Sebagai pemimpin (*managerial*) yang memimpin, mengendalikan diri sendiri, anak didik dan masyarakat yang terkait, yang menyangkut upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan dan partisipasi atas program yang dilakukan.⁷⁰
- b. Guru sebagai pengelola kelas.

Pelaksanaan tugas dan tanggungjawab serta peranan tersebut, seorang pendidik dituntut untuk mempunyai seperangkat prinsip keguruan, berupa:

- 1) Kegairahan dan kesediaan untuk mengajar seperti memperhatikan kesediaan, kemampuan, pertumbuhan dan perbedaan peserta didik.
- 2) Membangkitkan gairah peserta didik.
- 3) Menumbuhkan bakat dan sikap peserta didik yang baik.

⁶⁸Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 25.

⁶⁹Piet Sahertian, *Profil Pendidikan Profesional* (Yogyakarta: Andi Offset, 2016), h. 23-24.

⁷⁰Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islami* (Bandung: Trigenda Karya, 2014), h. 170.

- 4) Mengatur proses pembelajaran yang baik.
- 5) Memperhatikan perubahan kecenderungan yang mempengaruhi proses pembelajaran.
- 6) Adanya hubungan manusiawi dalam proses pembelajaran.⁷¹

Dari gambaran secara luas di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan guru yang profesional adalah guru yang mempunyai ciri atas kualitas tertentu, berkenaan dengan *accountability* terhadap program pendidikan, yaitu memenuhi syarat tertentu dan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab serta mampu menjalankan perannya dengan baik dan ditunjang dengan seperangkat prinsip keguruan tersebut. Kualitas profesionalisme guru ditunjukkan oleh lima sikap diantaranya adalah:

- a) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.
- b) Meningkatkan dan memelihara citra profesi.
- c) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya.
- d) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.
- e) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.⁷²

Guru dituntut mencari tahu terus menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar. Maka, apabila ada kegagalan peserta didik, guru terpanggil untuk menemukan penyebabnya dan mencari jalan keluar bersama peserta didik bukan mendiampkannya atau malahan menyalahkannya. Sikap yang harus senantiasa dipupuk adalah kesediaan untuk mengenal diri dan kehendak untuk memurnikan keguruannya. Mau belajar dengan meluangkan waktu untuk menjadi guru.⁷³

Seorang guru yang tidak bersedia belajar, tidak mungkin kerasan dan bangga

⁷¹Zakiah Darajat, *Kepribadian Guru* (Edisi Revisi, Jakarta: Bulan bintang 2017), h. 20-23.

⁷²Kunandar, *Guru Implementas Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Cet. II, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 48

⁷³Herman Zaini, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam* (Palembang: Noer Fikri, 2015), h. 1-2.

menjadi guru kerasan dan kebanggaan atas keguruannya adalah langkah untuk menjadi guru yang profesional.

c. Kompetensi profesionalisme guru

Secara terminologi kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence* sama dengan *being competent* dan *competent* sama dengan *having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude, etc.* Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan. Seseorang yang dinyatakan kompeten dibidang tertentu adalah seseorang yang menguasai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan.⁷⁴

Menurut Hamzah dalam Erviana Linda, kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktik. Kompetensi adalah kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penggabungan dari kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa keterampilan, kepemimpinan kecerdasan dan lain sebagainya yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.⁷⁵

Kompetensi menurut Usman adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan dan merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti.⁷⁶ Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya

⁷⁴Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 62.

⁷⁵Erviana Linda, Dkk., *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Program Keahlian Akuntansi Dalam Proses Pembelajaran SMK Kabupaten Karanganyar* (JUPE UNS, Vol 1 No 3. Hal 1-11, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2013), h. 4.

⁷⁶M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja, 2013), h. 14.

sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.⁷⁷ Lebih lanjut Wibowo, membagi lima karakteristik kompetensi sebagai berikut:

- a. Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- b. Sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri, yaitu sikap, nilai dan image diri seseorang.
- d. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.⁷⁸

Kunandar dalam Sedarmayanti, merinci berbagai aspek atau ranah yang ada dalam konsep kompetensi, yakni:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Nilai, yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- e. Sikap, yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu ragsangan yang datang dari luar.
- f. Minat (*interesti*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.⁷⁹

Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Kompetensi guru dapat dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru, juga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan tenaga

⁷⁷Kunandar, *Guru Implementas Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), h. 52.

⁷⁸Wibowo, *Prilaku dalam Organisasi* (Edisi Ke-2, Yogyakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 273.

⁷⁹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2013), h. 126.

guru. Selain itu, juga penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar peserta didik.⁸⁰

Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif.⁸¹ Kompetensi guru tersebut meliputi: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi spiritual. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan telah merumuskan kemampuan dasar guru dan dikelompokkan atas tiga dimensi:

- a. Kemampuan Profesional yang mencakup:
 - 1) Materi pelajaran, mencakup bahan yang akan diajarkan dan dasar keilmuan dari bahan pekerjaan tersebut.
 - 2) Penguasaan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.
 - 3) Penguasaan proses pendidikan, keguruan dan pembelajaran peserta didik.
- b. Kemampuan sosial, yaitu kemampuan menyelesaikan diri dengan tuntutan kerja dan lingkungan sekitar.
- c. Kemampuan personal yang mencakup :
 - 1) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan.
 - 2) Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dimiliki guru.
 - 3) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para peserta didiknya.⁸²

Kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan seperti Soedijarto menuntut dirinya sebagai seorang guru agar mampu menganalisis mendiagnosis dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, bahan yang akan diajarkan, pengetahuan tentang karakteristik peserta didik, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan

⁸⁰Istiqomah dan Sulton, *Sukses Uji Kompetensi Guru* (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013), h. 15.

⁸¹Buchari Alma, dkk, *Guru Profesional* (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), h. 39.

⁸²Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum (Teori dan Praktik)* (Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), h. 192-193.

metode dan model mengajar, penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran, pengetahuan terhadap penilaian dan mampu merencanakan, memimpin, guna proses pendidikan.⁸³ Adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain;

- a. Kompetensi profesional, artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas dari *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki konsep teoritis mampu memiliki metode dalam proses pembelajaran.
- b. Kompetensi personal, artinya sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subjek. Dalam hal ini berarti memiliki kepribadian yang pantas diteladani, mampu melaksanakan kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara, yaitu “*ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*”.
- c. Kompetensi sosial, artinya guru harus menunjukkan atau mampu berinteraksi sosial, baik dengan peserta didiknya maupun dengan sesama guru dan kepala sekolah, bahkan dengan masyarakat luas.
- d. Kompetensi untuk melakukan pelajaran yang sebaik-baiknya yang berarti mengutamakan nilai-nilai sosial dari nilai material.⁸⁴

Menurut Gerlach dan Ely yang dikutip oleh Mudhoffir perencanaan pengajaran meliputi komponen-komponen sebagai berikut:

- a. Spesifikasi isi pokok bahasan (*specification of contents*)
- b. Spesifikasi tujuan pengajaran (*specification of objectives*)
- c. Pengumpulan dan penyaringan data tentang peserta didik (*assessment of entering behaviors*)
- d. Penentuan cara pendekatan, metode dan teknik mengajar (*determination of strategy*)
- e. Pengelompokan peserta didik (*organization of groups*)
- f. Penyediaan waktu (*allocation of time*)
- g. Pengaturan ruangan (*allocation of space*)
- h. Pemilihan media (*allocation of resources*)
- i. Evaluasi (*evaluation of performance*)
- j. Analisis umpan balik (*analysis of feedback*).⁸⁵

⁸³Soedijarto, *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2021), h. 60-61.

⁸⁴Depdikbud, *Program Akta Mengajar V-B komponen Dasar kependidikan Buku II, Modul Pendidikan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Kompetensi* (Jakarta: UT, 2016), h. 25-26.

⁸⁵Mudhoffir, *Teknologi Instruksional* (Cet. Ke. 2, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), h. 61-62.

Guru merupakan pendidik formal di sekolah yang bertugas membelajarkan peserta didik, sehingga memperoleh berbagai pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang semakin sempurna pribadinya.

3. Integritas Guru

a. Pengertian Integritas guru

Integritas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Kata integritas pada dasarnya berasal dari kata *integer* yang artinya lengkap atau utuh. Keutuhan yang di maksud yakni persamaan antara perkataan dan tindakan.⁸⁶ Dalam bahasa Inggris, kata integritas tertulis *integrity* yang bermakna suatu keadaan yang lengkap dan sempurna. Dalam pembahasan ini, makna lengkap dan sempurna merupakan orang yang mampu menjaga hidupnya dengan lengkap dan sempurna antara sifat, karakter dan juga tindakannya. Integritas memiliki arti taat kepada moral dan etika yang berlaku. Seseorang yang memiliki integritas adalah yang mampu memegang teguh prinsip kehidupannya meskipun lingkungan mempengaruhi.⁸⁷

Integritas merupakan sebuah karakter sempurna yang berkualitas. Menjunjung tinggi integritas menjadi keharusan yang tidak dapat ditawar. Pengajar yang memiliki integritas tinggi akan mewujudkan pelajar yang memiliki karakter yang mulia sehingga kelak mereka akan menjadi pemimpin di dunia. Hal ini sejalan dengan firman Allah swt. dalam QS. Al-Baqarah/2: 30 yang berbunyi;

⁸⁶Heppy El Rais, *Kamus Ilmiah Populer* (Edisi Revisi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2020), h. 269.

⁸⁷Darmanto Nur Basuki, *Integritas Guru Implementasi Pilar Pilar Pendidikan* (Malang: Media Nusa Creative, 2019), h. 4-5.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا
 مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ
 إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."⁸⁸

Menurut Tafsir as-Sa'di, kemudian para malaikat mempertanyakan hikmah dari penciptaan kaum tersebut, padahal sebagian mereka akan berbuat kerusakan di bumi dengan berbagai kemaksiatan dan menumpahkan darah tanpa alasan yang benar; jika tujuannya adalah agar mereka menyembah Engkau, maka kami telah senantiasa berzikir dan mengagungkan-Mu serta menyucikan-Mu dari segala kekurangan. Integritas yang baik merupakan sistem perilaku yang diwajibkan dalam agama Islam.⁸⁹ Integritas dalam perspektif Islam bukan sekedar hasil pemikiran yang terlepas dari realitas hidup, melainkan merupakan persoalan yang terkait dengan akal, tindakan, gaya rasa dan gaya hidup.⁹⁰ Seseorang yang memiliki integritas adalah seseorang yang dianggap baik, dapat menjadi panutan, jujur, dapat dipercaya serta dapat menjadi teladan dalam banyak hal.

⁸⁸Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2017), h. 6.

⁸⁹Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, *Tafsir as-Sa'di*, Terj. Muhammad Iqbal (Cet. 1, Riyadh: Pustaka Sahifa, 1999), h. 208.

⁹⁰Mahfudzi, *Integritas Intelektual Menurut Alqur'an, Al Fanar* (Jurnal Ilmu Alqur'an dan Tafsir, Vol 2 No 1, 2019), h. 27.

Integritas merupakan suatu kebutuhan, yang mengarah kepada niat dan aktualisasi niat. Niat untuk menerapkan nilai-nilai baik seperti kejujuran, kedisiplinan dan tanggung jawab yang tak tergoyahkan. Aktualisasi niat tergambar pada perilaku orang yang dituntut untuk jujur, disiplin dan memiliki rasa tanggung jawab.⁹¹ Membangun integritas merupakan tanggung jawab seluruh komponen yang ada di madrasah, seperti pengajar, tenaga kependidikan, pelajar dan semua petugas di madrasah.

Memiliki integritas yang tinggi harus dimiliki oleh seorang pengajar, karena apabila seorang pengajar memiliki integritas yang rendah maka akan berpengaruh terhadap pelajar. Menjadi pengajar yang berintegritas harus mempunyai sifat, pengetahuan serta kemampuan yang tinggi dalam pendidikan.⁹² Sifat pengajar harus senantiasa sopan, memotivasi pelajar untuk maju, senantiasa antusias dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, demokratis, bijaksana, tolerans, bisa dipercaya serta mampu menyesuaikan diri dalam lingkup manapun.

Pengajar juga harus memiliki pengetahuan yang yang luas terhadap mata pelajaran yang ia ampu, senantiasa mengikuti perkembangan dalam bidang ilmunya. Pengajar juga harus punya kemampuan dalam mengajar dan menyampaikan materi pembelajaran. Pengajar menjamin bahwa materi yang disampaikan adalah materi yang benar dan tidak menyimpang, dapat menjelsakan dengan detail dan jelas, menciptakan suasana pembelajaran yang tidak

⁹¹Sri Sarjana & Nur Khayati, *Pengaruh Etika, Perilaku dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru* (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Vol 1 No 3, 2019), h. 381.

⁹²Wakhid Nugroho, *Mozaik Integritas Guru Membangun Mindset Pendidik Inspiratif* (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), h. 167.

membosankan serta mampu memberikan perubahan yang baik terhadap kesalahan yang mungkin pelajar lakukan.⁹³

Dari pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa makna integritas bagi pengajar amatlah penting. Pengajar yang berintegritas yaitu pengajar yang konsisten menjaga dan merawat kecintaannya terhadap profesinya. Integritas juga dapat dimaknai sebuah karakter kepemimpinan yang akan membentuk seorang pemimpin untuk berlaku jujur, disiplin dan tanggung jawab, sehingga dapat menjadi panutan serta menjadi sebagai sosok yang berwibawa dan disegani dalam menjalankan kepemimpinannya.

b. Nilai-nilai Integritas Guru

Guru atau Pengajar merupakan orang yang menjadi panutan bagi pelajar. Maka dari itu, pengajar perlu memberikan nilai-nilai yang baik kepada para pelajar. Hal itu dapat ditunjukkan dalam perilaku dan sikap pengajar dalam memberikan contoh melalui tindakan yang baik sehingga diharapkan menjadi panutan bagi pelajar untuk mencontohnya.⁹⁴

Integritas Guru pengajar merupakan keterpaduan, kebulatan, keutuhan, jujur dan dapat dipercaya. Integritas mencakup nilai kognitif, afektif, moral, spiritual, fisik, sosial dan emosi. Integritas merupakan jati diri yang senantiasa mengembangkan IQ, EQ dan SQ dalam mengajar. Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan di atas, maka pengajar yang berintegritas adalah pengajar yang mampu memegang teguh nilai-nilai yang meliputi:

⁹³Iswantir M, *Integritas Pendidik Profesional dalam Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawabnya Perspektif Pendidikan Islam*, (Jurnal Istiqro Kemenag, Vol 12, 2012), h. 3048.

⁹⁴Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi* (Cet. Ke. 3, Bandung: Alfabeta, 2015), h. 92.

- a) Kejujuran. Dunia pengajar merupakan dunia akademis sehingga diperlukan etika professional dalam menjalankan tugasnya, seperti dalam penilaian peserta didik, proses pembelajaran.
- b) Kedisiplinan. Perilaku tertib yang ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari merupakan bentuk dari sebuah kedisiplinan. Terutama disiplin waktu, karena tidak dapat dipungkiri hal yang tidak dapat digantikan di dunia ini adalah waktu. Dalam sebuah pepatah mengatakan bahwa “waktu adalah uang”. Ungkapan tersebut bertujuan untuk mengungkapkan kepada kita betapa pentingnya waktu dalam kehidupan. Pengajar perlu memerhatikan ketepatan waktu dalam menjalankan tugasnya dan dapat memanfaatkan waktu seefektif mungkin pada saat pembelajaran berlangsung.
- c) Bertanggung jawab. seorang pengajar harus memiliki tanggung jawab dalam mengemban tugasnya sebagai seorang pengajar. Memerhatikan lingkungan sekolah dan membangun citra positif tentang seorang pengajar, dan menjadi teladan bagi semua unsur dalam pendidikan.⁹⁵

Sebagai seorang guru pengajar yang menjadi teladan sekaligus pemimpin bagi pelajar harus dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, karena setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinya. Dalam hal ini, pengajar juga termasuk dalam kategori pemimpin yang diberikan amanah untuk menjalankan tugas kepemimpinannya. Pengajar merupakan pemimpin baik terhadap dirinya sendiri ataupun pemimpin terhadap apapun yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari pemaparan di atas, maka memiliki nilai-nilai integritas merupakan prioritas utama bagi seorang pengajar. Pengajar yang berintegritas merupakan pengajar yang selalu menjalankan tugasnya secara konsisten dan selalu menjaga kepribadiannya agar dapat menjadi teladan yang baik. bagi para pelajarnya.

c. Karakteristik Guru Berintegritas

⁹⁵Dwi Prawani Sri Redjeki dan Jefri Heridiansya, *Memahani Sebuah Konsep Integritas*, (Jurnal STIE Semarang, Vol 5 No 3, Oktober 2019), h. 7.

Integritas seorang Guru pengajar merupakan pilar utama dalam pendidikan. Pengajar yang merupakan sosok yang di gugu dan ditiru harus memiliki rasa integritas yang tinggi dalam hidupnya. Tidak hanya sebuah ucapan, namun juga tindakan dari seorang guru pengajar harus sesuai dengan norma yang berlaku.

d. Manfaat dan Fungsi Integritas

Integritas memiliki manfaat dan fungsi sebagaimana berikut:

- 1) Manfaat fisik, yang berarti seseorang yang berintegritas senantiasa siap untuk menjalankan tanggung jawab yang dimiliki.
- 2) Manfaat intelektual, yaitu dengan berintegritas maka kemampuan otak yang dimiliki dapat bekerja lebih optimal.
- 3) Manfaat emosional, yaitu dengan berintegritas maka akan timbul motivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menjadikan pribadi yang lebih memiliki empati yang tinggi terhadap sesama.
- 4) Manfaat spiritual, yaitu dapat menjadikan seseorang lebih bijaksana.
- 5) Manfaat sosial, menjadikan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mampu bekerja sama dengan orang lain.⁹⁶

Adapun fungsi integritas dibagi menjadi dua, yakni fungsi kognitif dan afektif. Fungsi kognitif yaitu mendorong seseorang untuk mempunyai wawasan yang luas serta terdorong untuk membantu sesama. Sedangkan fungsi afektif yaitu integritas dapat menjaga hati nurani seseorang agar tetap rendah hati dan mau menghargai orang disekitarnya.

e. Tujuan integritas

Integritas merupakan gambaran diri seseorang yang dapat dilihat dari perilaku sehari-hari. Seorang pengajar yang memiliki integritas akan memegang

⁹⁶Novita Majid, *Penguatan Karakter melalui Local Wisdom sebagai Budaya Kewarganegaraan* (Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019), h. 33- 34.

teguh kepada kebenaran dan membawa tujuan yang baik dalam hidupnya. Adapun tujuan integritas antara lain yaitu:

- a) Integritas adalah kunci untuk mencapai keberhasilan. Seseorang yang mempunyai rasa integritas maka senantiasa memegang teguh nilai-nilai yang menjadi prinsip hidupnya.
- b) Integritas menjadikan seseorang memiliki jiwa kepemimpinan. Apabila dikaitkan dengan integritas, seseorang yang dipimpin memiliki kemampuan untuk setia kepada orang yang menjadi pimpinannya. Sedangkan integritas jika dikaitkan dengan seseorang yang menjadi pemimpin, maka ia akan memiliki kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap tugasnya, mampu menghargai orang yang dipimpin, dapat bekerja sama dengan orang lain yang ada disekitarnya.
- c) Integritas menimbulkan rasa percaya. Seorang pemimpin yang memiliki integritas maka orang-orang disekitar akan mudah untuk mempercayainya. Hal itu dapat terjadi dikarenakan orang-orang disekitar menganggap bahwa ia senantiasa melakukan kejujuran dalam menjalankan tugasnya.
- d) Integritas dapat melahirkan reputasi. Dengan adanya integritas, seseorang akan memiliki kedudukan yang baik di mata masyarakat.⁹⁷ Karena seseorang yang memiliki integritas senantiasa bertingkah yang sesuai antara perkataan, hati dan tingkah laku yang ditunjukkan.⁹⁸

Dari tujuan yang dipaparkan di atas, integritas merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Pengajar yang merupakan teladan yang bersahaja sangat penting memiliki rasa integritas yang tinggi agar dapat menjadi pengajar yang berkarakter mulia, berperilaku santun, berbicara dan bekerja dengan jujur. Pentingnya integritas pengajar dikarenakan hal-hal berikut:

- a) Integritas dapat menjadi kunci keberhasilan bagi setiap individu. Hal ini dikarenakan apabila seseorang memiliki sikap integritas maka ia akan melakukan sesuatu yang tidak menyimpang. Dan hal itu tidak merugikan orang lain dan diri sendiri.⁹⁹ Sehingga dapat menuju keberhasilan dalam hidup.
- b) Integritas dapat menjadi tolak ukur seseorang memiliki jiwa kepemimpinan, yang selalu siap dalam keadaan apapun. Hal ini dikarenakan hanya individu yang memiliki rasa integritas yang

⁹⁷Yaumi, *Pembelajaran Berbasis Kecerdasan Jamak* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 66.

⁹⁸Sukrisno Agoes, *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (Jakarta: Salemba Empat, 2017), h. 16.

⁹⁹Mulyadi, *Sistem Akuntansi* (Cetakan Keempat, Jakarta: Salemba Empat, 2014), h. 56

mempunyai kepribadian yang berkualitas. Seorang pengajar yang memiliki integritas tentu mampu menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin di dunia pendidikan. Tidak hanya itu, akan tetapi pengajar juga mampu menjadi panutan yang baik untuk sekitarnya.

- c) Seseorang yang memiliki integritas, akan menentukan seberapa besar dirinya layak untuk dipercaya dan dijadikan panutan bagi kehidupan sekitarnya karena tindakannya yang konsisten dan sesuai dengan apa yang ia katakan.¹⁰⁰

C. Kerangka Pikir

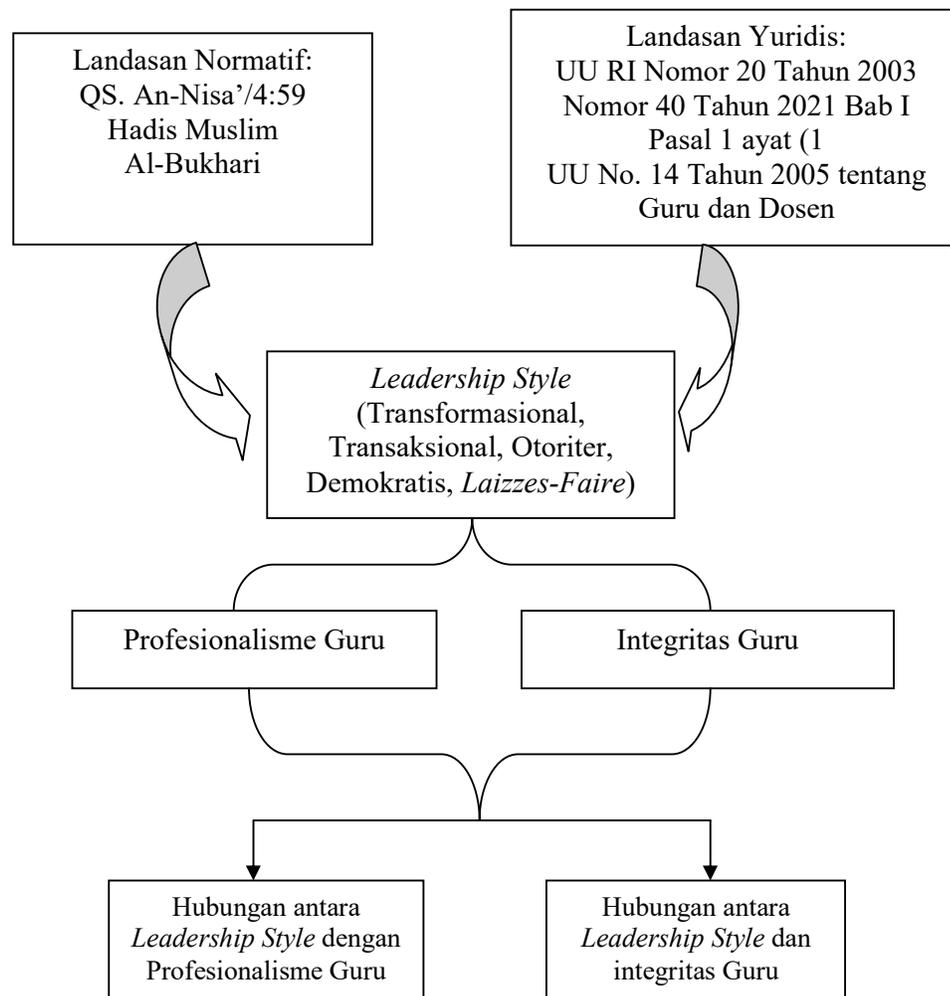
Kerangka konseptual ini menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan peningkatan profesionalisme dan integritas guru di lingkungan madrasah. Gaya kepemimpinan yang dimaksud meliputi berbagai pendekatan seperti transformasional, transaksional, otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*. Teori-teori ini memandang kepemimpinan sebagai cara kepala madrasah dalam memotivasi, mengarahkan, dan memengaruhi perilaku guru. Sementara itu, profesionalisme guru mencakup komitmen terhadap profesi, pengembangan diri, pemahaman terhadap kurikulum, dan kolaborasi dengan rekan kerja, sementara integritas guru mencakup kesetiaan pada nilai-nilai moral, kejujuran, dan konsistensi dalam perilaku profesional.

Kerangka konseptual ini menyoroti bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan perilaku guru, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat profesionalisme dan integritas mereka. Konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan profesionalisme dan integritas guru menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

¹⁰⁰Imam Musbikin, *Penguatan Pendidikan Karakter* (Bandung: Nusa Media, 2019), h. 235-236.

Identifikasi gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendukung perkembangan profesionalisme dan integritas guru dapat menjadi landasan untuk pengembangan program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan staf. Dengan demikian, kerangka konseptual ini memberikan panduan bagi penelitian yang bertujuan untuk memperkuat peran kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas dan etis di Madrasah. Berikut akan disajikan bagan penelitian:

Bagan I: Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, menurut Creswell, metode penelitian kualitatif ia berusaha mencari makna suatu fenomena yang berasal dari pandangan-pandangan para partisipan. Mengidentifikasi (*culture sharing*) suatu komunitas, kemudian meneliti bagaimana suatu komunitas dalam mengembangkan pola-pola perilaku yang berbeda dalam satu waktu (*etnografi*).¹ Dalam metode pengumpulan data salah satu strategi dalam penelitian ini adalah mengobservasi suatu perilaku dari para partisipan yang secara langsung terlibat dengan aktivitas-aktivitas mereka.

Kemudian menurut Sugiyono, dalam penelitian metode kualitatif yaitu berdasarkan dengan filsafat *post positivisme* (sebuah paradigma interpretif dan konstruktif, yang berpandangan realitas sosial sebagai sesuatu holistik/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna dan hubungan gejalanya bersifat interaktif).²

Peneliti menggunakan pada konteks obyek alamiah,³ (lawanya *eksperiment*) dalam fungsinya para peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Di sini peneliti terjun langsung mengamati keadaan

¹Creswell, *Research design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (California: Sage Publications, 2018), h. 24.

²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 9.

³Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif; Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 82.

dan fenomena yang ada pada di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, sarana prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, lingkungan pendidikan yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian.

Penulis mengikuti pendapat Umar Sidiq, yang menyatakan bahwa pendekatan kualitatif yang bersifat diskriptif berarti bahwa:⁴ Peneliti langsung terjun mengamati keadaan dan fenomena yang ada pada lokasi, sarana, keadaan guru dan pegawai, siswa, lingkungan, untuk mengambil bahan atau kajian yang dijadikan sebagai konsep dalam penelitian. Ciri-ciri penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif adalah sebagai berikut:

- 1) Tatanan alami merupakan sumber daya yang bersifat langsung dan peneliti sendiri yang menjadi instrument kunci (subjek peneliti).
- 2) Bersifat mendiskripsikan data atau fenomena yang dapat ditangkap oleh peneliti, dengan menunjukkan bukti-buktinya.
- 3) Penelitian kualitatif memperdulikan proses, bukan hasil atau produk.
- 4) Analisis datanya bersifat induktif.
- 5) Salah satu keberhasilan dalam penelitian kualitatif adalah keikutsertaan peneliti dalam satu proses atau interaksi dengan tatanan yang menjadi obyek penelitian.⁵

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami suatu fenomena, hubungan, kegiatan, situasi tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya mengenai perilaku, persepsi, motivasi, ataupun tindakan yang kemudian data-data yang didapatkan diurai secara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan tulisan, tidak dalam suatu bentuk ataupun angka-angka.

⁴Umar Sidiq, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (In Journal of Chemical Information and Modeling, Vol. 53, Issue 9, 2019), h. 171.

⁵Dirangkum dari Muhammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan* (Edisi Revisi Ke. III, Bandung: Angkasa, 2015), h. 160-162.

B. Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan studi kasus. Yin, menjelaskan studi kasus digunakan sebagai suatu penjelasan komprehensif yang berkaitan dengan berbagai aspek seseorang, suatu kelompok, suatu organisasi, suatu program, atau suatu situasi kemasyarakatan yang diteliti, diupayakan dan ditelaah sedalam mungkin. Studi kasus juga memiliki pengertian berkaitan dengan penelitian yang terperinci tentang seseorang atau suatu unit sosial dalam kurun waktu tertentu. Studi kasus dapat mengkombinasikan metode pengumpulan data seperti arsip, wawancara, kuesioner, dan observasi. Data/ bukti dapat berbentuk data kualitatif (kata-kata) maupun kuantitatif (angka-angka).⁶

Selanjutnya Yin dalam Fitrah, menyarankan lima komponen penting dalam mendisain studi kasus yaitu:⁷ (1) pertanyaan-pertanyaan penelitian, (2) proporsi penelitian, hal yang diteliti, (3) unit analisis penelitian, (4) logika yang mengaitkan data dengan proposisi, dan (5) kriteria menginterpretasi temuan.

Peneliti juga menggunakan penelitian jenis studi kasus. Menurut Samiaji Sarosa, menyatakan bahwa studi kasus merupakan suatu metodologi penelitian yang menggunakan bukti empiris (bukan hasil *esperimen laboratorium*) untuk membuktikan apakah suatu teori dapat diimplemtasikan pada suatu kondisi atau tidak.⁸ Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mempelajari secara mendalam mengenai peran guru dalam Peningkatan Profesioanlisme dan Integritas Guru. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa

⁶ Yin, *Studi Kasus Desain dan Metode* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 7-8.

⁷Fitrah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus* (Jawa Barat: CV. Jejak, 2017), h. 73.

⁸Samiaji Sarosa, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar* (Jakarta: Indeks, 2012), h. 115.

penelitian kualitatif metode studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana *Leadership Style* Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Profesionalisme dan Integritas Guru (Studi Kasus di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang).

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 4 (dua) bulan, 2 bulan pengumpulan data dan 2 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung. Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian ada di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.

D. Sumber Data

Pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian.⁹ Penulis mengumpulkan data primer dengan metode *survey* dan juga metode observasi.

Metode *survey* ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis melakukan wawancara kepada

⁹Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajagrafindo, 2014), h. 39.

tenaga kependidikan Madrasah untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi.¹⁰ Jadi penulis datang di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang untuk mengamati aktivitas yang terjadi pada usaha tersebut untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang di lihat dan sesuai dengan kenyataannya.

2) Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain).¹¹ Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dapat dikembangkan melalui pedoman wawancara, pedoman observasi dan studi dokumentasi. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:¹²

1) Pedoman wawancara

Wawancara akan dilakukan bersama peserta didik sebagai subjek penelitian serta guru dan orang tua peserta didik sebagai data pendukung agar

¹⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 102.

¹¹Zuraidah, *Statistika Deskriptif* (Cet, ke 2, Kediri: STAIN Kediri Press, 2016), h. 29.

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2017), h. 101.

dapat memperoleh informasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini yaitu mengenai minat belajar peserta didik terhadap mengerjakan tugas sekolah.¹³ Dalam penelitian peserta didik yang akan diwawancarai, selain itu peneliti juga melaksanakan kegiatan wawancara dengan orang tua peserta didik, hal ini dilakukan agar dapat menunjang data yang telah dikumpulkan dari kegiatan wawancara dengan peserta didik, sehingga terjadi kesesuaian tanggapan dari peserta didik dan orang tuanya. Untuk lebih mendapatkan hasil data yang akurat, peneliti juga melakukan wawancara beserta tenaga guru di Madrasah.

Guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik, selain itu guru lebih memahami seperti apa kesukaan peserta didik terhadap proses pembelajaran. Maka dari itu peneliti melakukan kegiatan dengan guru kelas sebagai penunjang dari data yang telah diperoleh.

2) Pedoman Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini untuk memperoleh data tambahan sehingga dapat digunakan sebagai penguat dari hasil pengisian lembar angket dan wawancara. Dalam penelitian ini ada beberapa aspek yang peneliti amati sebagai pendukung dari data yang diperoleh sebelumnya.¹⁴ Aspek-aspek yang diamati oleh peneliti diantaranya: situasi kelas saat proses pembelajaran dan pemberian tugas, situasi tempat tinggal masing-masing peserta didik, bahan pelajaran yang disampaikan, jenis tugas yang diberikan, bagaimana keterkaitan peserta didik terhadap tugas yang diberikan, perhatian dan keterlibatan peserta didik saat pemberian tugas, bagaimana penyampaian tugas dari guru dan

¹³Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), h. 83.

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 103.

keterlibatannya, serta bagaimana keterlibatan orang tua terkait minat peserta didik dalam mengerjakan tugas.

3) Pedoman Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian kualitatif menurut Luthfia Zakiyya Azzahra, merupakan proses mengumpulkan dokumen ataupun data-data terkait dengan masalah penelitian sebagai pendukung data-data yang telah diperoleh kemudian di analisis sehingga dapat menambah atau mendukung kepercayaan serta pembuktian dari hal-hal yang terkait. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: daftar nilai peserta didik, kehadiran peserta didik dan tugas-tugas yang telah dikerjakan.¹⁵

F. Teknik Pengumpulan Data

Secara umum, teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif terbagi menjadi empat jenis, yaitu observasi (pengamatan), wawancara, studi dokumentasi, dan triangulasi/kombinasi antara ketiganya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan teknik studi dokumentasi.¹⁶

Studi dokumentasi diartikan sebagai cara mengumpulkan data atau informasi melalui dokumen yang diperoleh, seperti peninggalan tertulis atau arsip yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁷ Menurut Sugiyono dalam Nilamsari, beberapa hal yang termasuk dalam dokumen adalah tulisan

¹⁵Luthfia Zakiyya Azzahra, *Analisis Minat Belajar Siswa Pada Pembelajaran IPA Di Sekolah Dasar* (Purwakarta: UPI, 2020), h. 23.

¹⁶Hardani, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), h. 122.

¹⁷Sukmawati, *Analisis Laporan Keuangan Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Investasi* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020), h. 94.

(catatan harian, biografi, peraturan, sejarah hidup, kebijakan, dan lainnya), gambar (foto, lukisan, sketsa), dan karya (seni, sastra, tulis, dan sebagainya).¹⁸

1) Observasi

Menurut Hardani dkk., mengemukakan observasi adalah metode ataupun cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁹ Pada penelitian ini, penulis melakukan observasi secara langsung ke tempat penelitian dengan cara mengamati, mengumpulkan data untuk mengetahui *Leadership Style* Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Profesionisme dan Integritas Guru (Studi Kasus di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang) selama 2 bulan terakhir terhitung sejak 7 Februari 2024 hingga 13 Juni 2024.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono, mengemukakan wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang melakukan tanya jawab lisan secara langsung dilakukan oleh dua orang ataupun lebih.²⁰ Pada penelitian ini, penulis melaksanakan wawancara semi-terstruktur dimana telah termasuk kedalam kategori wawancara mendalam. Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah, tenaga Kependidikan dan staf di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.

¹⁸Nilamsari, *Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif* (Wacana Volume XIII No. 2, 2014), h. 178.

¹⁹Hardani dkk., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu Group, 2020), h. 123.

²⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 318.

3) Dokumentasi

Dokumentasi atau dokumen adalah barang-barang tertulis. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi merupakan pengambilan data yang didapatkan melalui dokumen. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu menganalisis berkas-berkas yang diperoleh oleh penulis baik itu data yang diperoleh dari MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang maupun data dari pihak lain seperti foto sekolah.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan hal yang dilakukan guna menemukan dan mencatat hasil penelitian yang didapat dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan tujuan meningkatkan pemahaman peneliti terhadap kasus yang sedang dialami, dan menyajikannya sebagai sebuah temuan bagi orang lain.²¹ Sedangkan, upaya pencarian makna dilakukan untuk meningkatkan persamaan analisis data.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan konsep analisis Sugiyono, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data kali ini meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi data (*conclusion drawing/verification*). Penjelasannya adalah sebagai berikut:

²¹Indrawan dan Yaniawati, *Metodologi Penelitian* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), h. 30.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.²²

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data kualitatif paling sering kali disajikan dalam bentuk teks narasi. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pemahaman peneliti tentang apa yang terjadi, dan melaksanakan kerja selanjutnya. Sugiyono mengutip Miles dan Huberman, *the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*; (Bentuk yang paling sering dipakai dalam display data pada penelitian kualitatif di masa-masa yang lalu adalah berbentuk teks narasi.

3. Mengambil Kesimpulan/Verifikasi (*Verification/Conclusion Drawing*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas, sehingga setelah diselidiki menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Mereduksi data, menyajikan data, dan melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan langkah-langkah dalam menganalisis data. Mereduksi berarti memilih dan merangkum data yang diperoleh. Setelah itu, data

²²Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 91.

disajikan melalui uraian dan dideskripsikan melalui kata-kata. Terakhir penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan membuat kesimpulan atas data yang diperoleh dan memvaliditas data tersebut.²³

H. Uji Keabsahan Data

Penelitian kualitatif dinyatakan absah apabila mencakupi kriteria-kriteria yang dimilikinya. Pengecekan keabsahan data perlu dilakukan agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam uji keabsahan data terdapat empat bentuk, yaitu; (a) *uji kreadibilitas data (validitas internal)*, (b) *uji dependabilitas (reabilitas) data*, (c) *uji transferabilitas (validitas eksternal)*, (d) *uji konfirmabilitas (objektivitas)*. Adapaun pengecekan keabsahan data dengan menguji;

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Dalam hal ini terdapat tiga macam teknik triangulasi, yaitu;²⁴

1. Triangulasi Sumber

Menguji kreadibilitas data dengan memeriksa data yang didapatkan melalui beberapa sumber. Data dari sumber tersebut dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari data tersebut.

²³Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 242.

²⁴Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshuri, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 144.

2. Triangulasi Teknik

Menguji kreadibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber dengan teknik yang berbeda. Pertama, pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data. Kedua, pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan teknik yang sama.

3. Triangulasi Waktu

Menguji kreadibilitas data dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Singkat Objek Penelitian

1. Gambaran Umum lokasi Penelitian

Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Kalosi merupakan salah satu lembaga Pendidikan Agama Islam yang didirikan oleh Muhammadiyah pada tahun 1963 yang awalnya bernama SMI selanjutnya Muhammadiyah cabang Kalosi Enrekang mendirikan PGA 4/6 Tahun tanggal 1 Januari 1967, Tahun 1967 PP Muhammadiyah Majelis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan menerbitkan Piagam Pendirian Perguruan Muhammadiyah No.406/II-006/Sw.S.87/1977 dan tahun 1978 PGA 4/6 tahun beralih menjadi Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah. Dengan pembinaan yang intens dari Pimpinan Daerah Muhammadiyah Enrekang sebagai Pembina. Terus dikembangkan dengan tiga pilar utama, yaitu Pengembangan Bidang Keagamaan, Pendidikan dan Iptek serta social kemasyarakatan.

Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Kalosi merupakan salah satu lembaga pendidikan Agama Islam yang didirikan oleh Muhammadiyah pada tahun 1963 yang awalnya bernama SMI yang selanjutnya Muhammadiyah Kalosi-Enrekang pada tanggal 1 Januari 1967 didirikanlah Pendidikan Guru Agama (PGA 4/6 Tahun) yang diprakarsai tokoh-tokoh agama setempat. Seiring perjalanan maka Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan menerbitkan Piagam Pendirian Perguruan Muhammadiyah No.406/II-006/Sw.S.87/1977.

Pendidikan Guru agama Islam yang merupakan lembaga pendidikan Islam dalam rangka menyiapkan kebutuhan guru agama untuk madrasah, setelah kebutuhan tersebut tercukupi sementara lembaga pendidikan Islam semakin diperlukan dan berkembang maka mulai tahun 1978 perjalanan PGA beralih menjadi lembaga pendidikan Islam yang dikenal dengan Madrasah.

Peralihan PGA tersebut berdasar pada keputusan Menteri Agama No.16 Tahun 1978, karena PGA tersebut masa siswa belajar selama 6 tahun maka peralihannya terbagi dalam 2 jenjang yakni Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA), bagi kelas 1,2 dan 3 PGA menjadi siswa Madrasah tsanawiyah (MTs) dan kelas 4,5 dan 6 PGA menjadi siswa Madrasah Aliyah (MA).

Penguatan peralihan tersebut dipertegas dengan terbitnya Surat Keputusan Bersama (SKB) 3 menteri yaitu Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Agama. Kemudian pada tanggal 1 nopember 1997 terbit Piagam Madrasah dari Departemen Agama Republik Indonesia No.12/XII-Tsn/79 sebagai Madrasah yang Terdaftar. Perjalanan dan keberadaan MTs Muhammadiyah Kalosi dalam melaksanakan pengabdian dibidang pendidikan telah mengalami pergantian kepemimpinan yang secara berurutan sebagai berikut :

- a) Ustadz husain Salam (1963 -1997)
- b) Drs.H.dahaling laogi (1997 – 2019)
- c) Dra.Hj.Sitti Rawasiah Manga
- d) Hj.Haniah,A.Md
- e) Drs. H.Jedi
- f) Harianto,S.Ag.,M.Si (2000 – 2022)

g) Dra.Suadah. (2024-sekarang)

2. Motto, Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah

Motto: “Mandiri, Aktif, Disiplin, Jujur dan Unggul”

VISI:

Terbentuknya generasi yang beriman dan bertaqwa, toleran dan nasionalis, menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal dan budaya, unggul dalam IPTEK, berdaya guna, berwawasan lingkungan, bersikap kreatif, inovatif, dan kompetitif di era global serta siap menjadi kader persyarikatan dan bangsa.

MISI:

- a) Menanamkan akidah shahihah dan akhlakul karimah berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah
- b) Menumbuhkan sikap toleran dan nasionalis pada diri setiap peserta didik serta menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal dan budaya sebagai bagian dari keniscayaan keanekaragaman dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia
- c) Mengembangkan potensi peserta didik dibidang akademik dan non akademik melalui pembelajaran intrakurikuler dan kegiatan ekstrakurikuler
- d) Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada pengembangan IPTEK dan moderasi keagamaan
- e) Mengembangkan matrikulasi program unggulan di bidang akademik, tahfidz, olah raga, wirausaha, dan seni budaya
- f) Menyelenggarakan pembelajaran bahasa Arab dan bahasa Inggris sebagai alat elaborasi pengetahuan dan komunikasi internasional.
- g) Membangun pembiasaan karakter mandiri, jujur dan bertanggungjawab serta lingkungan madrasah yang sehat, bersih dan asri

- h) Menumbuhkan mentalitas kuat agar bisa menjadi pribadi yang kreatif, inovatif, dan kompetitif di era global
- i) Menyelenggarakan proses kaderisasi Muhammadiyah di bidang organisasi dan kemasyarakatan dengan dilandasi etos juang Muhammadiyah.

TUJUAN:

- a) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT melalui kegiatan pengembangan diri dan pembiasaan(Brave Program)
- b) Membentuk peserta didik yang shaleh berkarakter Al-Qur'an dan Hadits
- c) Menumbuhkan jiwa peserta didik yang semangat dan cinta Al-Qur'an
- d) Mewujudkan pembelajaran yang merdeka sesuai dengan kebutuhan dan fase belajar peserta didik
- e) Mewujudkan pembelajaran yang mampu mengasa kemampuan literasi dan numerasi
- f) Menyelenggarakan pendidikan intrakurikuler, kookurikuler dan ekstrakurikuler secara optimal dalam rangka membentuk profil pelajar pancasila
- g) Menciptakan lulusan-lulusan penghapal qur'an dalam rangka menyiapkan calon pemimpin bangsa
- h) Menciptakan komunitas pembelajar sepanjang hayat yang memiliki rasa keingintahuan yang tinggi dengan menerapkan prinsip pembelajaran dapat dilakukan kapanpun, dimanapun dan dengan siapapun.

3. Keadaan Guru dan Karyawan

MTs. Muhammadiyah Kalosi, terletak di Kabupaten Enrekang, merupakan lembaga pendidikan menengah pertama yang dikelola oleh organisasi

Muhammadiyah. Sekolah ini memiliki komitmen kuat untuk mengintegrasikan nilai-nilai agama Islam dengan pendidikan umum, dengan tujuan mencetak siswa yang tidak hanya berpengetahuan luas tetapi juga berakhlak mulia. MTs. Muhammadiyah Kalosi dikenal dengan lingkungan akademis yang kondusif, didukung oleh fasilitas yang memadai serta tenaga pengajar yang kompeten dan berdedikasi tinggi.

Selain fokus pada akademik, MTs. Muhammadiyah Kalosi juga aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pembinaan karakter untuk membentuk siswa yang mandiri dan berjiwa sosial. Sekolah ini mengimplementasikan berbagai program unggulan yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan siswa, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap perkembangan masyarakat sekitar. Dengan pendekatan pendidikan yang holistik, MTs. Muhammadiyah Kalosi berupaya mempersiapkan generasi penerus yang siap menghadapi tantangan masa depan dengan keterampilan dan nilai-nilai yang kuat.

Tabel 2.
Data Guru dan Karyawan MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten
Enrekang

No	Keterangan	Jumlah
Guru		
1	Guru PNS diperbantukan tetap	7
2	Guru PPPK / Sertifikasi	5
3	Guru Honorer	17
4	Guru Honorer tidak tetap	2
Tenaga Kependidikan		

1	Tata Usaha	2
2	Penjaga Madrasah	2

4. Keadaan Peserta Didik MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang

Peserta didik di MTs. Muhammadiyah Kalosi terdiri dari berbagai latar belakang sosial dan ekonomi, yang bersemangat untuk mendapatkan pendidikan berkualitas dan mendalam. Mereka adalah siswa yang tidak hanya memfokuskan diri pada pencapaian akademik tetapi juga aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yang disediakan sekolah. Dengan dorongan dari lingkungan yang mendukung dan pengajaran yang terampil, peserta didik ini mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan.

Selain aspek akademik, peserta didik di MTs. Muhammadiyah Kalosi juga diajarkan untuk mempraktikkan nilai-nilai moral dan sosial yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan karakter yang diterapkan di sekolah ini membantu siswa membangun sikap tanggung jawab, empati, dan kemampuan berkomunikasi yang baik. Melalui berbagai kegiatan dan program, peserta didik diharapkan tidak hanya menjadi individu yang cerdas tetapi juga berintegritas tinggi dan mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Tabel 3

Data Peserta Didik MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang

Tahun Ajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah (Kelas VII + VIII + IX)	
	Jumlah Siswa	Jmlh Rombel	Jmlh Siswa	Jumlah Rombel	Jmlh Siswa	Jumlah Rombel	Jmlh Siswa	Jumlah Rombel
2021/2022	137	7	132	5	91	5	360	17
2022/	113	5	95	5	118	5	326	15

2023								
2023/ 2024	128	5	110	5	91	4	329	14
2024/ 2025	44	2	139	6	103	6	286	14

B. Hasil Penelitian

1. Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Integritas Guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.

Sistem kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang memainkan peran krusial dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Kepala madrasah yang efektif akan menerapkan strategi kepemimpinan yang mendukung pengembangan profesional guru melalui pelatihan rutin, workshop, dan evaluasi kinerja yang konstruktif. Dengan memberikan dukungan dan kesempatan belajar yang berkelanjutan, kepala madrasah membantu guru memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga mereka dapat memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi kepada siswa. Selain itu, kepemimpinan yang transparan dan komunikatif juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung integritas.

Selain aspek pengembangan profesional, kepemimpinan kepala madrasah juga harus fokus pada penegakan standar etika dan integritas di kalangan guru. Kepala madrasah harus menjadi teladan dalam hal kejujuran, keterbukaan, dan tanggung jawab. Dengan membangun budaya kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai etika dan memberikan penghargaan bagi guru yang menunjukkan integritas tinggi, kepala madrasah dapat mendorong terciptanya lingkungan akademik yang lebih adil dan profesional. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas

pengajaran, tetapi juga memperkuat reputasi madrasah sebagai institusi pendidikan yang terpercaya dan berintegritas. Peneliti kemudian melakukan observasi pada tanggal 10 Juli 2024 terkait sistem kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas para guru yang ada di madrasah tersebut. Berikut kutipan wawancara dengan salah seorang guru yang memberikan penjelasan bahwa:

Saya merasa bahwa kepemimpinan kepala madrasah kami sangat mendukung pengembangan profesional dan integritas kami. Kepala madrasah secara rutin mengadakan pelatihan dan diskusi yang bermanfaat, sehingga kami selalu mendapatkan pembaruan tentang metodologi pengajaran terbaru. Selain itu, pendekatan beliau yang terbuka dan jujur dalam komunikasi membantu menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi kami untuk selalu menjaga standar etika dalam setiap aspek pekerjaan kami. Saya merasa didorong dan dihargai, yang tentu saja berdampak positif pada kinerja dan semangat mengajar saya.¹

Senada dengan keterangan sebelumnya, salah seorang rekan guru mengungkapkan pula pendapatnya, bahwa:

Menurut saya Kepemimpinan kepala madrasah sangat mempengaruhi semangat dan profesionalisme kami. Beliau selalu memberikan arahan yang jelas dan mendukung kami dengan berbagai pelatihan yang berguna. Kami merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam mengajar karena adanya perhatian dan bimbingan yang konsisten. Selain itu, sikap kepala madrasah yang selalu jujur dan terbuka membuat kami merasa dihargai dan lebih berkomitmen untuk menjaga integritas dalam setiap tugas kami.²

Lebih lanjut guru lain berpendapat, bahwa:

Menurut saya, Kepemimpinan kepala madrasah sangat membantu kami dalam meningkatkan profesionalisme. Beliau sering mengadakan pertemuan untuk membahas perkembangan dan tantangan yang kami hadapi. Dukungan beliau dalam pelatihan dan penilaian kinerja sangat bermanfaat, dan kami merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan

¹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 10 Juli 2024.

²Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 10 Juli 2024.

tugas. Selain itu, keteladanan beliau dalam integritas membuat kami lebih sadar akan pentingnya etika dalam mengajar.³

Kembali rekan guru menambahkan keterangan, bahwa:

Kami merasa sangat didukung oleh kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pengajaran kami. Beliau sering memberikan umpan balik yang membangun dan memastikan kami memiliki akses ke pelatihan yang relevan. Selain itu, sikap kepala madrasah yang selalu konsisten dalam menerapkan prinsip-prinsip integritas membuat kami merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari.⁴

Pada kesempatan yang berbeda, salah seorang guru yang ditemui untuk dimintai keterangan pada saat beristirahat, pun memberikan penjelasan, bahwa:

Meskipun kepala madrasah sudah berusaha memberikan dukungan dan pelatihan, terkadang kami merasa kurang mendapatkan waktu untuk diskusi mendalam tentang tantangan yang kami hadapi di kelas. Kadang-kadang, informasi yang diberikan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan spesifik kami sebagai guru. Kami berharap ada pendekatan yang lebih personal dan fleksibel agar bisa lebih efektif dalam mengatasi masalah dan meningkatkan integritas dalam pengajaran.⁵

Hal senada diungkapkan guru lain, bahwa:

Kepemimpinan kepala madrasah sangat penting, tapi kami merasa perlu ada peningkatan dalam hal dukungan praktis. Meskipun pelatihan dan arahan sudah sering diberikan, terkadang kami merasa kurang mendapatkan bimbingan langsung dalam menghadapi permasalahan sehari-hari di kelas. Kami berharap bisa ada lebih banyak sesi yang fokus pada masalah konkret yang kami hadapi agar kami bisa lebih efektif dalam menjalankan tugas dan menjaga integritas profesional.⁶

Salah seorang guru memberikan tanggapan, bahwa:

Saya merasa kepala madrasah cukup mendukung kami, namun ada kalanya kami merasa kurang mendapatkan umpan balik yang spesifik. Pelatihan

³Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 10 Juli 2024.

⁴Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 11 Juli 2024.

⁵Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 11 Juli 2024.

⁶Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 11 Juli 2024.

dan arahan memang ada, tetapi kadang kami butuh lebih banyak bantuan langsung dan pembahasan kasus-kasus nyata yang kami hadapi di kelas. Kami berharap ada peningkatan dalam hal ini agar kami bisa lebih mudah menerapkan integritas dan meningkatkan kualitas pengajaran.⁷

Berdasarkan pendapat dari para guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi, tampak bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki dampak positif yang signifikan terhadap profesionalisme dan integritas guru. Sebagian besar guru mengakui adanya dukungan yang bermanfaat melalui pelatihan dan arahan yang diberikan, yang membantu mereka merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam menjalankan tugas pengajaran mereka. Sikap kepala madrasah yang transparan dan jujur juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendukung pengembangan profesional, dan memperkuat komitmen terhadap etika pendidikan.

Namun, ada juga beberapa kekhawatiran yang disampaikan oleh guru terkait dengan keterbatasan dukungan praktis dan kurangnya umpan balik spesifik dalam menghadapi tantangan sehari-hari di kelas. Beberapa guru mengungkapkan kebutuhan akan pendekatan yang lebih personal dan fleksibel, serta sesi yang lebih fokus pada masalah konkret yang mereka hadapi. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam cara kepala madrasah menyampaikan dukungan dan bimbingan, agar lebih sesuai dengan kebutuhan individual guru dan meningkatkan efektivitas pengajaran di sekolah. Salah seorang guru memberikan penjelasannya, bahwa:

Kami menghargai dukungan yang diberikan kepala madrasah melalui pelatihan dan arahan yang jelas. Namun, kami merasa masih ada

⁷Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 11 Juli 2024.

kekurangan dalam hal umpan balik praktis dan bimbingan langsung untuk menghadapi tantangan sehari-hari di kelas. Kami berharap ada pendekatan yang lebih spesifik dan personal agar dukungan yang diberikan lebih sesuai dengan kebutuhan kami dan dapat meningkatkan kualitas pengajaran serta menjaga integritas secara lebih efektif.⁸

Kami memang mendapatkan pelatihan dan dukungan dari kepala madrasah, tapi kadang kami merasa kurang mendapat bimbingan langsung untuk masalah sehari-hari di kelas. Kami berharap ada cara yang lebih personal dan praktis dalam membantu kami mengatasi tantangan, agar dukungan yang diberikan lebih sesuai dengan kebutuhan kami dan bisa lebih efektif.⁹

Salah seorang guru memberikan tanggapan, bahwa:

Dukungan dari kepala madrasah sangat kami hargai, terutama dalam pelatihan yang diberikan. Namun, kami sering merasa kurang mendapat bantuan langsung saat menghadapi masalah di kelas. Kami berharap bisa ada lebih banyak sesi yang membahas masalah konkret yang kami hadapi, agar dukungan ini lebih bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan kami.¹⁰

Hal senada diungkapkan guru lain, bahwa:

Saya merasa sangat beruntung dengan kepemimpinan kepala madrasah kami. Beliau selalu memberikan dukungan yang konsisten melalui pelatihan dan arahan yang jelas. Setiap kali kami menghadapi tantangan, beliau cepat memberikan solusi dan bimbingan yang bermanfaat. Kepemimpinan beliau tidak hanya membantu kami meningkatkan keterampilan mengajar, tetapi juga memotivasi kami untuk selalu menjaga integritas dalam pekerjaan kami.¹¹

Selanjutnya, salah seorang gurupun memberikan uraian, bahwa:

Kepemimpinan kepala madrasah sangat membantu kami. Beliau selalu memberikan pelatihan yang berguna dan cepat tanggap ketika kami menghadapi kesulitan. Saya merasa lebih percaya diri dalam mengajar dan

⁸Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 12 Juli 2024.

⁹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 12 Juli 2024.

¹⁰Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 12 Juli 2024.

¹¹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 13 Juli 2024.

lebih termotivasi untuk menjaga integritas berkat dukungan dan bimbingan yang beliau berikan.¹²

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap profesionalisme dan integritas guru. Para guru merasa mendapatkan dukungan yang bermanfaat melalui pelatihan dan arahan yang diberikan, yang membantu mereka dalam pengembangan keterampilan mengajar dan menjaga etika profesional.

Beberapa guru juga mengungkapkan adanya kekurangan dalam hal bimbingan praktis dan umpan balik spesifik untuk menghadapi tantangan sehari-hari di kelas. Mereka berharap adanya pendekatan yang lebih personal dan sesi yang lebih fokus pada masalah konkret agar dukungan yang diberikan bisa lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Meskipun kepemimpinan kepala madrasah sudah banyak membantu, masih ada ruang untuk perbaikan. Meningkatkan dukungan praktis dan bimbingan yang lebih spesifik akan sangat membantu para guru dalam menghadapi berbagai tantangan di kelas dan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan. Berikut keterangan yang diperoleh dari salah seorang guru yang mengatakan:

Kepemimpinan kepala madrasah memang sudah banyak membantu kami, terutama dalam hal pelatihan dan arahan. Namun, kami masih merasa perlu adanya dukungan yang lebih praktis dan bimbingan yang lebih spesifik untuk menghadapi tantangan di kelas. Dengan adanya perbaikan dalam hal ini, kami yakin kualitas pengajaran kami bisa meningkat lebih baik lagi.¹³

Selanjutnya, salah seorang gurupun memberikan uraian, bahwa:

¹²Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 13 Juli 2024.

¹³Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 14 Juli 2024.

Meskipun kepala madrasah sudah memberikan banyak dukungan, kami masih merasa perlu ada perbaikan dalam hal bimbingan praktis. Kadang kami membutuhkan solusi yang lebih konkret untuk masalah sehari-hari di kelas. Dengan dukungan yang lebih spesifik dan terfokus, kami yakin bisa mengatasi tantangan lebih baik dan meningkatkan kualitas pengajaran kami.¹⁴

Sistem kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang terlihat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap profesionalisme dan integritas guru. Dukungan yang diberikan melalui pelatihan rutin dan arahan yang jelas telah membantu banyak guru merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam tugas mereka. Sikap kepala madrasah yang terbuka dan mendukung berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja positif, yang pada gilirannya memperkuat komitmen guru terhadap etika pendidikan.

Namun, hasil wawancara juga menunjukkan adanya beberapa area yang perlu diperbaiki. Meskipun bimbingan dan pelatihan sudah ada, beberapa guru merasa kurang mendapatkan dukungan praktis dan umpan balik yang spesifik untuk menghadapi tantangan sehari-hari di kelas. Ada harapan agar kepala madrasah dapat meningkatkan pendekatan personal dan menyediakan solusi yang lebih konkret untuk masalah yang dihadapi guru. Dengan melakukan perbaikan ini, kepala madrasah dapat lebih efektif dalam mendukung guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengajaran di madrasah. Berangkat dari uraian di atas, salah seorang guru kemudian memberikan keterangan saat kegiatan wawancara oleh peneliti, yang mengungkapkan bahwa:

¹⁴Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 14 Juli 2024.

Kepala madrasah sudah melakukan beberapa perbaikan yang positif, seperti menambahkan sesi pelatihan dan memberikan arahan yang lebih mendetail. Beliau juga berusaha mendengarkan masukan kami dan melakukan penyesuaian berdasarkan kebutuhan kami. Meskipun ada kemajuan, kami masih merasa perlu ada tambahan dukungan praktis untuk masalah sehari-hari di kelas. Kami berharap perbaikan ini terus berlanjut dengan lebih fokus pada solusi konkret agar kami dapat mengatasi tantangan dengan lebih baik.¹⁵

Salah seorang rekan guru mengatakan, bahwa:

Kepala madrasah telah melakukan beberapa langkah positif, seperti mengadakan pertemuan rutin untuk mendiskusikan perkembangan dan masalah yang kami hadapi. Namun, perbaikan ini belum sepenuhnya mencakup kebutuhan kami yang lebih spesifik. Kami merasa akan lebih bermanfaat jika ada kebijakan atau program yang lebih terstruktur untuk mendukung kami secara langsung dalam praktik sehari-hari, seperti sesi mentoring individual atau dukungan dalam menangani kasus-kasus khusus di kelas.¹⁶

Guru lain memberikan pendapatnya saat diwawancara oleh peneliti, bahwa:

Kepala madrasah sudah melakukan beberapa perubahan baik, seperti meningkatkan frekuensi pertemuan dan memberikan materi pelatihan tambahan. Namun, kami merasa masih kurang dalam hal dukungan langsung untuk permasalahan yang muncul di kelas. Kami berharap ada langkah lebih lanjut yang lebih spesifik, seperti adanya forum diskusi yang lebih sering atau sesi konsultasi pribadi, untuk membantu kami menghadapi tantangan pengajaran sehari-hari secara lebih efektif.¹⁷

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi memberikan dampak positif terhadap profesionalisme dan integritas guru melalui berbagai inisiatif dan dukungan yang ada. Meskipun demikian, masih terdapat kebutuhan untuk perbaikan dalam hal dukungan praktis dan bimbingan spesifik agar lebih sesuai dengan tantangan yang dihadapi guru di kelas. Dengan terus

¹⁵Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 15 Juli 2024.

¹⁶Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 16 Juli 2024.

¹⁷Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 16 Juli 2024.

melakukan penyesuaian dan meningkatkan kualitas dukungan, kepala madrasah dapat lebih efektif membantu guru dalam menghadapi berbagai tantangan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pengajaran dan integritas di madrasah.

Keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam mendukung guru tidak hanya bergantung pada inisiatif yang telah dilakukan, tetapi juga pada kemauan untuk terus mendengarkan dan menanggapi kebutuhan nyata di lapangan. Dengan membangun komunikasi yang lebih baik dan menerapkan strategi yang lebih terfokus pada tantangan konkret yang dihadapi guru, kepala madrasah dapat memperkuat peranannya dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan inklusif. Langkah-langkah ini penting untuk memastikan bahwa semua guru merasa didukung dan termotivasi, sehingga dapat berkontribusi maksimal dalam mencerdaskan siswa dan menjaga kualitas pendidikan di MTs. Muhammadiyah Kalosi.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Integritas Guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.

Gaya kepemimpinan kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang sangat berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Kepala Madrasah yang efektif biasanya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang memotivasi dan menginspirasi guru untuk mengembangkan keterampilan profesional mereka melalui visi yang jelas dan tujuan bersama. Dengan memberikan dukungan yang berkelanjutan, pelatihan, serta umpan balik konstruktif, kepala Madrasah dapat meningkatkan kompetensi

guru dan memastikan mereka tetap terbaru dengan metode pengajaran terbaru. Gaya kepemimpinan ini juga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Kepemimpinan yang kuat juga berfokus pada pengembangan integritas guru dengan menegakkan standar etika dan profesional yang tinggi. Kepala Madrasah yang memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis atau partisipatif melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, yang tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap kebijakan sekolah tetapi juga memastikan bahwa keputusan yang diambil adalah hasil dari pertimbangan yang matang dan transparan. Dengan mengedepankan prinsip keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab, kepala Madrasah dapat memperkuat integritas profesional guru dan menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif di MTs Muhammadiyah Kalosi. Berikut kutipan wawancara dengan salah seorang guru yang mengatakan bahwa:

Tentu, gaya kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas kami sebagai guru. Beliau selalu menerapkan pendekatan yang inspiratif dan mendukung, memberikan kami pelatihan yang diperlukan serta umpan balik yang konstruktif. Kami merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang karena beliau tidak hanya menetapkan standar yang tinggi tetapi juga terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan penuh kepercayaan, di mana kami bisa bekerja dengan penuh integritas dan berkomitmen pada standar profesional yang tinggi.¹⁸

Guru lain memberikan pula pendapatnya, bahwa:

¹⁸Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 17 Juli 2024.

Kepala Madrasah kami di MTs Muhammadiyah Kalosi memiliki gaya kepemimpinan yang sangat mendukung profesionalisme dan integritas kami. Beliau selalu mendorong kami untuk terus belajar dan berkembang melalui berbagai pelatihan dan workshop, serta memberikan bimbingan yang sangat berguna. Kepemimpinan beliau yang demokratis memungkinkan kami untuk terlibat dalam pembuatan keputusan, yang tidak hanya membuat kami merasa lebih terlibat, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab kami terhadap tugas. Integritas beliau dalam mengelola Madrasah dan konsistensinya dalam menegakkan nilai-nilai etika menjadikan beliau panutan yang kami hormati dan ikuti.¹⁹

Pendapat tersebut kemudian dipertegas dengan hasil wawancara dengan guru lain yang mengatakan bahwa:

Kepala Madrasah kami di MTs Muhammadiyah Kalosi benar-benar mempraktikkan kepemimpinan yang kami butuhkan. Beliau tidak hanya memberikan arahan yang jelas tetapi juga aktif mendengarkan masukan dari kami. Gaya kepemimpinan beliau yang partisipatif membuat kami merasa memiliki peran penting dalam pengembangan sekolah. Dengan dukungan beliau yang konsisten dalam hal pelatihan dan pengembangan profesional, kami dapat meningkatkan kompetensi kami secara signifikan. Integritas beliau dalam menerapkan kebijakan dan kepedulian beliau terhadap kesejahteraan kami sebagai guru membuat kami merasa termotivasi dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan kami.²⁰

Selanjutnya, rekan guru lainnya memberikan pula tanggapannya, bahwa:

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat mempengaruhi profesionalisme dan integritas kami sebagai guru. Beliau memiliki pendekatan yang sangat membangun, seringkali memberikan kesempatan bagi kami untuk berbagi ide dan berkontribusi dalam perencanaan kegiatan sekolah. Dengan memberikan dorongan dan dukungan yang berkelanjutan, serta menegakkan standar etika yang tinggi, beliau membantu kami untuk terus berkembang dan bekerja dengan penuh integritas. Rasa percaya diri dan semangat kami untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan semakin meningkat berkat kepemimpinan yang penuh perhatian dan komitmen beliau.²¹

¹⁹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 17 Juli 2024.

²⁰Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 18 Juli 2024.

²¹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 18 Juli 2024.

Pada kesempatan yang berbeda, salah seorang guru menjelaskan pula, bahwa:

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat membantu kami dalam meningkatkan profesionalisme. Beliau selalu terbuka untuk diskusi dan memberikan dukungan yang kami butuhkan. Dengan seringnya memberikan pelatihan dan umpan balik yang berguna, kami merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan kami. Selain itu, beliau juga menekankan pentingnya integritas dalam setiap langkah, yang membuat kami lebih berkomitmen untuk melakukan yang terbaik dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.²²

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang memainkan peran krusial dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Melalui pendekatan yang inspiratif dan partisipatif, kepala Madrasah mampu memberikan dukungan yang diperlukan, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, dan mendorong pengembangan keterampilan guru. Dengan menegakkan standar etika yang tinggi dan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, beliau memperkuat rasa tanggung jawab dan komitmen guru terhadap tugas mereka. Hasilnya, profesionalisme dan integritas guru di Madrasah semakin terjaga dan berkembang dengan baik. Salah seorang guru memberikan pernyataan kepada peneliti saat diwawancarai. Ia menjelaskan, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat berperan dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas kami. Dengan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif, beliau memberikan dukungan yang kami butuhkan dan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka. Beliau juga melibatkan kami dalam pengambilan keputusan dan menegakkan standar etika yang tinggi. Semua ini membantu kami untuk

²²Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 18 Juli 2024.

merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen, sehingga profesionalisme dan integritas kami sebagai guru semakin meningkat.²³

Hal tersebut senada dengan uraian yang diperoleh dari salah seorang guru, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi benar-benar membantu kami dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas. Beliau selalu mendukung dan melibatkan kami dalam keputusan, serta menegakkan aturan dengan baik. Ini membuat kami merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam pekerjaan kami.²⁴

Senada dengan hasil wawancara dengan responden sebelumnya, salah seorang guru menjelaskan pula, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat berpengaruh dalam pekerjaan kami. Beliau selalu mendukung dan membuat kami merasa terlibat dalam setiap keputusan. Dengan standar etika yang tinggi, kami jadi lebih termotivasi dan merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.²⁵

Salah seorang rekannya memberikan pula penjelasan, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat membantu kami. Beliau selalu memberikan dukungan dan melibatkan kami dalam keputusan. Ini membuat kami merasa lebih bertanggung jawab dan semangat dalam bekerja.²⁶

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi memberikan dukungan dan melibatkan guru dalam keputusan, yang membuat guru merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi dalam bekerja. Tanggapan salah seorang guru saat wawancara di saat jam istirahat. Iapun mengatakan bahwa:

²³Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 19 Juli 2024.

²⁴Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 19 Juli 2024.

²⁵Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 19 Juli 2024.

²⁶Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 19 Juli 2024.

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat mendukung kami dan selalu melibatkan kami dalam setiap keputusan. Dengan cara ini, kami merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab atas pekerjaan kami. Dukungan dan keterlibatan beliau membuat kami lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas kami sehari-hari.²⁷

Pada kesempatan yang hamper bersamaan, salah seorang guru menyela dengan memberikan pendapatnya terkait hal tersebut, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi selalu mendukung kami dan mengajak kami dalam setiap keputusan. Ini membuat kami merasa lebih bertanggung jawab dan lebih semangat dalam bekerja.²⁸

Senada ungkapan responden sebelumnya, salah seorang guru memberikan keterangan, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sering mengajak kami berdiskusi tentang kebijakan dan perubahan di sekolah. Dukungan beliau dalam bentuk pelatihan dan kesempatan untuk menyampaikan pendapat membuat kami merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab. Dengan cara ini, kami jadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan kami dengan lebih baik.²⁹

Guru lainnyapun ikut memberikan pendapatnya, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi selalu melibatkan kami dalam rapat dan mendengarkan masukan kami tentang berbagai kebijakan. Beliau juga sering memberikan pelatihan yang bermanfaat. Dengan cara ini, kami merasa lebih dihargai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan kami.³⁰

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan tanggung jawab guru. Dengan melibatkan guru dalam rapat dan mendengarkan masukan mereka, serta

²⁷Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 20 Juli 2024.

²⁸Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 20 Juli 2024.

²⁹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 20 Juli 2024.

³⁰Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 20 Juli 2024.

menyediakan pelatihan yang berguna, kepala Madrasah menciptakan lingkungan yang mendukung dan memperkuat rasa keterlibatan. Dukungan dan keterlibatan ini membuat guru merasa lebih dihargai dan lebih semangat dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Berikut kutipan wawancara dengan salah seorang guru sebagai responden, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kami. Beliau melibatkan kami dalam rapat, mendengarkan masukan kami, dan memberikan pelatihan yang bermanfaat. Semua ini membuat kami merasa lebih dihargai dan lebih semangat dalam bekerja.³¹

Hal senada juga diungkapkan salah seorang guru, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat membantu kami. Beliau sering melibatkan kami dalam rapat, mendengarkan ide-ide kami, dan memberikan pelatihan yang berguna. Dengan cara ini, kami merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.³²

Berdasar dari uraian sebelumnya, salah seorang gurupun berkomentar:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat mendukung kami. Beliau sering mengajak kami dalam rapat dan selalu mendengarkan pendapat kami. Pelatihan yang diberikan juga sangat bermanfaat. Ini membuat kami merasa lebih dihargai dan lebih semangat dalam bekerja.³³

Guru lainnya pula memberikan keterangan, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi sangat berperan dalam pekerjaan kami. Beliau selalu mengundang kami untuk berdiskusi dalam rapat dan benar-benar mendengarkan pendapat kami. Pelatihan yang kami terima juga sangat membantu. Karena dukungan dan keterlibatan beliau, kami merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik setiap hari.³⁴

³¹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 22 Juli 2024.

³²Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 22 Juli 2024.

³³Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 22 Juli 2024.

³⁴Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 22 Juli 2024.

Penjelasan saat wawancara di peroleh pula dari rekan guru yang mengatakan, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi membuat kami merasa lebih terlibat dengan sering mengajak kami dalam rapat dan mendengarkan saran kami. Beliau juga menyediakan pelatihan yang sangat berguna. Semua ini membuat kami merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan kami dengan lebih baik.³⁵

Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi dan tanggung jawab guru melalui pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan mendukung. Dengan secara aktif melibatkan guru dalam rapat dan mendengarkan masukan mereka, beliau menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif. Hal ini tidak hanya membuat guru merasa lebih dihargai, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab mereka terhadap tugas-tugas mereka.

Dukungan yang diberikan melalui pelatihan dan kesempatan untuk berbagi ide juga berkontribusi pada pengembangan profesional guru. Dengan menyediakan sumber daya dan kesempatan untuk belajar, kepala Madrasah memastikan bahwa guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja dengan baik. Akibatnya, guru di MTs Muhammadiyah Kalosi menjadi lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

³⁵Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 23 Juli 2024.

3. Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Integritas guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.

Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang memainkan peran kunci dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Kepala Madrasah yang efektif harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi guru melalui berbagai pelatihan dan kegiatan profesional. Dengan memberikan dukungan yang memadai dan kesempatan untuk belajar, kepala Madrasah dapat membantu guru untuk terus meningkatkan kemampuan mereka sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku.

Selain itu, kepala Madrasah juga perlu memastikan bahwa ada sistem evaluasi yang jelas dan adil untuk mengukur kinerja guru, yang pada gilirannya dapat mendorong peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di madrasah. Selain aspek profesionalisme, kepala Madrasah juga harus fokus pada peningkatan integritas guru. Ini melibatkan penerapan kebijakan dan prosedur yang mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam semua aspek kegiatan madrasah. Kepala Madrasah harus menegakkan kode etik yang tinggi dan memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil mencerminkan nilai-nilai integritas. Dengan mempromosikan budaya kejujuran dan tanggung jawab, kepala Madrasah dapat membangun kepercayaan di antara guru dan komunitas madrasah, yang penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif.

Berdasar dari uraian yang telah dikemukakan di atas, berikut kutipan wawancara dengan salah seorang guru yang mengatakan bahwa:

Langkah-langkah untuk meningkatkan profesionalisme dan integritas guru yaitu; langkah pertama yang diambil adalah memberikan pelatihan rutin dan memastikan setiap guru mengikuti *workshop* yang relevan dengan bidang mereka. Untuk menjaga integritas, menerapkan aturan yang jelas dan mengadakan pertemuan rutin guna membahas masalah etika. Tantangan terbesar, katanya, adalah menjaga motivasi guru agar tetap tinggi dan memastikan mereka terus belajar dan berkembang. Dalam proses evaluasi, kepala madrasah dan tim memberikan umpan balik konstruktif dan membantu guru merencanakan langkah perbaikan. Ia berharap madrasah ini akan menjadi contoh dalam hal profesionalisme dan integritas, serta menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkarakter.³⁶

Salah seorang guru memberikan tanggapan kepada peneliti, bahwa:

Kami memulai dengan menyediakan pelatihan berkelanjutan untuk guru agar mereka selalu memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, kami menerapkan kebijakan yang menekankan pentingnya integritas melalui peraturan yang transparan dan pertemuan rutin untuk membahas isu-isu etika. Tantangan utama yang kami hadapi adalah mempertahankan semangat dan motivasi guru, namun kami berusaha keras untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang diperlukan. Kami berharap semua upaya ini akan menjadikan madrasah kami sebagai contoh dalam hal profesionalisme dan integritas.³⁷

Tak mau ketinggalan, salah seorang rekan guru ikut memberikan pula pendapatnya, bahwa:

Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Kepala Madrasah yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan kegiatan profesional, tetapi juga menyediakan dukungan dan kesempatan belajar yang memadai. Selain itu, sistem evaluasi yang jelas dan adil perlu diterapkan untuk mengukur kinerja guru, yang dapat mendorong peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Aspek integritas juga krusial, dimana kepala Madrasah harus menerapkan kebijakan yang mendukung transparansi dan

³⁶Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 24 Juli 2024.

³⁷Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 24 Juli 2024.

akuntabilitas, serta menegakkan kode etik yang tinggi. Dengan mempromosikan budaya kejujuran dan tanggung jawab, kepala Madrasah dapat membangun kepercayaan di antara guru dan komunitas madrasah, menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif.³⁸

Hal senada yang diungkapkan oleh salah seorang guru, bahwa:

Di MTs. Muhammadiyah Kalosi, kepala Madrasah memainkan peran penting dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Kepala Madrasah yang baik harus menciptakan suasana kerja yang mendukung guru untuk terus belajar dan berkembang, seperti melalui pelatihan dan kegiatan profesional lainnya. Selain itu, penting juga ada sistem evaluasi yang jelas untuk menilai kinerja guru. Dengan cara ini, kepala Madrasah dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran. Untuk menjaga integritas, kepala Madrasah harus memastikan kebijakan yang mendukung transparansi dan kejujuran, serta menjalankan kode etik dengan baik. Ini membantu membangun kepercayaan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.³⁹

Pada kesempatan yang berbeda, salah seorang guru menjelaskan bahwa:

Sebagai kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi, saya merasa sangat penting untuk mendukung profesionalisme dan integritas guru. Kami berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung guru dengan memberikan pelatihan dan kesempatan belajar. Kami juga memastikan ada sistem evaluasi yang jelas untuk menilai kinerja guru agar mereka bisa terus berkembang. Selain itu, kami menekankan pentingnya kejujuran dan transparansi dalam setiap kebijakan dan keputusan, karena ini membantu membangun kepercayaan dan menciptakan suasana belajar yang positif.⁴⁰

Kembali salah seorang guru memberikan tanggapannya, bahwa:

Sebagai guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi, saya merasa kepala Madrasah sangat berperan dalam mendukung profesionalisme kami. Kepala Madrasah selalu memberikan kesempatan untuk pelatihan dan membantu kami dalam meningkatkan keterampilan mengajar. Selain itu, sistem evaluasi yang ada membantu kami untuk terus berkembang. Kami juga merasa penting bahwa kepala Madrasah menerapkan kebijakan yang

³⁸Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 24 Juli 2024.

³⁹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 25 Juli 2024.

⁴⁰Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 25 Juli 2024.

mendukung transparansi dan kejujuran, karena ini membuat kami merasa dihargai dan memotivasi kami untuk bekerja lebih baik.⁴¹
Guru lainnya pun ikut memberikan keteranga, bahwa:

Sebagai guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi, saya merasa dukungan dari kepala Madrasah sangat penting. Kepala Madrasah selalu menyediakan pelatihan dan mendukung kami untuk terus belajar dan berkembang. Kami juga menghargai adanya sistem evaluasi yang adil untuk menilai kinerja kami. Selain itu, kebijakan yang mendukung kejujuran dan transparansi dari kepala Madrasah membantu kami merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam mengajar.⁴²

Salah seorang guru memberikan tanggapan, bahwa:

Sebagai guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi, saya merasa kepala Madrasah berperan besar dalam membantu kami berkembang. Kepala Madrasah selalu memberikan pelatihan dan dukungan yang kami butuhkan. Sistem evaluasi yang jelas juga membuat kami bisa terus memperbaiki diri. Selain itu, kami sangat menghargai kebijakan yang mendukung kejujuran dan transparansi, karena itu membuat kami merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam pekerjaan kami.⁴³

Rekan guru lainnya memberikan pula tanggapan yang senada pula, bahwa:

Di MTs. Muhammadiyah Kalosi, kepala Madrasah berperan penting dalam membantu kami sebagai guru untuk terus berkembang. Kepala Madrasah menyediakan pelatihan yang berguna dan memastikan ada sistem evaluasi yang adil. Kami juga merasa penting bahwa kebijakan yang diterapkan mendukung kejujuran dan transparansi, karena ini membuat kami merasa lebih dihargai dan semangat dalam mengajar.⁴⁴

Pada kesempatan yang hamper bersamaan, salah seorang guru menjelaskan bahwa:

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat membantu kami sebagai guru. Dia sering memberikan pelatihan yang bermanfaat dan memastikan kami mendapatkan umpan balik yang jelas. Kami juga merasa

⁴¹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 25 Juli 2024.

⁴²Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 26 Juli 2024.

⁴³Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 26 Juli 2024.

⁴⁴Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 26 Juli 2024.

nyaman dengan kebijakan yang mendukung kejujuran dan transparansi, karena ini membuat kami merasa dihargai dan termotivasi dalam pekerjaan kami.⁴⁵

Gulu lainnya pun memberikan tanggapan, bahwa:

Di MTs. Muhammadiyah Kalosi, kepala Madrasah sangat mendukung pekerjaan kami. Dia sering memberikan pelatihan dan memastikan ada evaluasi yang jelas. Kami juga merasa senang karena kebijakan di sini mendukung kejujuran, yang membuat kami merasa dihargai dan lebih semangat dalam mengajar.⁴⁶

Senada hal tersebut, salah seorang guru mengungkapkan, bahwa:

Sebagai guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi, saya merasa kepala Madrasah sangat membantu. Dia sering mengadakan pelatihan dan memberikan umpan balik yang berguna. Kami juga menghargai kebijakan yang mendukung kejujuran, karena ini membuat kami merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam mengajar.⁴⁷

Salah seorang guru ikut pula memberikan pernyataan, bahwa:

Di MTs. Muhammadiyah Kalosi, kepala Madrasah sangat mendukung kami sebagai guru. Dia menyediakan pelatihan yang berguna dan memastikan evaluasi dilakukan dengan adil. Kami juga merasa kebijakan di sini mendorong kejujuran, yang membuat kami lebih semangat dan dihargai dalam pekerjaan kami.⁴⁸

Guru lain memberikan juga komentarnya, bahwa:

Di MTs. Muhammadiyah Kalosi, kepala Madrasah sangat membantu kami dengan menyediakan pelatihan dan umpan balik yang berguna. Kami juga merasa senang karena kebijakan di sini mendukung kejujuran, membuat kami merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam mengajar.⁴⁹

Berikut tanggapan guru yang senada, bahwa:

⁴⁵Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 27 Juli 2024.

⁴⁶Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 27 Juli 2024.

⁴⁷Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 27 Juli 2024.

⁴⁸Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 29 Juli 2024.

⁴⁹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 29 Juli 2024.

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi selalu mendukung kami dengan pelatihan yang bermanfaat dan umpan balik yang jelas. Kami juga merasa kebijakan di sini mendorong kejujuran, yang membuat kami merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam mengajar.⁵⁰

Tak mau ketinggalan, salah seorang guru memberikan pula keterangan, bahwa:

Di MTs. Muhammadiyah Kalosi, kepala Madrasah selalu mendukung kami dengan pelatihan dan umpan balik yang bermanfaat. Kami juga merasa senang karena kebijakan di sini mendukung kejujuran, membuat kami merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam mengajar.⁵¹

Dikeempatan yang bersamaan, salah seorang guru menjelaskan, bahwa:

Sebagai guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi, saya merasa kepala Madrasah sangat mendukung kami. Dia sering mengadakan pelatihan yang bermanfaat dan memberikan umpan balik yang jelas. Kebijakan di sini juga mendorong kejujuran, membuat kami merasa dihargai dan lebih semangat mengajar.⁵²

Hasil wawancara dengan guru-guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi menunjukkan bahwa kepala Madrasah memainkan peran penting dalam mendukung profesionalisme dan motivasi guru. Para guru merasa sangat terbantu dengan adanya pelatihan rutin yang disediakan oleh kepala Madrasah, yang dinilai sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Selain itu, umpan balik yang jelas dan konstruktif dari kepala Madrasah membantu guru dalam memahami area yang perlu diperbaiki serta merayakan pencapaian yang telah diraih. Sistem evaluasi yang diterapkan juga dianggap adil dan transparan, memberikan dorongan positif bagi guru untuk terus berkembang.

⁵⁰Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 29 Juli 2024.

⁵¹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 29 Juli 2024.

⁵²Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 29 Juli 2024.

Kebijakan yang mendukung kejujuran dan transparansi di lingkungan madrasah juga menjadi salah satu aspek yang sangat dihargai oleh para guru. Kebijakan tersebut tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, tetapi juga membuat guru merasa lebih dihargai dan termotivasi. Para guru mengungkapkan bahwa adanya dukungan dari kepala Madrasah dalam menerapkan nilai-nilai integritas berkontribusi pada semangat mereka dalam mengajar dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Berikut ungkapan salah seorang guru kepada peneliti, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat berperan penting dalam mendukung profesionalisme dan motivasi kami sebagai guru. Pelatihan rutin yang disediakan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan mengajar kami, dan umpan balik yang jelas serta konstruktif membantu kami memahami area yang perlu diperbaiki dan merayakan pencapaian kami. Sistem evaluasi yang diterapkan juga dianggap adil dan transparan, memberikan dorongan positif untuk terus berkembang. Selain itu, kebijakan yang mendukung kejujuran dan transparansi menciptakan suasana kerja yang harmonis, membuat kami merasa dihargai, dan semakin termotivasi. Dukungan kepala Madrasah dalam menerapkan nilai-nilai integritas berkontribusi besar pada semangat kami dalam mengajar dan berkomitmen memberikan yang terbaik bagi siswa.⁵³

Hal tersebut sesuai dengan keterangan dari seorang guru, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat membantu kami sebagai guru. Dia memberikan pelatihan yang berguna dan umpan balik yang jelas, yang membuat kami tahu cara memperbaiki diri dan merayakan pencapaian. Sistem evaluasi yang ada juga adil dan transparan, memberi kami dorongan untuk terus berkembang. Kami juga menghargai kebijakan yang mendukung kejujuran, karena ini membuat kami merasa dihargai dan lebih semangat dalam mengajar.⁵⁴

Guru yang lain ikut memberikan pula penjelasan, bahwa:

⁵³Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 30 Juli 2024.

⁵⁴Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 30 Juli 2024.

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat membantu kami dengan menyediakan pelatihan yang berguna dan umpan balik yang jelas. Sistem evaluasi di sini juga adil, yang mendorong kami untuk terus belajar dan berkembang. Kami juga merasa dihargai karena kebijakan yang mendukung kejujuran, yang membuat kami lebih termotivasi mengajar.⁵⁵

Rekan guru lainnya memberikan tanggapannya, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat mendukung kami dengan pelatihan yang bermanfaat dan umpan balik yang jelas. Kami juga merasa sistem evaluasi yang ada adil dan membantu kami berkembang. Kebijakan yang mendukung kejujuran membuat kami merasa dihargai dan lebih semangat dalam mengajar.⁵⁶

Salah seorang guru memberikan juga penjelasan, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat membantu kami dengan memberikan pelatihan yang bermanfaat dan umpan balik yang jelas. Sistem evaluasi di sini adil dan memotivasi kami untuk terus berkembang. Kami juga menghargai kebijakan yang mendukung kejujuran, karena ini membuat kami merasa lebih dihargai dan bersemangat dalam mengajar.⁵⁷

Pendapat salah seorang guru mengatakan bahwa:

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat membantu kami dengan menyediakan pelatihan yang berguna dan umpan balik yang jelas. Kami merasa sistem evaluasi di sini adil dan memotivasi kami untuk berkembang. Kebijakan yang mendukung kejujuran juga membuat kami merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam mengajar.⁵⁸

Pendapat senada dari rekan guru lainnya, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat mendukung kami dengan memberikan pelatihan yang bermanfaat dan umpan balik yang jelas. Kami juga merasa sistem evaluasi di sini adil dan mendorong

⁵⁵Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 30 Juli 2024.

⁵⁶Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 30 Juli 2024.

⁵⁷Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 31 Juli 2024.

⁵⁸Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 31 Juli 2024.

kami untuk terus belajar. Kebijakan tentang kejujuran membuat kami merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam mengajar.⁵⁹
Seorang guru tak mau ketinggalan memberikan komentarnya, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat membantu kami dengan menyediakan pelatihan yang berguna dan umpan balik yang jelas. Kami merasa sistem evaluasi di sini adil dan mendorong kami untuk terus berkembang. Kebijakan yang mendukung kejujuran juga membuat kami merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam mengajar.⁶⁰

Pada kesempatan yang hamper bersamaan, salah seorang guru memberikan keterangan, bahwa:

Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat mendukung kami dengan memberikan pelatihan yang bermanfaat dan umpan balik yang jelas. Kami merasa sistem evaluasi di sini adil dan membantu kami untuk terus berkembang. Kebijakan yang mendukung kejujuran membuat kami merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam mengajar.⁶¹

Berdasarkan wawancara dengan guru-guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi menunjukkan bahwa kepala Madrasah berperan penting dalam mendukung pengembangan profesionalisme dan motivasi para guru. Pelatihan yang diberikan kepala Madrasah dianggap sangat berguna dan membantu guru meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Umpan balik yang jelas dan sistem evaluasi yang adil juga berkontribusi pada motivasi guru untuk terus berkembang. Para guru merasa bahwa dukungan ini memberikan dorongan positif bagi mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

⁵⁹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 31 Juli 2024.

⁶⁰Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 31 Juli 2024.

⁶¹Wawancara dengan guru MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang, pada tanggal 31 Juli 2024.

Kebijakan yang mendukung kejujuran dan transparansi di lingkungan madrasah sangat dihargai oleh para guru. Kebijakan ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis tetapi juga membuat guru merasa lebih dihargai. Dengan adanya dukungan dari kepala Madrasah dalam menerapkan nilai-nilai integritas, guru-guru merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam mengajar, serta berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi siswa.

C. Pembahasan

1. Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Integritas Guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.

Intisari hasil penelitian mengenai sistem kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan krusial dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Kepala madrasah yang baik menerapkan berbagai strategi seperti pelatihan rutin, workshop, dan evaluasi kinerja konstruktif, yang memungkinkan guru untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Dukungan yang berkelanjutan ini membantu guru dalam memberikan pendidikan berkualitas tinggi, sementara kepemimpinan yang transparan dan komunikatif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung integritas.

Namun, meskipun kepala madrasah sudah memberikan dukungan yang signifikan, ada beberapa area yang masih perlu perbaikan. Beberapa guru merasa kekurangan dalam hal bimbingan praktis dan umpan balik spesifik terkait tantangan sehari-hari di kelas. Mereka berharap adanya pendekatan yang lebih personal dan fleksibel untuk menghadapi masalah konkret yang dihadapi di

lapangan. Kebutuhan ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam cara kepala madrasah menyampaikan dukungan dan bimbingan, agar lebih sesuai dengan kebutuhan individual guru.

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi telah memberikan dampak positif terhadap profesionalisme dan integritas guru, berkat dukungan melalui pelatihan dan arahan yang jelas. Meskipun demikian, untuk lebih meningkatkan kualitas pengajaran dan efektivitas dukungan, diperlukan langkah-langkah tambahan yang fokus pada solusi konkret dan dukungan praktis. Dengan memperbaiki aspek ini, kepala madrasah dapat lebih efektif dalam mendukung guru, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas pendidikan di madrasah.

Sistem kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memainkan peran krusial dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Dalam konteks ini, prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam dapat dijadikan dasar untuk memahami pentingnya dukungan dan bimbingan dalam pendidikan. Dalam Al-Qur'an, QS. Al-Mujadila/58:11, yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ ادْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahnya:

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi

kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ini menunjukkan bahwa memberikan dukungan pendidikan dan pelatihan adalah bagian dari tanggung jawab kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas individu dan organisasi.

Secara regulatif, kebijakan pemerintah mengenai pendidikan menekankan pentingnya profesionalisme guru. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 tentang Guru mengatur bahwa kepala sekolah atau madrasah wajib melakukan pembinaan terhadap guru agar meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka. Kebijakan ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kepala madrasah yang menerapkan strategi pelatihan rutin dan evaluasi kinerja konstruktif dapat membantu guru memperbaiki keterampilan mereka dan meningkatkan kualitas pengajaran.

Teori kepemimpinan transformasional, sebagaimana diuraikan oleh Bernard Bass, juga mendukung hasil penelitian ini. Teori ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi pengikutnya melalui dukungan, bimbingan, dan pelatihan yang berkelanjutan. Kepala madrasah yang berhasil menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, seperti memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan profesional, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan komitmen guru terhadap integritas dan kualitas pengajaran.

Hasil riset sebelumnya juga mendukung temuan penelitian ini. Penelitian oleh Sari, menunjukkan bahwa kepala sekolah yang aktif dalam memberikan

pelatihan dan umpan balik yang konstruktif memiliki dampak positif terhadap kinerja guru dan integritas mereka. Dukungan yang diberikan oleh kepala madrasah dalam bentuk pelatihan dan bimbingan terbukti meningkatkan profesionalisme guru dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian ini sejalan dengan hasil riset yang menunjukkan bahwa dukungan yang berkelanjutan dan kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Namun, hasil penelitian ini juga mengidentifikasi kebutuhan untuk perbaikan, terutama dalam hal dukungan praktis dan umpan balik spesifik. Dalam hal ini, teori kepemimpinan situasional, yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, dapat memberikan wawasan tambahan. Teori ini menyarankan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada penyesuaian gaya kepemimpinan dengan kebutuhan spesifik pengikut. Kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi perlu mempertimbangkan penyesuaian dalam pendekatan dukungan mereka, termasuk bimbingan yang lebih personal dan berbasis masalah konkret, agar lebih sesuai dengan tantangan sehari-hari yang dihadapi guru di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi berperan signifikan dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru melalui berbagai strategi dukungan. Kepala madrasah yang efektif menerapkan pelatihan rutin, workshop, dan evaluasi kinerja konstruktif, yang tidak hanya memperbarui keterampilan guru tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dukungan ini sesuai dengan prinsip-prinsip dalam Al-Qur'an tentang pentingnya pengetahuan dan pembelajaran terus-

menerus, serta regulasi pemerintah yang menekankan pengembangan profesionalisme guru sebagai bagian dari kebijakan pendidikan.

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi telah memberikan dampak positif terhadap profesionalisme dan integritas guru. Dukungan yang diberikan melalui pelatihan dan bimbingan yang konsisten membantu guru merasa lebih percaya diri dan termotivasi. Meskipun demikian, beberapa guru mengungkapkan kebutuhan akan dukungan praktis dan umpan balik spesifik terkait tantangan sehari-hari di kelas, menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam pendekatan dukungan yang diberikan.

Elaborasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional, yang menekankan pentingnya motivasi dan dukungan dalam meningkatkan kualitas kinerja. Meskipun demikian, teori kepemimpinan situasional juga relevan, karena kepala madrasah perlu menyesuaikan pendekatan mereka dengan kebutuhan spesifik guru. Penelitian ini juga konsisten dengan regulasi pemerintah yang mengatur pentingnya pembinaan guru, namun hasil wawancara menunjukkan perlunya penyesuaian dalam dukungan praktis untuk lebih memenuhi kebutuhan konkret guru di lapangan.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Integritas Guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.

Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Kepala Madrasah yang efektif cenderung menerapkan gaya kepemimpinan

transformasional, yang berfokus pada motivasi dan inspirasi guru melalui visi yang jelas dan tujuan bersama. Pendekatan ini melibatkan pemberian dukungan berkelanjutan, pelatihan, dan umpan balik konstruktif, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi guru dan memastikan mereka tetap terbaru dengan metode pengajaran terbaru. Lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi tercipta, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka.

Kepemimpinan yang kuat juga berperan dalam pengembangan integritas guru. Kepala Madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif mengajak guru dalam proses pengambilan keputusan. Ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan guru terhadap kebijakan sekolah, tetapi juga memastikan keputusan diambil dengan pertimbangan yang matang dan transparan. Dengan menegakkan standar etika dan profesional yang tinggi, kepala Madrasah memperkuat integritas profesional guru dan menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif di MTs Muhammadiyah Kalosi.

Gaya kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif juga berkontribusi pada motivasi dan tanggung jawab guru. Kepala Madrasah aktif melibatkan guru dalam diskusi kebijakan dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam perencanaan kegiatan sekolah. Dukungan ini, termasuk pelatihan yang bermanfaat, membantu guru merasa lebih dihargai dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif ini memperkuat rasa keterlibatan dan tanggung jawab guru, serta meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Secara keseluruhan, kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi

memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi dan tanggung jawab guru. Dengan menerapkan pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan mendukung, kepala Madrasah menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi guru untuk berprestasi lebih baik. Dukungan melalui pelatihan dan kesempatan untuk berbagi ide memastikan bahwa guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, yang akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Gaya kepemimpinan kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Dalam konteks ini, kepala Madrasah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang mendasarkan pprinsip al-Qur'an dan Hadis. Al-Qur'an menyatakan pentingnya kepemimpinan yang adil dan inspiratif dalam QS. An-Nisa/4:58, yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Hadis Nabi Muhammad saw juga mengajarkan kepemimpinan yang penuh perhatian dan motivasi, seperti dalam sabdanya, "Pemimpin adalah pelayan bagi rakyatnya" (HR. Bukhari dan Muslim), yang menekankan tanggung jawab pemimpin untuk mendukung dan memberdayakan bawahannya.

Regulasi pendidikan nasional di Indonesia juga menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatur bahwa kepala sekolah, termasuk kepala Madrasah, harus mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan mendukung pengembangan profesional guru (Pasal 4). Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengharuskan kepala sekolah untuk melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensinya. Regulasi ini mendukung penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada pengembangan dan motivasi guru.

Teori kepemimpinan transformasional, yang dikembangkan oleh Bernard Bass, menjelaskan bagaimana pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi pengikut untuk mencapai hasil yang lebih baik dan pengembangan diri. Menurut teori ini, pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas dan melibatkan anggota tim dalam pencapaian visi tersebut.

Pendekatan ini sesuai dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan pelatihan yang relevan dan umpan balik konstruktif, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Hal ini berdampak positif pada peningkatan keterampilan dan komitmen profesional guru. Hasil riset menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif oleh kepala Madrasah berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalisme dan integritas guru. Penelitian oleh

Leithwood dan Jantzi, mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui dukungan dan keterlibatan aktif. Selain itu, studi oleh Day dan Sammons, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inklusif dan mendukung berkontribusi pada pengembangan profesional guru dan menciptakan budaya kerja yang positif. Temuan ini sejalan dengan pengalaman di MTs Muhammadiyah Kalosi, di mana kepala Madrasah yang mendukung pengembangan keterampilan dan melibatkan guru dalam pembuatan keputusan telah meningkatkan profesionalisme dan integritas guru secara signifikan.

Gaya kepemimpinan kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan integritas guru. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, kepala Madrasah berhasil memotivasi dan menginspirasi guru melalui visi yang jelas dan tujuan bersama. Dukungan berkelanjutan berupa pelatihan dan umpan balik konstruktif, serta keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan keterampilan dan keterlibatan profesional. Gaya kepemimpinan ini memperkuat rasa tanggung jawab dan komitmen guru terhadap tugas mereka, serta memastikan bahwa standar etika dan profesional terjaga dengan baik.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala Madrasah di MTs Muhammadiyah Kalosi mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang dijelaskan dalam teori Bernard Bass, yang menekankan pentingnya motivasi dan inspirasi dalam pengembangan profesional guru. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kepala Madrasah aktif dalam memberikan pelatihan yang relevan dan umpan balik yang membangun, yang sejalan dengan temuan oleh Leithwood dan Jantzi, bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kinerja dan keterlibatan guru melalui dukungan dan keterlibatan aktif. Selain itu, kepala Madrasah juga menerapkan pendekatan partisipatif yang memungkinkan guru terlibat dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap kebijakan dan standar sekolah.

Dukungan regulasi pendidikan di Indonesia, seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, menegaskan pentingnya kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru. Penelitian ini mendukung regulasi tersebut dengan menunjukkan bahwa kepala Madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung dan partisipatif berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan integritas guru. Hasil riset memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang inklusif dan mendukung menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen guru terhadap standar profesional dan etika di MTs Muhammadiyah Kalosi.

3. Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Integritas Guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang.

Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi sangat krusial dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru. Kepala Madrasah yang efektif berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan kegiatan

profesional. Dukungan yang diberikan, termasuk kesempatan belajar dan pelatihan rutin, berkontribusi besar dalam meningkatkan keterampilan guru sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku. Selain itu, sistem evaluasi yang jelas dan adil diperlukan untuk mengukur kinerja guru, yang pada gilirannya dapat mendorong perbaikan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Peningkatan integritas guru juga merupakan fokus utama kepala Madrasah. Kepala Madrasah harus menerapkan kebijakan yang mendukung transparansi dan akuntabilitas, serta menegakkan kode etik yang tinggi. Dengan mempromosikan budaya kejujuran dan tanggung jawab, kepala Madrasah membangun kepercayaan di antara guru dan komunitas madrasah.

Dari hasil wawancara dengan para guru, terungkap bahwa pelatihan rutin dan umpan balik konstruktif dari kepala Madrasah sangat bermanfaat dalam meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Sistem evaluasi yang diterapkan juga dianggap adil dan transparan, memberikan dorongan positif bagi guru untuk terus berkembang. Kebijakan yang mendukung kejujuran dan transparansi di madrasah sangat dihargai, karena menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan membuat guru merasa dihargai.

Dukungan kepala Madrasah dalam menerapkan nilai-nilai integritas dan menyediakan pelatihan yang bermanfaat berkontribusi besar pada motivasi guru dan komitmen mereka untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Kepemimpinan yang efektif di MTs. Muhammadiyah Kalosi tidak hanya meningkatkan profesionalisme guru, tetapi juga memperkuat kepercayaan dan semangat kerja, yang penting untuk kesuksesan pendidikan di madrasah tersebut.

Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi menunjukkan peran penting dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru, sejalan dengan prinsip-prinsip pendidikan dalam Islam. Dalam Al-Qur'an, Allah swt menekankan pentingnya kepemimpinan yang baik sebagai bagian dari tanggung jawab dalam masyarakat, seperti dalam QS. Al-Mulk/67:15, yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ

Terjemahnya:

Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Ayat di atas yang menyatakan bahwa pemimpin harus menjaga dan mengelola tugasnya dengan penuh amanah. Kepemimpinan kepala Madrasah yang efektif melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan kegiatan profesional, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Teori kepemimpinan transformasional, seperti yang dikemukakan oleh James MacGregor Burns, juga relevan dalam konteks ini. Teori ini menekankan bahwa pemimpin yang sukses mampu memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai potensi penuh mereka melalui dukungan dan pengembangan kompetensi. Kepala Madrasah yang efektif di MTs. Muhammadiyah Kalosi menerapkan prinsip ini dengan menyediakan pelatihan rutin dan umpan balik

konstruktif, yang membantu guru untuk terus meningkatkan keterampilan mereka. Pendekatan ini mendukung teori bahwa kepemimpinan yang baik dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan kualitas kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian oleh Bass dan Avolio, tentang kepemimpinan transformasional.

Di sisi lain, pentingnya integritas dalam kepemimpinan pendidikan juga diakui dalam regulasi seperti Peraturan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan No. 80 Tahun 2015, yang menekankan perlunya transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen pendidikan. Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi menerapkan kebijakan yang mendukung kejujuran dan transparansi, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hasil penelitian oleh Hasan, menunjukkan bahwa integritas dalam kepemimpinan pendidikan berkontribusi pada peningkatan motivasi guru dan kualitas pengajaran, yang sejalan dengan temuan di MTs. Muhammadiyah Kalosi.

Implementasi sistem evaluasi yang jelas dan adil juga merupakan aspek penting yang mendukung profesionalisme guru. Regulasinya sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang menyatakan bahwa evaluasi harus dilakukan secara objektif dan terukur. Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi memastikan bahwa sistem evaluasi yang diterapkan adalah adil dan transparan, memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan. Penelitian oleh Hadi, menunjukkan bahwa sistem evaluasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi guru dan membantu

mereka dalam merencanakan perbaikan diri, terlihat dalam implementasi di madrasah ini.

Kepemimpinan kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi berperan krusial dalam mendukung profesionalisme dan integritas guru. Melalui pelatihan rutin, sistem evaluasi yang adil, dan penerapan kebijakan integritas, kepala Madrasah tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga membangun kepercayaan dan semangat kerja di kalangan guru. Temuan ini konsisten dengan teori dan regulasi yang ada, serta hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik berdampak positif pada kinerja dan motivasi guru.

Hasil penelitian di MTs. Muhammadiyah Kalosi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah memainkan peran penting dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru, sesuai dengan prinsip-prinsip yang tertuang dalam Al-Qur'an dan regulasi pendidikan nasional. Kepala Madrasah yang efektif memfasilitasi pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan rutin dan kegiatan profesional, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007. Ini menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan standar yang berlaku dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional.

Teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh James MacGregor Burns menjadi dasar yang kuat dalam memahami bagaimana kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi menerapkan pendekatan kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi guru. Dengan menyediakan dukungan yang signifikan melalui pelatihan dan umpan balik, kepala Madrasah membantu guru untuk mencapai potensi penuh mereka.

Hal ini konsisten dengan temuan penelitian oleh Bass dan Avolio, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang transformatif berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kualitas kerja, yang dapat dilihat dari peningkatan keterampilan dan motivasi guru di madrasah ini. Integritas, regulasi seperti Peraturan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan No. 80 Tahun 2015 menekankan perlunya transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen pendidikan. Kepala Madrasah di MTs. Muhammadiyah Kalosi menerapkan kebijakan yang mendukung kejujuran dan transparansi, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan rasa dihargai di kalangan guru. Penelitian oleh Hasan yang menunjukkan hubungan positif antara integritas kepemimpinan dan motivasi guru mendukung temuan ini, memperjelas bagaimana penerapan nilai-nilai integritas berkontribusi pada suasana belajar yang produktif.

Sistem evaluasi yang jelas dan adil juga menjadi faktor kunci dalam mendukung profesionalisme guru, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Evaluasi yang objektif dan terukur memberikan umpan balik yang konstruktif bagi guru, mendorong mereka untuk terus berkembang. Penelitian bahwa sistem evaluasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja guru. Implementasi sistem evaluasi di MTs. Muhammadiyah Kalosi yang adil dan transparan memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga mendukung pengembangan profesional berkelanjutan di madrasah tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset yang kemudian disandingkan dengan dalil, regulasi dan teori, berikut kesimpulan dari rumusan masalah berikut:

1. Sistem kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang menerapkan prinsip kepemimpinan yang berbasis pada visi dan misi madrasah, kepala madrasah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan profesionalisme guru. Melalui pelatihan yang berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, dan pemberian dukungan yang memadai, kepala madrasah mendorong guru untuk berkomitmen pada standar etika dan profesional yang tinggi. Integritas guru semakin terjaga melalui penerapan sistem akuntabilitas yang transparan dan mekanisme umpan balik yang konstruktif, sehingga secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut.
2. Gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif, kepala madrasah mendorong keterlibatan aktif guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kurikulum, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan motivasi mereka untuk mencapai

standar profesionalisme yang tinggi. Kepemimpinan yang adil dan mendukung, diiringi dengan penegakan prinsip integritas dan transparansi, menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi guru untuk mematuhi kode etik serta berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan. Melalui pendekatan ini, kepala madrasah tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga memperkuat kepercayaan dan kerjasama di antara staf pengajar.

3. Implementasi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme dan integritas guru di MTs. Muhammadiyah Kalosi Kabupaten Enrekang dengan menerapkan kebijakan yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang transparan, dan dukungan yang konsisten terhadap pengembangan profesional guru. Selain itu, kepemimpinan yang berfokus pada penegakan prinsip integritas dan keadilan dalam setiap aspek administrasi dan pengambilan keputusan memastikan bahwa guru memiliki standar etika yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan pendekatan ini, kepala madrasah berhasil menciptakan kultur profesional yang positif, meningkatkan kinerja guru, dan memajukan kualitas pendidikan di madrasah.

B. Saran-saran

Berikut adalah saran-saran untuk berbagai pihak terkait:

1. Untuk Guru.
 - a) Diversifikasi Metode Pengajaran:

Gunakan berbagai metode pengajaran yang interaktif dan menarik, seperti diskusi kelompok, pembelajaran berbasis proyek, dan permainan edukatif, untuk membuat materi lebih menarik dan relevan bagi peserta didik.

b) Penerapan Umpan Balik Positif

Berikan umpan balik yang konstruktif dan positif secara rutin untuk membangun rasa percaya diri peserta didik dan meningkatkan motivasi mereka untuk belajar.

c) Koneksi dengan Kehidupan Sehari-hari.

Kaitkan materi pelajaran dengan situasi nyata dan pengalaman sehari-hari peserta didik untuk meningkatkan relevansi dan keterhubungan pembelajaran dengan kehidupan mereka.

d) Pemberian Tugas Menarik.

Berikan tugas yang menantang namun dapat dicapai untuk memotivasi peserta didik serta mendorong mereka untuk berusaha lebih keras.

2. Untuk Peserta Didik

a) Kembangkan Kebiasaan Belajar yang Baik.

Bangun rutinitas belajar yang konsisten dan gunakan berbagai sumber belajar untuk mendalami materi pelajaran.

b) Berpartisipasi Aktif.

Ikuti kegiatan kelas dengan antusias, bertanya jika ada yang kurang jelas, dan terlibat dalam diskusi untuk meningkatkan pemahaman dan motivasi.

c) Tetapkan Tujuan Pribadi.

Buat tujuan belajar yang jelas dan realistis serta gunakan pencapaian tersebut sebagai motivasi untuk terus belajar dan berkembang.

3. Untuk Sekolah

a) Fasilitasi Pelatihan Guru.

Adakan pelatihan dan workshop untuk guru guna meningkatkan keterampilan dalam mengelola kelas dan menerapkan strategi pembelajaran yang efektif.

b) Sediakan Sumber Daya

Sediakan alat dan materi yang mendukung pembelajaran aktif dan kreatif, seperti media pembelajaran, teknologi, dan ruang belajar yang nyaman.

c) Ciptakan Lingkungan Belajar Positif.

Bangun lingkungan belajar yang mendukung dan memotivasi siswa dengan menerapkan kebijakan yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan mereka.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

a) Teliti Dampak Strategi.

Lakukan penelitian lebih lanjut untuk mengukur dampak dari berbagai strategi motivasi terhadap hasil belajar siswa dan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya.

b) Eksplorasi Inovasi Pembelajaran

Selidiki inovasi dan pendekatan baru dalam pengajaran Pendidikan Agama Islam yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa.

c) Tingkatkan Partisipasi Peserta Didik

Kaji cara-cara untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran agama dengan melibatkan mereka dalam proses pengembangan kurikulum dan aktivitas kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aakhyari Aliya, Syubbanul. *Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mts Istiqomah Sri Gunting*. Medan: Tesis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2018.
- Ahmad, Syarwan. *Problematika Kurikulum 2013 dan Kepemimpinan Instruksiona Kepala Sekolah*. Banda Aceh. Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry, Darussalam, 2017.
- Agama Republik Indonesia. *Al-qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2017.
- Al-Atsari, Abu Ihsan. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid 1, Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir, 2011.
- Alimuddin. *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes*. Purwokerto: Tesis IAIN Purwokerto, 2018.
- Anizar. *Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. *Al-Marsus*. Journal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 1. No. 2, 2023.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Asmara, Husnal. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Ghalia, 2022.
- Asmui, dkk. *Peran Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. *Asmui Jurnanl Ilmiah Profesi Pendidikan*, Volume 4, Nomor 1, 2019.
- Badeni. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Bafadal, Ibrahim. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Baharuddin & Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori dan Praktek*. Jakarta: Arruz Media, 2012.
- Basuki, Darmanto Nur. *Integritas Guru Implementasi Pilar Pendidikan*. Malang: Media Nusa Creative, 2019.

- Busti, Ismaiza dkk. *Kepala Madrasah dan Perannya dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru: Studi Eksplorative di MTs Istiqamah Talu*. Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, Vol. 13, No. 1, 2021.
- Bukhori, Muchtar. *Pendidikan dalam Pembangunan*. Yogya: Tiara Wacana, 2022.
- Chairil Asmawan, Moh. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Mendukung Gerakan Literasi Sekolah*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Vol. 28, No. 1, 2018.
- Creswell. *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications, 2018.
- Danim, Sudarwan. *Pengembangan Profesi Guru Dari Prajabatan, Induksi, ke Profesionalan Madani*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Darajat, Zakiyah. *Kepribadian Guru*. Edisi Revisi, Jakarta: Bulan Bintang 2017.
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- Daud, Ma'mur. *Terjemah Hadits Shahih Muslim*. Jakarta:Wwidjaya, 1993.
- Departemen Agama RI. *Undang-undang RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depag RI, 2007.
- Depdikbud. *Program Akta Mengajar V-B komponen Dasar Kependidikan Buku II, Modul Pendidikan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: UT, 2016.
- Dirangkum dari Ali, Muhammad. *Strategi Penelitian Pendidikan* . Edisi Revisi Ke. III, Bandung: Angkasa, 2015.
- Dubin. *Human Relations in Administration*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 2021.
- Edison, Emron dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Engkoswara dan Qomariah, Aan. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- El Rais, Heppy. *Kamus Ilmiah Populer*. Edisi Revisi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2020.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020.

- Ghony, Djunaidi dan Almanshuri, Fauzan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Ghufron Maula, Rifqi. *Ulil Amri dalam Perspektif al-Qur'an Serta Penafsirannya Menurut Ahmad Mustafa al-Maragi dan Wahbah Zuhali*. Jurnal al-Fath, Vol. 12, No. 2, 2019.
- Gunawan, Heri. *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Cet. Ke. 3, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif; Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Hardani dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara 2017.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara, 2011.
- Hermiono, Agustinus. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Cet. I, Bandung: Pustaka Setia, 2019.
- Ibrahim, Johnny. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Idochi Anwar, Moch. *Adminstrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan: Teori Konsep dan Isu*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- Iswantir M. *Integritas Pendidik Profesional dalam Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawabnya Perspektif Pendidikan Islam*. Jurnal Istiqro Kemenag, Vol 12, 2012.
- Jacobs dan Jaques. *Military Executive Leadership*. NJ: Leadership Library of America, 2022.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali, 2021.
- Kementerian Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: Kemenag RI, 2020.
- Kunandar. *Guru Implementas Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Cet. II, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019.
- Mahfudzi. *Integritas Intelektual Menurut Alqur'an, Al Fanar*. Jurnal Ilmu Alqur'an dan Tafsir, Vol 2 No 1, 2019.

- Majid, Novita. *Penguatan Karakter melalui Local Wisdom sebagai Budaya Kewarganegaraan*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019.
- Mantja, W. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Wineka Media, 2020.
- Maunah, Binti. *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Yogyakarta: Teras, 2016.
- Mohyi, Ach. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press, 2019.
- Mudhoffir. *Teknologi Instruksional*. Cet. Ke. 2, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- Muhaimin dan Mujib, Abdul. *Pemikiran Pendidikan Islami*. Bandung: Trigenda Karya, 2014.
- Muhaimin. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam: di Sekolah, Madrasah dan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021.
- Mulyadi. *Sistem Akuntansi*. Cetakan Keempat, Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*. Cet. Ke 3, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020.
- . *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Musbikin, Imam. *Penguatan Pendidikan Karakter*. Bandung: Nusa Media, 2019.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Nashir as-Sa'di Abdurrahman bin, *Tafsir as-Sa'di*, Terj. Muhammad Iqbal. Cet. 1, Riyadh: Pustaka Sahifa, 1999.
- Nawawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung, 2011.
- Nilamsari. *Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif*. Wacana Volume XIII No. 2, 2014.
- Nugroho, Wakhid. *Mozaik Integritas Guru Membangun Mindset Pendidik Inspiratif*. Sukabumi: CV. Jejak, 2018.

- Owens, Robert G. *Organization Behavior in Education, Boston*. Allyn and Bacon, 2023.
- Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Cet. Ke III, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Qomar, Mujamil. *Strategi Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2019.
- Rasmianto. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif Dalam Otonomi Pendidikan*. Malang: Jurnal el-Harakah, Wacana Kependidikan, Keagamaan dan Kebudayaan., Fakultas Tarbiyah UIN-Malang Edisi 59, 2018.
- Rivai, Veithzal dkk. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2014.
- *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ed. 4, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.
- Robbins dan Judge, *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- *Perilaku Organisasi* . Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Cet. 2, Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta CV, 2015.
- *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* . Cet V, Bandung: CV. Alfabeta, 2011.
- Sahana, Nurul. *Teori Transformasional Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jurnal Ilmiah Iqra' Vol. 12, No. 1, 2018.
- Sahertian, Piet. *Profil pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset, 2016.
- Sanusi, Akhmad. *Produktivitas Pendidikan Nasional*. Bandung: IKIP Bandung, 2022.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Edisi Revisi, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.
- Sarimaya, Farida. *Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana*. Cet. I, Bandung: CV. Yrama Widya, 2018\.

- Sarjana, Sri & Khayati, Nur. *Pengaruh Etika, Perilaku dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Vol 1 No 3, 2019.
- Sarosa, Samiaji. *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*. Jakarta: Indeks, 2012.
- Setiawan, Andre. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. Jurnanl Kepemimpinan, Vol. 5, No. 3, 2017.
- Shulhan, Muwahid. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras, 2013.
- Siagian, Sondang P. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung, 2022.
- Sidiq, Umar. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. In Journal of Chemical Information and Modeling, Vol. 53, Issue 9, 2019.
- Soedijarto. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2021.
- Soetopo. *Keefektifan Organisasi Sekolah*. Jakarta: Wacana UM 2018.
- Sri Redjeki, Dwi Prawani dan Heridiansya, Jefri. *Memahami Sebuah Konsep Integritas*. Jurnal STIE Semarang, Vol 5 No 3, Oktober 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetaka Kedua, Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Pengembangan Kurikulum (Teori dan Praktik)*. Edisi Revisi, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- Sukmawat. *Analisis Laporan Keuangan Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Investasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Elkaf, 2022.
- Sumanto, Wasty dan Soetopo, Hendayat. *Kepemimpinan dalam Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional, 2020.

- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo, 2014.
- Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Prenada Media Group, 2018.
- Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Urmawati, dan Syafaruddin. *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing, 2019.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2022.
- Putra, Adrian. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Pariaman*. Jurnal Administrasi Pendidikan Bahana Manajemen Pendidikan Volume 2, Nomor 1, 2014.
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Cetakan ke-9, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Cet. I Pontianak: Alfabeta, 2019.
- Wijaya, Cece. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Cet. Ke 4, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2016.
- Wirawan. *Pendidikan Jiwa Kewirausahaan: Strategi Pendidikan Nasional dalam Globalisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Uhamka Press, 2022.
- Yaniawati, dan Indrawan. *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- Yaumi. *Pembelajaran Berbasis Kecerdasan Jamak*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Yin. *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Zakiyya Azzahra, Luthfia. *Analisis Minat Belajar Siswa Pada Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Purwakarta: UPI, 2020.
- Zuraidah. *Statistika Deskriptif*. Cet, ke 2, Kediri: STAIN Kediri Press, 2016.
- Wibowo, Agus. *Managemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.