SKRIPSI

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KH. MASKUR ALI DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU UNIT PENDIDIKAN FORMAL PONDOK PESANTREN IBNU SINA GENTENG BANYUWANGI

Oleh:

MA'RIFATUL FITRIYAH

Nim :2111111003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
(UIMSYA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025

SKRIPSI

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KH. MASKUR ALI DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU UNIT PENDIDIKAN FORMAL PONDOK PESANTREN IBNU SINA GENTENG BANYUWANGI

Oleh:

MA'RIFATUL FITRIYAH

Nim :2111111003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
(UIMSYA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025

SKRIPSI

PERSYARATAN GELAR

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KH. MASKUR ALI DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU UNIT PENDIDIKAN FORMAL PONDOK PESANTREN IBNU SINA GENTENG BANYUWANGI

SKRIPSI

Diajukan kepada fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi untuk Memenuhi Salah Satu Prasyarat dalam Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh:

MA'RIFATUL FITRIYAH

Nim: 2111111003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
(UIMSYA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025

Halaman Persetujuan

Skripsi Dengan Judul:

KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KH. MASKUR ALI DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU UNIT PENDIDIKAN FORMAL PONDOK PESANTREN IBNU SINA GENTENG.

Telah Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang (Ujian Skripsi)

Pada Tanggal: 20 Mei 2025

Mengetahui,

Ketua Prodi	Pembimbing
Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd.,M.H	**Dr. Moh Harun Al Rosid,M.Pd.I**
NIPY. 3151905109301	NIPY. 3150929038601

PENGESAHAN PENGUJI

Tugas akhir skripsi saudari Ma'Rifatul Fitriyah telah si munaqosahkan kepada dewan penguji Tugas Akhir Skripsi Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan (FTK) universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi pada tanggal: 03 Juni 2025. Dan telah di terima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk mempereroleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Tim Penguji

Ketua

Dr. Siti Aimah, S.Pd.I.,M.Si

NIPY . 3150801058001

Penguji 1

Dr. Moh Harun Al Rosid M.Pd.I

NIPY . 3150929038601

Penguji II

Nur Hidayati, M.Pd.I.

NIPY . 3151605048801

Dekan

Dr. Siti Aimah, S.Pd.I.,M.Si

NIPY . 3150801058001

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

"Allah Tidak Mengatakan Hidup Ini Mudah. Tapi Allah Berjanji Bahwa Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan"
(QS.Al Insyirah:5-6)

"Orang Tua Di Rumah Menati Kepulangan Mu Dengan Hasil Yang Membanggakan, Jangan Kecewakan Mereka. Simpan Keluh Mu, Sebab Letih Mu Tak Sebanding Dengan Perjuangan Mereka Mengantarkan Mu berada Di Titik Ini"

"Apa Pun Yang Terjadi, Pulanglah Sebagai Sarjana."

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan rasa puji syukur yang mendalam teradap Allah SWT. Yang senantiasa memberikan petunjuk, dan kelancaran atas terselesaikannya skripsi ini, sekaligus sebagai persembahan hasil kecil saya serta kerendahan hati, penulis mempersembahkan hasil penelitian ini kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Bisri Mustofa Dan Ibu Soniyah, beliaulah orang yang berjasa dalam kehidupan penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk rasa kasih sayang,dukungan yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis, terimaksih telah mengusahakan segalanya untuk anak bungsumu, terimakasih sudah menjadi figur orang tua terbaik bagi penulis, terimakasih sudah selalu ada pada episode penulis.
2. Saudara kandungku, Misbahul Munir,S.Pd, Kholid Muhyidin,S.Sos , kakak iparku Suryanti, S.Kep Dan Fadhilatul Ulfa,SH. keponakanku Azrina Altafunnisa Dan Aisyah Khaula Syifa. Yang telah memberikan banyak bantuan, motivasi dan dukungan sehingga bisa berada di tahap saat ini. Semoga

selalu di berikan kelancaran dalam segala urusan dan sehat selalu

3. Bapak Dr. Moh Harun Al Rosid,M.Pd.I yang telah membimbing penulisan skripsi ini, terimakasih atas bimbingan dan dukungan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi sesuai target
4. Bapak Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah Keguruan UIMSYA
5. Teman-teman satu perjuangan, satu angkatan MPI 2021,temen- temen MPI B yang selalu berbahagia terimakasih kebersamaan ini hingga menempuh bangku kuliyah Bersama, lulus Bersama dengan tepat waktu.
6. Sahabat terkasih ku Tazkya Nafsi Al Husna, Fitrotun Nada Salsabila, Izzah, Nuril, Cril, Risma, Lidia,Nila Hanif, Reza Anggri Yulia terimakasih sudah menjadi teman yang baik yang selalu memberi motivasi, semangat di saat penulis tidak percaya akan dirinya sendiri saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi secara tepat waktu. Semoga allah membalas kebaikan kalian
7. Untuk dirinya yang belum bisa penulis tulis nama dalam skripsi ini, kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini. Karna penulis yakin bahwa suatu yang di takdirkan menjadi milik kita akan menuju kepada kita bagaimanapun caranya.
8. Kepada diri saya sendiri Ma'rifatul Fitriyah yang telah bertahan hingga saat ini disaat penulis tidak percaya akan dirinya sendiri, namun penulis tetap mengingat bahwa setiap Langkah kecil yang telah di ambil adalah bagian dari perjalanan meskipun terasa sulit ataupun lambat. Perjalanan menuju impian bukan lah lomba sprint,tetapi lebih seperti maraton yang memerlukan ketekunan ,kesabaran dan tekad yang kuat. terimakasih sudah dapat bertahan dan berjuang mampu menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Apapun pilihan yang telah di pegang sekarang terimakasih sudah berjuang sejauh ini ,teteap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak Lelah untuk mencoba. Ini adalah pencapaian yang patut di rayakan untuk diri sendiri. Bahagia selalu apapun kekurangan dan kelebihan mu tetaplah berjuang kedepan.

PERNYATAAN

KEASLIAN TULISAN SKRIPSI

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Yang telah bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Ma' Rifatul Fitriyah
Nim	: 2111111003
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat Lengkap	: Sriwangi RT 004 RW 002 Desa Sriwangi Kecamatan Semendawai Suku III Kabupaten Oku Timur Sumatra Selatan.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

a. Skripsi ini tidak pernah di serah kan kepada Lembaga perguruan tinggi maupun untuk maupun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
b. Skripsi ini benar-benar hasil karya pribadi dan bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
c. Apabila kemudian hari di temukan bahwa skripsi ini merupakan hasil dari tindak kecurangan, maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum di bebankan.

Banyuwangi, 10 Juni 2025

Menyatakan,

Ma' Rifatul Fitriyah

ABSTRAK

Ma'rifatul Fitriyah.2025. Kepemimpinan Transformasional Kh. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng Banyuwangi. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Kh Mukhtar Syafaat.
Pembimbing Dr. Moh Harun Al Rosid,M.Pd.I.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan transformasional KH. Maskur Ali dalam mengembangkan profesionalisme guru di unit pendidikan formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng, Banyuwangi. Fokus penelitian ini meliputi: (1) bentuk kepemimpinan KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru; (2) tantangan dan peluang yang dihadapi dalam proses tersebut; dan (3) strategi yang diterapkan dalam menjawab dinamika pengembangan guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Pemilihan informan dilakukan secara snowball sampling untuk memperoleh data yang lebih komprehensif. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa KH. Maskur Ali menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* dalam membina guru. Tantangan yang dihadapi antara lain rendahnya motivasi sebagian guru, keterbatasan fasilitas, dan anggaran yang minim, sementara peluangnya meliputi dukungan yayasan, kepercayaan masyarakat, serta semangat perubahan guru muda. Strategi yang digunakan mencakup pelatihan intensif, pembinaan berkelanjutan, dan pemberian ruang bagi guru untuk studi lanjut. Kepemimpinan KH. Maskur Ali terbukti mampu membentuk budaya profesional dan meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan.

ABSTRACT

Ma'rifatul Fitriyah.2025. Transformational Leadership of Kh. Maskur Ali In Developing the Professionalism of Formal Education Unit Teachers of Ibnu Sina Islamic Boarding School Genteng Banyuwangi. Thesis. Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Kh Mukhtar Syafaat University.
Supervisor Dr. Moh Harun Al Rosid, M.Pd.I.

Keywords: Transformative Leadership, Teacher Professionalisme

This study aims to describe and analyze the transformational leadership of KH. Maskur Ali in developing teacher professionalism at the formal education unit of Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng, Banyuwangi. The research focuses on: (1) the form of KH. Maskur Ali's leadership in enhancing teacher professionalism; (2) the challenges and opportunities encountered in the process; and (3) the strategies employed to address those dynamics.

This research employs a qualitative approach using field study methods. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. Informants were selected using snowball sampling to obtain comprehensive information. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results indicate that KH. Maskur Ali applies the four dimensions of transformational leadership: idealized influence*,* inspirational motivation*,* intellectual stimulation*, and* individualized consideration *in guiding teachers. Challenges include low motivation among some teachers, limited facilities, and minimal funding. However, opportunities lie in the support from the foundation, community trust, and the enthusiasm for change among younger teachers. The strategies used involve intensive training, continuous coaching, and opportunities for further studies. KH. Maskur Ali's leadership successfully fosters a professional culture and sustainably improves teacher quality.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa memberikan petunjuk, dan kelancaran atas terselesainya skripsi ini, sekaligus sebagai persembahan kecil saya untuk kedua orang tua. Dengan lafal bismillah dan rasa syukur serta kerendahan hati, penulis mempersembahkan hasil penelitian ini kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafaat, S.Sos.I.,M.H. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung
2. Dr. KH. Abdul Kholiq Syafaat, M.A. Selaku Ketua Senat Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
3. Dr. KH. Ahmad Munib Syafaat, Lc., M.E.I selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
4. KH. Maskur Ali Pengasuh Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.
5. Dr. Siti Aimah, S.Pd.I.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
6. Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H selaku Kepala Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
7. Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I Selaku Dosen Pembimbing Penulisan Proposal Skripsi
8. Segenap Dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
9. Kedua Orang Tua Saya, Bapak Bisri Mustofa dan Ibu Soniyah serta kakak laki-laki dan perempuan saya, yang selalu mendoakan kebaikan penulis sehingga penulisan proposal skripsi berjalan dengan baik
10. Dan segenap pihak yang telah menyumbang tenaga dan pikiran guna membantu proses penyelesaian proposal skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun diri pembacaan akan sangat penulis harapkan, penulis ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Banyuwangi, 15 Mei 2025

Ma'rifatul Fitriyah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar ..... **i**
Halaman Sampul Dalam ..... **ii**
Halaman Persyaratan Gelar ..... **iii**
Halaman Persetujuan Pembimbing ..... **iii**
Halaman Pengesahan Penguji ..... **iv**
Halaman Moto Dan Persembahan ..... **v**
Halaman Keaslian Skripsi ..... **vi**
Halaman Abstrak ..... **viii**
Halaman Kata Pengantar ..... **ix**
Halaman Daftar Isi ..... **x**
Halaman Daftar Table ..... **xi**
Halaman Daftar Gabar ..... **xiii**
Halaman Daftar Lampiran ..... **xv**
Halaman Translitasi ..... **xvii**

BAB I LATAR BELAKANG
1.1 Latar Belakang Masalah **1**
1.2 Rumusan masalah **5**
1.3 Tujuan Penelitian **5**
1.4 Manfaat Penelitian 5
1. Kegunaan Teoritis 5
2. Kegunaan Praktis 6
1.5 Definisi Istilah 7
1. Kepemimpinan Transformasional 7
2. Profesionalisme Guru 7
3. Pendidikan Formal 7
4. Pondok Pesantren 7

BAB II LANDASAN TEORI
2.1 Teori-Teori Yang Berkaitan Dengan Penelitian
2.1.1 Kepemimpinan 9
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional 9
2.1.3 Pondok pesantren 13
2.1.4 Pengembangan Profesionalisme guru 14
2.2 Penelitian Terdahulu **18**
2.3 Alur Pikir Penelitian **20**

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Jenis Penelitian **31**

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 31
3.3 Kehadiran Peneliti 31
3.4 Informan Penelitian 30
3.5 Data dan Sumber Data 31
a. Data Primer 31
b. Data Sekinder 31
3.6 Teknik Pengumpulan Data 32
a. Observasi Partisipan 33
b. Wawancara Mendalam 33
c. Studi Dokumentasi 34
3.7 Keabsahan Data 34
a. Triangulasi Sumber 33
b. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data 33
c. Triangulasi Waktu 33
3.8 Analisis Data 34
a. Reduksi Data 35
b. Penyajian Data 35
c. Penarikan Kesimpilan 35
3.9 Analisis SWOT 36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambar Data Lapangan 42
4.2 Verifikasi Data Lapangan 48
4.3 Pembahasan 58

BAB V PENUTUP
5.1 kesimpulan 69
5.2 Implikasi Penelitian 70
5.3 Keterbatasan Penelitian 70
5.4 Saran 70

DAFTAR PUSTAKA 72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 19
Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik 41
Tabel 4.2 Sarana Prasarana 43
Tabel 4.3 Jumlah Kualifikasi Pendidikan 43
Tabel 4.4 Program Kegiatan Pengembangan Profesionalisme Guru 44
Tabel 4.5 tantangan dan peluang SWOT 64
Tabel 4.6 Stategi Kepemimpinan 64
Tabel 4.7 strategi SWOT 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 46
Gambar 4.1 Wawancara 47
Gambar 4.2 Pengukuhan Guru Berstruktur..... 49
Gambar 4.3 rapat Evaluasi 51
Gambar 4.4 Pengarahan Dan Bimbingan Guru 54
Gambar 4.5 Pertemuan Dengan Guru 54
Gambar 4.6 Kepemimpinan KH. Maskur Ali 56
Gambar 4.7 Kepemimpinan Transformasional 58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian 76
Lampiran 2 Surat Telah Selesai Melakukan Penelitian 77
Lampiran 3 Kartu Bimbingan 78
Lampiran 4 Cek Plagiasi 80
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian 81
Lampiran 6 Riwayat Hidup 83

Halaman Translitasi

Huruf Arab	Transliterasi	Huruf Arab	Transliterasi
ا	a	ف	f
ب	b	ق	q
ت	t	ك	k
ث	ṡ	ل	l
ج	j	م	m
ح	ḥ	ن	n
خ	kh	و	w
د	d	ه	h
ذ	ż	ء	’ (hamzah)
ر	r	ي	y
ز	z	ـَ	a
س	s	ـِ	i
ش	sy	ـُ	u
ص	ṣ	ـً	an
ض	ḍ	ـٍ	in
ط	ṭ	ـٌ	un
ظ	ẓ		
ع	‘		
غ	gh		

Keterangan:

1. Huruf-huruf seperti ḥ, ṡ, ṣ, ḍ, ṭ, ẓ menggunakan titik di bawah (dot under) untuk membedakan dengan huruf biasa.
2. ‘(ain) dan’ (hamzah) dibedakan, terutama dalam transliterasi ilmiah.
3. Harakat fathah, kasrah, dan dhammah ditransliterasikan sebagai a, i, u.
4. Tanwin ditulis sebagai an, in, un.
5. Syamsiyah dan qamariyah tidak memengaruhi transliterasi.
6. Kata sandang "al-" tetap ditulis meskipun dalam pelafalan tidak selalu dibaca (misalnya pada huruf syamsiyah)

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru khususnya di lingkungan pesantren, menjadi isu yang semakin penting di tengah tantangan globalisasi (Arifin et al., 2024; Wahrudin, 2023) Dalam era globalisasi, pendidikan formal di pesantren dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kualitas dan relevansi, terutama dalam hal profesionalisme guru (Dalimunthe, 2023) Sosok kiai di sebuah pondok pesantren merupakan tokoh penting dalam dunia pendidikan yang ada di pesantren, pesantren di Ibnu Sina Genteng. memiliki peran strategis dalam mengembangkan profesionalisme guru melalui pendekatan kepemimpinan yang transformasional , Sosok kepemimpinan transformasional yang menjadi acuan di pondok pesantren ini menyadari bahwa guru adalah ujung tombak dalam proses pendidikan. Profesionalisme guru sangat menentukan kualitas pendidikan (Maullidina et al., 2023).

Objek yang menjadi fokus dalam kajian ini adalah para guru di pesantren yang menjalankan peran sebagai pendidik dan pengajar (Rifdillah et al., 2024) Di lingkungan pesantren, yang menjadi landasan utama adalah nilai-nilai keagamaan dan moral, Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional diharapkan dapat membangun suasana belajar yang lebih inovatif dan menarik (Fathiyyah et al., 2024). Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional , para guru diharapkan mampu meningkatkan kompetensi profesional mereka dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencetak generasi yang berakhlak mulia serta berpengetahuan luas (fitriyana, 2024).

Isu ini menjadi semakin penting terutama di pesantren yang merupakan lembaga pendidikan tradisional (Asniah et al., 2024).Tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan profesionalisme guru menjadi sangat penting, mengingat peran pesantren dalam mencetak generasi yang berkualitas dan berdaya saing (Anarki et al., 2025)di mana kualitas pengajaran dan profesionalisme guru menjadi kunci untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. seperti kurangnya profesionalisme guru, yang mempengaruhi kualitas pendidikan formal yang ada di pesantren. Oleh karena itu,

kepemimpinan yang efektif dan transformasional diperlukan untuk mendorong perubahan positif dalam lingkungan pendidikan (Armiyanti et al., 2023a) Berdasarkan wawancara, menurut Bapak Yusuf Romdloni salah satu guru yang ada di Yayasan pondok pesantren Ibnu Sina Genteng. bahwa kepemimpinan transformasional KH. Maskur Ali berupaya untuk memberdayakan dan mengembangkan profesionalisme guru yang ada di yayasan pondok pesantren Ibnu Sina Genteng. .

Berbagai penelitian telah mengkaji peran kepemimpinan dalam pendidikan, dengan fokus pada gaya kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap pengembangan profesionalisme guru (Sam & Sulastri, 2024). penelitian yang secara spesifik meneliti kepemimpinan KH. Maskur Ali dalam konteks pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih lanjut tentang bagaimana kepemimpinan beliau berkontribusi terhadap pengembangan profesionalisme guru tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan beliau berkontribusi terhadap pengembangan profesionalisme guru di Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

Penelitian ini merujuk pada peraturan perundang-undangan yang mengatur pendidikan di Indonesia, *termasuk UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional "1) Menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pendidikan, 2) Membangun sistem pendidikan nasional yang jelas , 3) Mewujudkan pendidikan yang berkualitas, merata, dan berkeadilan* (Sudibyo, 2004) "dan UU No. 18 Tahun 2019 tentang Pesantren "tentang penyelenggaraan pendidikan berbasis pesantren, memberikan landasan hukum bagi pengelolaan dan pengembangan pesantren di Indonesia" (*UU. No 18 Tahun 2019*, n.d.)Kedua undang-undang ini menekankan pentingnya peningkatan kualitas pendidikan dan profesionalisme tenaga pendidik, yang menjadi acuan bagi penelitian.(Arif Wardana et al., 2023)

Kepemimpinan KH. Maskur Ali dapat dilihat sebagai manifestasi nilai-nilai Islam yang mengedepankan keadilan, integritas, dan kolaborasi. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip pendidikan dalam Islam yang menekankan pentingnya kualitas pengajaran (M. MUNIR, 2023)seperti yang di jelaskan dalam konteks ayat alquran yang terdapat di dalam surat (Al-Baqoroh Ayat: 30) allah swt berfirman:

وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰۤىِٕكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْٓا اَتَجْعَلُ
فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاۤءَ ۚ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ
اِنِّيْٓ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : (*Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."* (Al Baqoroh: 30).

Ayat ini menggambarkan prinsip dasar dalam kepemimpinan pada ayat-ayat terdahulu Allah menjelaskan adanya kelompok manusia yang ingkar atau kafir kepada-Nya, maka pada ayat ini Allah menjelaskan asal muasal manusia sehingga menjadi kafir, yaitu kejadian pada masa Nabi Adam. Dan ingatlah, wahai Rasul, satu kisah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah, yakni manusia yang akan menjadi pemimpin dan penguasa, di bumi." Khalifah itu akan terus berganti dari satu generasi ke generasi sampai hari Kiamat nanti dalam rangka melestarikan bumi ini dan melaksanakan titah Allah yang berupa amanah atau tugas-tugas keagamaan. Para malaikat dengan serentak mengajukan pertanyaan kepada Allah, untuk mengetahui lebih jauh tentang maksud Allah. Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang memiliki kehendak atau ikhtiar dalam melakukan satu pekerjaan sehingga berpotensi merusak dan menumpahkan darah di sana dengan saling membunuh, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Malaikat menganggap bahwa diri merekalah yang patut untuk menjadi khalifah karena mereka adalah hamba Allah yang sangat patuh, selalu bertasbih, memuji Allah, dan menyucikan-Nya dari sifat-sifat yang tidak layak bagi-Nya. Menanggapi pertanyaan malaikat tersebut, Allah berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." Penciptaan manusia adalah rencana besar Allah di dunia ini. Allah Mahatahu bahwa pada diri manusia terdapat hal-hal negatif sebagaimana yang dikhawatirkan oleh malaikat, tetapi aspek positifnya jauh lebih banyak. Dari sini bisa diambil pelajaran bahwa sebuah rencana besar yang mempunyai kemaslahatan yang besar jangan sampai gagal hanya karena kekhawatiran adanya unsur negatif yang lebih kecil pada rencana besar tersebut.

Penelitian ini menggunakan kerangka kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh (Armiyanti et al., 2023) yang menekankan visi, inspirasi, dan pengembangan individu(Armiyanti et al., 2023) Secara empiris, penelitian ini akan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi di Yayasan Pondok

Pesantren Ibnu Sina Genteng. untuk menganalisis praktik kepemimpinan KH. Maskur Ali dan dampaknya terhadap profesionalisme guru.

dengan kepemimpinan KH. Maskur Ali dan dampaknya terhadap pengembangan profesionalisme guru di pesantren. Penelitian ini penting untuk memberikan wawasan baru tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam konteks pendidikan pesantren untuk meningkatkan profesionalisme guru (Fadli & Yunus, 2023)pada pendekatan yang menggabungkan perspektif kepemimpinan transformasional dengan konteks pendidikan pesantren, serta fokus pada tokoh KH. Maskur Ali. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami dinamika kepemimpinan di lingkungan pesantren dan implikasinya terhadap kualitas pendidikan Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pengembangan profesionalisme guru di pesantren dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan observasi yang di lakukan peneliti Pemilihan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. sebagai lokasi penelitian didasari oleh ketertarikan terhadap dinamika kepemimpinan yang diterapkan oleh Kiai Maskur Ali. Pesantren ini memiliki peran strategis dalam pengembangan pendidikan dan spiritual di lingkungan, yang membuatnya menjadi objek yang menarik untuk diteliti dalam konteks kepemimpinan transformasional. Di Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. ini memiliki unit sekolah di antaranya SMK Ibnu Sina Dan MTS Queen, di sana terdapat 40 tenaga kependidikan yang ada di unit Yayasan Pondok Pesanteren Ibnu Sina Genteng. di lingkungan yayasan pondok pesantren Ibnu Sina Genteng. ini memiliki beberapa sekolahan yang terletak tidak jauh dari Yayasan pondok pesantren Ibnu Sina Genteng. ini di antara salah satunya yaitu sekolahan MAN 02,oleh karna itu peran kepemimpinan transformasional KH. Maskur ali menjadi penguat untuk memberdaya tenaga kependidikan menjadikan tenaga kependidikan yang professional, karena kepemimpinan transformasional KH. maskur ali menjadi pengeuat peneliti untuk meneliti kepemimpinan transformasional KH. Maskur Ali.

Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki peran strategis dalam pengembangan pendidikan formal berbasis pesantren. Sebagai lembaga yang mengintegrasikan pendidikan agama dan umum, pesantren ini menjadi contoh nyata dalam penerapan kepemimpinan transformasional ,

khususnya oleh KH. Maskur Ali. Kepemimpinan beliau berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan profesionalisme guru di unit pendidikan formal yang bernaung di bawah pesantren tersebut.

Keberhasilan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng dalam membangun kualitas tenaga pendidik tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang visioner dan inovatif. KH. Maskur Ali dikenal sebagai figur yang mendorong perubahan positif, baik dalam sistem pembelajaran, metode pengajaran, maupun dalam pengembangan kompetensi guru. Dengan kepemimpinan yang berorientasi pada transformasi, beliau tidak hanya membentuk lingkungan akademik yang dinamis, tetapi juga menciptakan budaya pendidikan yang profesional dan berkelanjutan (Nadir et al., 2023)

Selain itu, pesantren ini memiliki sejarah panjang dalam mencetak lulusan yang kompeten dan berkualitas, baik di bidang agama maupun akademik (Masrufah Masrufah, 2025) Hal ini menjadikannya lokasi yang relevan untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dalam konteks pendidikan pesantren. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai efektivitas kepemimpinan KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran untuk pengembangan model kepemimpinan yang lebih efektif di lembaga pendidikan berbasis pesantren.

Berdasarkan dari observasi dan informasi yang di lakukan peneliti, penelitian ini menganalisis kepemimpinan KH. Maskur Ali. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga pada nilai-nilai spiritual dan budaya yang di terapkan dalam kepemimpinan beliau. Selain itu, akan dilakukan analisis mendalam terkait strategi-strategi yang diterapkan KH. Maskur Ali dalam memberdayakan guru, yang dapat menjadi model bagi pesantren lain, Dengan mengedepankan perspektif kepemimpinan transformasional yang unik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam teori kepemimpinan pendidikan, serta memberikan panduan praktis untuk pengembangan profesionalisme guru di Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Bagaimana kepemimpinan KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng?

1.2.2 Apa saja tantangan dan Peluang yang di hadapi oleh KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Pendidikan Formal Unit Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng?

1.2.3 Bagaiman strategi KH. Maskur Ali Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari pendekatan penelitian maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1.3.1 Untuk menganalisis kepemimpinan KH. Maskur Ali Dalam Mengembangakan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

1.3.2 Untuk menganalisis strategi yang di gunakan KH. Maskur Ali Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

1.3.3 Untuk mendeskripsikan tantangan dan peluang apa saja yang di hadapi oleh KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Pendidikan Formal Unit Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian meliputi, manfaat yang akan diperoleh setelah selesainya penelitian. Manfaatnya bisa bersifat teoritis atau praktis. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka manfaat penjabaran tersebut meliputi:

1.4.1 Manfaat teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan memberikan kontribusi dalam pengembangan Kepemimpinan Transformasional dari sosok kiai yang merupakan figure penting dalam pengembangan pesantren dan guru secara profesioanl.

1.4.2 Manfaat praktis

a. Peneliti

Bagi mahasiswa yang ingin memahami kepemimpinan Tranformatif KH. Maskur Ali Dalam Mengembangakn Profesionalisme Guru Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. . penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi yang berguna.

b. UIMSYA Blokagung

Peneliti lain dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber referensi kampus untuk bekerja sama baik dengan sekolah, untuk memperluas pemahaman dan informasi tentang Kepemimpinan Tranformatif KH. Maskur Ali Dalam Mengembangakan Profesionalisme Guru Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

c. Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dan kontribusi terhadap Kepemimpinan Tranformatif KH. Maskur Ali Dalam Mengembangakn Profesionalisme Guru Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

1.5 Definisi Istilah

Agar judul penelitian tidak disalah artikan, sebaiknya peneliti menjelaskan terlebih dahulu apa arti judul penelitian tersebut yang dimaksud judul "Kepemimpinan Tranformatif KH. Maskur Ali Dalam Mengembangakn Profesionalisme Guru Pendidikan Formal Di Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng Banyuwangi" Adapun penjelasan untuk kata kunci judul penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1.5.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan pengembangan. Pemimpin transformasional tidak hanya memimpin dengan memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan potensi terbaik mereka.

1.5.2 Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru berarti sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru profesional tidak hanya menguasai materi yang diajarkan, tetapi juga bisa mengatur kelas dengan baik, berkomunikasi dengan siswa secara efektif, dan terus meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan.

1.5.3 Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jenis pendidikan yang berlangsung di lembaga pendidikan resmi seperti sekolah dan universitas, dengan kurikulum yang terstruktur, jenjang yang jelas, serta diakui oleh pemerintah.

1.5.4 Pondok Pesantren

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tradisional yang memberikan pembelajaran agama kepada santri di bawah bimbingan seorang kiai. Pendidikan di pesantren biasanya dilakukan dengan sistem asrama, di mana santri tinggal dan belajar dalam lingkungan yang mendukung pembentukan karakter serta pemahaman agama yang mendalam.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Teori-Teori Yang Berkaitan Dengan Penelitian

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin berasal dari kata “Leader" dan kepemimpinan berasal dari kata “Leadership". Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses sosial di mana seorang individu (pemimpin) mempengaruhi kelompok atau tim untuk mencapai tujuan tertentu (Duhita Permata & Nurhayati, 2022)Proses ini melibatkan komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan. Seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai sumber inspirasi dan motivasi bagi anggotanya (sulton syahril, 2023).

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan tertentu (Charles J. Keating, 2022).

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses sosial yang melibatkan kemampuan individu (pemimpin) dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan atau wewenang, tetapi juga melibatkan komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan pemberian inspirasi bagi anggota tim. Seorang pemimpin ideal berperan sebagai penggerak visi serta sumber motivasi dalam menciptakan perubahan positif di dalam suatu organisasi.

2.1.2 Komponen-Komponen Dari Teori Kepemimpinan

Ada empat komponen dari teori kepemimpinan ini di antaranya:

a. *Teori Sifat (Trait Theory)*

   Teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan bergantung pada karakteristik bawaan individu, seperti kepercayaan diri, kecerdasan, dan karisma (Charles J. Keating, 2022).

b. *Teori Perilaku (Behavioral Theory)*

   Teori ini menitikberatkan pada tindakan atau perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Pendekatan utama dalam teori ini mencakup kepemimpinan

yang berorientasi pada tugas serta kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan (Charles J. Keating, 2022).

c. *Teori Kontingensi (Contingency Theory)*

Teori ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh situasi tertentu. Salah satu model dalam teori ini adalah Model Fiedler, yang menilai kepemimpinan berdasarkan hubungan pemimpin dengan bawahan, struktur tugas, serta kekuatan posisi pemimpin (Charles J. Keating, 2022).

d. *Teori Kepemimpinan Transformasional*

Teori ini menekankan pada visi, inspirasi, serta perubahan (Charles J. Keating, 2022). Bass dan Avolio (1994) menyatakan bahwa pemimpin transformasional dapat menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih tinggi melalui motivasi, pemikiran intelektual, dan pengaruh idealistic (Bernard M_ Bass, 1985).

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah adalah pendekatan yang digunakan pemimpin dalam mengelola serta memimpin kelompok. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum meliputi:(Sandy Trang Dewi, 2023).

a. *Kepemimpinan Otokratis*

Pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan.

b. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

c. Kepemimpinan Laissez-Faire

Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dalam menjalankan tugasnya.

d. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin memanfaatkan pesona pribadi dan karisma untuk memotivasi pengikutnya (Sandy Trang Dewi, 2023)

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Dengan memahami teori serta konsep kepemimpinan, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

2.1.4 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformational). Transformasional berinduk dari kata “to transform” yang bermakna mentrasformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda (Mustofa et al., 2024)

Kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada perubahan positif dalam individu dan organisasi (Muktamar & Pinto, 2023)Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan ini mendorong guru untuk mengembangkan potensi mereka,untuk meningkatkan kualitas pengajaran, dan menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan kreatif (Muktamar et al., 2023) Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan anggota tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A.Judge, dari jurnal PAI oleh Muhamad Suhardi kepemimpinan transformasional (transformational leadership) merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memberikan kejelasan mengenai peran serta tugas masing-masing anggota (Muhamad Suhardi, 2024).

Menurut Bass kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan hubungan yang kuat dengan pengikutnya melalui komunikasi yang efektif dan memberi mereka inspirasi. Mereka mengedepankan visi yang jelas dan memotivasi orang untuk berkomitmen pada tujuan Bersama (Bernard M_ Bass, 1985).

Berdasarkan pendapat para ahli dapat di simpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada perubahan positif baik dalam individu maupun dalam organisasi. Kepemimpinan ini tidak hanya menuntut pemimpin untuk memberi arahan, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota tim agar mampu mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional mendorong guru untuk terus mengembangkan potensi diri, meningkatkan mutu pengajaran, serta menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Berdasarkan pandangan Bernard M. Bass,

Robbins & Judge, serta para ahli lainnya, kepemimpinan transformasional dibangun atas dasar komunikasi yang efektif, pemberian visi yang jelas, perhatian individual terhadap anggota, serta stimulasi intelektual yang mendorong munculnya pemikiran kreatif dan solusi inovatif dalam mencapai visi institusi.

2.1.4.1 Komponen-Komponen Dari Kepemimpinan Transformasional

Ada empat komponen utama dalam kepemimpinan transformasional yang sering digunakan untuk mengukur efektivitas seorang pemimpin yaitu:

a. *Idealized Influence* (Pengaruh Yang Dihormati)

Idealized influence merujuk pada sikap dan perilaku pemimpin yang mampu menjadi teladan atau panutan bagi para pengikutnya. Pemimpin menunjukkan nilai-nilai moral yang tinggi, integritas, dan keadilan dalam setiap tindakan. Pemimpin yang memiliki idealized influence cenderung dihormati, dipercaya, dan dijadikan figur inspiratif oleh para bawahannya. Dalam konteks pendidikan, pemimpin seperti ini akan memberikan contoh nyata melalui keteladanan yang dapat memotivasi guru untuk lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam tugasnya.

KH. Maskur Ali, sebagai pemimpin di Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng, mencerminkan dimensi ini melalui keteladanan dalam perilaku keseharian, termasuk kedisiplinan dalam ibadah, konsistensi dalam pendidikan, serta perhatian terhadap nilai-nilai Islam. Sosok pemimpin seperti ini cenderung dihormati dan diteladani oleh para guru, bukan karena jabatan, tetapi karena wibawa moral dan spiritual yang melekat dalam dirinya. Efeknya, guru-guru terdorong untuk meningkatkan kualitas diri dan menunjukkan kinerja yang lebih bertanggung jawab sebagai bentuk loyalitas kepada pemimpin yang mereka hormati.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Yang Menginspirasi)

Inspirational motivation menggambarkan kemampuan pemimpin dalam memberikan semangat, visi, dan harapan yang jelas kepada para pengikutnya. Pemimpin menyampaikan tujuan bersama dengan antusiasme dan optimisme, sehingga mampu membangkitkan motivasi intrinsik para guru untuk terus berkembang. Dalam

praktiknya, pemimpin yang menginspirasi mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan tanggung jawab dalam diri guru untuk menjalankan tugas mereka secara profesional.

KH. Maskur Ali mempraktikkan motivational leadership ini dengan menyampaikan pesan-pesan spiritual dan pendidikan dalam berbagai forum, baik formal maupun informal, yang menumbuhkan motivasi intrinsik para guru**.** Guru tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi karena merasa terlibat dalam misi besar pendidikan. Dengan dorongan ini, para guru menjadi lebih optimis, percaya diri, dan memiliki semangat kolaboratif dalam menghadapi tantangan pembelajaran.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Intellectual stimulation berarti pemimpin mendorong pengikutnya untuk berpikir kritis, kreatif, dan terbuka terhadap perubahan. Pemimpin memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan ide-ide, memecahkan masalah secara inovatif, serta melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran. Stimulasi intelektual ini membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis, progresif, dan responsif terhadap perkembangan zaman.

Dalam praktiknya, KH. Maskur Ali memberikan ruang kepada para guru untuk mengembangkan metode pengajaran, merancang program pengembangan diri, serta terlibat dalam forum diskusi dan evaluasi pembelajaran**.** Pemimpin tidak memaksakan ide tunggal, tetapi justru menstimulasi lahirnya gagasan-gagasan baru dari para guru. Hal ini membentuk ekosistem pembelajaran yang adaptif dan terus berkembang sesuai tuntutan zaman.

d. *Individualized consideration* (perhatian individual)

Individualized consideration mengacu pada perhatian khusus pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan masing-masing individu. Pemimpin tidak memperlakukan guru secara umum atau seragam, tetapi memahami bahwa setiap guru memiliki latar belakang, kemampuan, dan cara belajar yang berbeda. Pemimpin memberikan dukungan personal, mentoring, dan bimbingan yang sesuai agar setiap guru dapat berkembang secara optimal sesuai dengan kapasitasnya.

KH. Maskur Ali menerapkan prinsip ini dengan cara mengenali kondisi dan karakteristik tiap guru**,** memberikan pendekatan yang sesuai, serta menyesuaikan strategi pembinaan agar efektif. Misalnya, guru yang baru diberikan pembinaan lebih intensif, sedangkan guru yang sudah berpengalaman diberi ruang untuk menjadi mentor bagi rekan-rekan lainnya. Dengan pendekatan personal ini, para guru merasa dihargai dan diberdayakan, sehingga tumbuh loyalitas dan semangat kerja yang tinggi.
(Bernard M_ Bass, 1985)

Komponen-komponen ini menggambarkan cara pemimpin dapat mengubah dan memperbaiki kinerja pengikut melalui pendekatan yang lebih personal dan mendorong pengembangan intelektual serta kreativitas. Kepemimpinan transformasional sangat relevan dalam konteks organisasi yang membutuhkan perubahan dan inovasi untuk menuju ke tujuan yang lebih besar (Bernard M_ Bass, 1985)

Dari pembahasan di atas dapat di simpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan mendorong perubahan positif dengan menginspirasi, memberdayakan, dan memperhatikan perkembangan individu melalui empat dimensi utama, sehingga menciptakan lingkungan yang inovatif, kreatif, dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

2.1.5 Pengembangan Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merujuk pada tingkat keterampilan, pengetahuan, dan etika yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya (Akhyar et al., 2024). Ini mencakup kemampuan untuk mengajar dengan efektif, beradaptasi dengan perubahan, serta berkomitmen terhadap pengembangan diri dan siswa. Dalam konteks Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina, profesionalisme guru sangat penting untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas,relefan dan berkembang dengan kebutuhan zaman.

Menurut Husaini R (2018) eorang guru harus secara konsisten meningkatkan keterampilan profesionalnya melalui berbagai aktivitas yang mendukung pengembangan kemampuan manajemen pembelajaran serta keterampilan lainnya. Dengan demikian, peserta didik dapat memperoleh berbagai keterampilan belajar yang bermanfaat.

Berdasarkan Definisi guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) menggambarkan guru sebagai seorang profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam aktivitas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di semua tingkat pendidikan, termasuk pendidikan formal, dasar, dan menengah (Ibnu Prayoga et al., 2023) Sebaliknya, UndangUndang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 mendefinisikan pendidik sebagai seorang profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penilaian selama proses belajar berlangsung, memberikan bimbingan, menyelenggarakan pelatihan, serta melakukan penelitian dan memberikan kontribusi kepada masyarakat.

Seorang guru yang professional tidak hanya sekedar dituntut untuk tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga memiliki keterampilan pedagogis yang adaptif dan inovatif (Gabriel et al., 2022) Seorang guru yang profesional harus mampu mengelola proses belajar dengan baik, memberi contoh dalam sikap dan tindakan,dan metode pengajaran yang relevan dengan perkembangan zaman Hal ini penting agar pembelajaran lebih efektif dan dapat mengakomodasi kebutuhan siswa secara menyeluruh.

Menurut kebijakan UU. R.I No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru profesional adalah tenaga pendidik yang mampu memenuhi standar dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk dikuasai dan diaplikasikan guru secara efektif di lapangan. Dalam hal ini, standar yang dimaksud adalah keempat standar kompetensi guru yaitu:

a. kompetensi pedagogik (kemampuan mengajar)
b. kompetensi kepribadian (karakter yang baik)
c. kompetensi sosial (kemampuan berinteraksi dengan orang lain)
d. kompetensi professional (kemampuan dalam bidang pendidikan yang selalu diperbarui).

Keempat kompetensi ini saling mendukung untuk menciptakan guru yang berkualitas dan mampu memberikan pendidikan yang baik bagi semua siswa.(Wulandari & Nurhaliza, 2022)

profesionalisme guru Memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Seorang guru profesional dapat membangun lingkungan belajar yang efektif, kondusif dan menyenangkan, sehingga memungkinkan siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal. (Lukman et al., 2024) Oleh sebab itu, pengembangan/peningkatan profesionalisme guru sangat penting dalam sistem pendidikan, yang bisa dilakukan melalui pelatihan, sertifikasi, dan upaya peningkatan kualitas pendidikan yang berkelanjutan (Safanikah & Rahayu, 2024)

Kesimpulan pembahasan di atas adalah Profesionalisme guru merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena mencakup penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang saling mendukung untuk mengembangkan lingkungan belajar yang efektif,efisien,sesuai dan mampu beradaptasi dengan kemajuan dan perkembangan zaman.

2.1.6 Pondok Pesantren

Pesantren adalah asrama tempat santri belajar mengaji pesantren sering disebut juga sebagai “Pondok Pesantren” berasal dari kata “santri” menurut kamus bahasa Indonesia, kata ini mempunyai 2 pengertian yaitu; 1) Orang yang beribadah dengan sungguh-sungguh orang saleh, 2) Orang yang mendalami pengajiannya dalam Agama Islam dengan berguru ketempat yang jauh (Manfred Ziemek, 2022). Pondok Pesantren juga merupakan rangkaian kata yang terdiri dari pondok dan pesantren. Kata pondok (kamar, gubuk, rumah kecil) yang dipakai dalam bahasa Indonesia dengan menekankan kesederhanaan bangunannya. Ada pula kemungkinan bahwa kata pondok berasal dari bahasa arab “funduk” yang berarti ruang tempat tidur, wisma atau hotel sederhana. Pada umumunya pondok memang merupakan tempat penampungan sederhana bagi para pelajar yang jauh dari tempat asalnya (Manfred Ziemek, 2022).

Menurut *UU nomor 18 tahun 2019* tentang Pendidikan pesantren, merupakan peraturan yang mengatur penyelenggaraan pesantren sebagai bagian dari sistem pendidikan di Indonesia. Undang-undang ini memberikan pengakuan bagi pesantren agar diakui secara hukum sebagai lembaga pendidikan yang sejajar dengan institusi pendidikan lainnya *(uu no 18 tahun 2019, 2019)*. Tujuan dari UU ini adalah untuk memberikan kepastian hukum terkait keberadaan pesantren dalam sistem pendidikan nasional

dan memastikan bahwa pesantren mendapatkan perlakuan yang adil. Dengan adanya peraturan ini (arin arja, 2024)

Pesantren diakui sebagai lembaga pendidikan yang dapat menyelenggarakan pendidikan formal dan nonformal, serta memiliki kontribusi penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkarakter religius (Marwazi, 2024) Selain itu, UU ini juga menegaskan bahwa pemerintah berkewajiban memberikan dukungan dalam bentuk kebijakan dan fasilitas agar pesantren dapat berkembang dan tetap relevan dengan tantangan zaman tanpa menghilangkan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar pendidikannya (Imron et al., 2016)

Nurchalish Madjid pernah menegaskan, pesantren ialah artefak peradaban Indonesia yang dibangun sebagai institusi pendidikan keagamaan bercorak tradisional, unik (Rauf et al., 2021). Mastuhu memberikan pengertian dari segi terminologis adalah sebuah lembaga pendidikan Islam tradidisional yang mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Agama Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari (Harmathilda et al., 2024).KH. Imam Zarkasih mengartikan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam dengan sistem asrama atau pondok, di mana kyai sebagai figur sentral, masjid sebagai pusat kegiatan yang menjiwainya, dan pengajaran agama Islam di bawah bimbingan kyai yang diikuti santri sebagai kegiatan utamanya (Qomariyah & Deski, 2024).

Menurut Prof. Dr. A. Mukti Ali, unsur-unsur fisik pesantren terdiri dari Kyai yang mengajar dan mendidik, Santri yang belajar dari kyai, Masjid, tempat untuk menyelenggarakan pendidikan, shalat berjamaah dan sebagainya, dan pondok, tempat untuk tinggal para santri (A. Mukti Ali, 2022).

2.1.6.1Unsur Unsur Pondok Pesantren

a. Masjid

   Di dalam tradisi Islam, masjid tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan, sejak masa Nabi Muhammad Saw menyebarkan Agama Islam hingga sekarang masjid tetap menjadi tempat diselenggarakannya pendidikan keagamaan (A. Mukti Ali, 2022).

b. Pondok

Pondok adalah tempat tinggal bersama atau (asrama) para santri yang merupakan ciri khas pondok pesantren yang membedakan dari model pendidikan lainya. Fungsi pondok pada dasarnya adalah untuk menampung santri-santri yang datang dari daerah yang jauh. Kecuali santri-santri yang berasal dari desa-desa disekitar pondok pesantren, para santri tidak diperkenankan bertempat tinggal di luar kompleks pesantren, dengan pengaturan yang demikian, memungkinkan kyai untuk mengawasi para santri secara intensif, tradisi dan transmisi keilmuan di lingkungan pesantren membentu tiga pola sebagai fungsi pokok pesantren. Sebagaimana telah disebutkan diatas, tugas dan peranan kyai bukan hanya sebagai guru, melainkan juga sebagai pengganti ayah bagi para santrinya dan bertanggung jawab penuh dalam membina mereka (A. Mukti Ali, 2022).

c. Pengajaran Kitab-kitab Islam Klasik

Untuk masa yang cukup lama, pengajaran kitab-kitab Islam klasik menandai pendidikan pesantren pada umumnya. Kitab-kitab yang diajarkan terutama karangan-karangan ulamayang menganut faham syafi'I. Nurcholis majid mengemukakan kitab-kitab klasik yang menjadi konsentrasi keilmuwan di pesantren meliputi cabang ilmu-ilmu (A. Mukti Ali, 2022).

d. Kyai

Posisi paling sentral dan esensial dari suatu pondok pesantren di pegang Kyai. Oleh karena itu Kyai memiliki kewenangan dan tanggung jawab penuh atas pertumbuhan dan perkembangan pondok pesantrennya. Mengingat peranannya yang begitu besar ini maka dapat dikatakan bahwa maju atau mundurnya pondok pesantren tergantung pada kepribadian kyainya (A. Mukti Ali, 2022).

e. Santri

Istilah santri terdapat di pesantren sebagai pengejawentahan adanya haus akan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang memimpin sebuah pesantren.11 Pesantren yang lebih besar, akibat struktur santri yang antar regional, memiliki suatu arti nasional. Sedangkan pesantren yang lebih kecil biasannya pengaruhnya bersifat regional karena santri-santrinya datang dari lingkungan yang lebih dekat (A. Mukti Ali, 2022).

Berdasarkan pembahsan di atas Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan berbasis Islam yang menggunakan sistem asrama, di mana santri menimba ilmu di bawah bimbingan seorang kyai. Pesantren berperan dalam membentuk karakter santri dengan menanamkan nilai-nilai Islam serta mempertahankan tradisi pendidikan agama di Indonesia. Sejak awal keberadaannya, pesantren dikenal sebagai institusi pendidikan yang berfokus pada pengajaran kitab-kitab klasik dan penerapan nilai-nilai moral dalam kehidupan sehari-hari.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019, pesantren kini memperoleh status hukum yang jelas sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional. Pengakuan ini memberikan kesempatan bagi pesantren untuk mendapatkan dukungan dari pemerintah agar terus berkembang tanpa menghilangkan nilai-nilai keagamaannya.

Komponen utama dalam sistem pesantren mencakup kyai sebagai pemimpin dan pengajar utama, santri sebagai peserta didik, masjid sebagai pusat kegiatan keagamaan, serta pondok sebagai tempat tinggal bagi santri dari berbagai daerah. Dengan metode pembelajarannya yang khas, pesantren mencetak lulusan yang tidak hanya memiliki pemahaman agama yang kuat tetapi juga siap berperan dalam kehidupan sosial dan kemasyarakatan.

2.1.7 Pendidikan Formal

2.1.7.1 Pengertian Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah bentuk pendidikan yang berlangsung secara sistematis dan terstruktur dalam lembaga resmi yang telah diakui oleh negara, seperti sekolah dasar, menengah, dan perguruan tinggi (Bagus Irsalulloh et al., 2021). Proses pendidikan ini berlangsung dalam kurun waktu tertentu dan mengikuti jenjang pendidikan yang telah ditetapkan secara nasional (Sri Rahayu et al., 2023).

Menurut *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003* tentang Sistem Pendidikan Nasional**,** pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang, mencakup pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Jalur ini memiliki kurikulum, tenaga pendidik, sistem evaluasi, serta standar mutu yang diatur oleh negara (Ismunandar, 2021)

Sagala (2020) menegaskan bahwa pendidikan formal merupakan proses yang berlangsung dalam institusi resmi yang memiliki tujuan, kurikulum, dan mekanisme evaluasi yang sistematis (suvriadi panggabean, 2023). Pendidikan formal bukan hanya mengajarkan pengetahuan akademik, tetapi juga membentuk karakter dan keterampilan sosial peserta didik.

Sementara itu, Mulyasa (2022) menjelaskan bahwa pendidikan formal tidak hanya sekadar rutinitas belajar-mengajar, tetapi juga bagian dari sistem pembangunan bangsa. Lembaga pendidikan formal diharapkan mampu melahirkan sumber daya manusia yang unggul, berintegritas, dan siap menghadapi tantangan global (Muthahari Ramadhani et al., 2022).

Berdasarkan uraian teori dari berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang berlangsung secara sistematis, terstruktur, dan berjenjang dalam lembaga resmi yang diakui oleh negara. Pendidikan ini mencakup jenjang pendidikan dasar, menengah, hingga tinggi, dengan pelaksanaan kurikulum, evaluasi, dan standar mutu yang telah ditetapkan secara nasional. Pendidikan formal tidak hanya berperan dalam penyampaian pengetahuan akademik, tetapi juga dalam pembentukan karakter, pengembangan keterampilan sosial, serta penciptaan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.

2.1.7.2 Karakteristik Pendidikan Formal

Pendidikan formal memiliki sejumlah karakteristik yang membedakannya dari pendidikan nonformal dan informal (Zahra et al., 2025).Nasution (2020) dan Suparno (2021) menguraikan karakteristik utama pendidikan formal sebagai berikut:

a. Berlangsung di Lembaga resmi diselenggarakan dalam institusi pendidikan yang terakreditasi oleh pemerintah seperti SD, SMP, SMA, dan perguruan tinggi.
b. Berstruktur dn berjenjang, Proses pembelajarannya terbagi dalam jenjang yang teratur mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga tinggi.
c. Kurikulum terstandar Menggunakan kurikulum nasional atau kurikulum yang telah disahkan, sehingga pembelajarannya mengikuti arah dan tujuan pendidikan nasional.

d. Sertifikasi dan ijazah resmi Setelah menyelesaikan jenjang tertentu, peserta didik memperoleh bukti kelulusan berupa ijazah atau sertifikat yang berlaku secara legal.
e. Evaluasi yang terukur Setiap tahapan pembelajaran diikuti dengan evaluasi akademik yang dilakukan secara berkala untuk mengukur pencapaian kompetensi peserta didik (Munawir, 2024)

2.1.7.3 Tujuan Pendidikan Formal

Tujuan pendidikan formal adalah untuk menciptakan manusia yang berpengetahuan, berbudi pekerti luhur, dan mampu hidup secara mandiri dan bertanggung jawab dalam masyarakat (Dewi, 2024).Berdasarkan *UU No. 20 Tahun 2003*, pendidikan formal bertujuan membentuk karakter peserta didik yang:

a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,
b. Berakhlak mulia dan bertanggung jawab,
c. Cakap, kreatif, dan inovatif,
d. Serta mampu berpartisipasi dalam kehidupan sosial, budaya, dan ekonomi (Ismunandar, 2021).

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang paling terstruktur, sistematis, dan diakui negara. Pendidikan ini memainkan peran penting dalam mencetak manusia yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga berkarakter, spiritual, dan kompeten secara sosial. Dalam konteks pondok pesantren, pendidikan formal menjadi sarana untuk menjembatani nilai-nilai keislaman dengan tantangan dunia modern.

2.2. Penelitian terdahulu

Berdasarkan kajian terhadap berbagai penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan erat dengan tema yang diteliti, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Tesis berjudul “Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Ma’had An Nahla” oleh Candra Rahmat Sanjaya Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe Tahun 2023 Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, yang bertempat di Pondok Pesantren Ma’had An Nahla.

Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru:

1. gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin pesantren berpusat pada empat aspek utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.
2. pengembangan profesionalisme guru yang berkesinambungan, seperti pelatihan dan evaluasi kinerja, juga menjadi pendukung utama keberhasilan gaya kepemimpinan ini.

b. Jurnal berjudul "The Chancellor's Spiritual Leadership in Increasing Work Motivation of Lecturers and Employees" oleh Moh. Harun Al Rosid University Jember, Indonesia tahun 2024 Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif,: The Chancellor's Spiritual Leadership: 1.) efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong motivasi intrinsik dosen dan karyawan. 2.) kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh rektor mencakup nilai-nilai keteladanan, komunikasi yang inspiratif, pemberdayaan karyawan.
c. Jurnal Berjudul "Kepemimpinan Kyai Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Pondok Pesantren"Oleh Galih Widyatmoko UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Tahun 2023 Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Kualitatif, Kepemimpinan Kyai Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Pondok Pesantren: 1.) Kiai Sebagai Pemimpin Memiliki Peran Sentral Dalam Membangun Semangat Kerja, Kedisiplinan, Dan Profesionalisme Tenaga Pendidik. 2.) Kiai Juga Mendorong Tenaga Pendidik Untuk Berinovasi Dalam Pengajaran Sambil Tetap Mempertahankan Nilai-Nilai Tradisional Pesantren.
d. Buku Berjudul "Manajemen Pendidikan Dan Kepemimpinan Transformasional" Oleh Abd. Muhitz - Ibnu Hasan - Umiarso Tahun 2017 Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Kualitatif, Manajemen Pendidikan Dan Kepemimpinan Transformasional 1.) Strategi Ini Diimplementasikan Melalui Program Pelatihan Profesional, Evaluasi Kinerja Yang Berkelanjutan, Serta Penguatan Hubungan Kerja Yang Harmonis. 2.) Kepemimpinan Transformasional Berfokus Pada Empat Dimensi Utama: Memberikan Pengaruh Ideal Melalui Teladan, Memberikan Motivasi Inspiratif Kepada Guru, Mendorong Stimulasi Intelektual

Melalui Inovasi Pembelajaran, Dan Memberikan Perhatian Individual Kepada Setiap Guru.

e. Jurnal Berjudul "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam" oleh Roni Harsoyo dari STAI Miftahul Ula Nglawak Kertosono Nganjuk, Indonesia, tahun 2022, menggunakan metode penelitian kualitatif, Penelitian ini bertujuan untuk: 1.) Memahami konsep kepemimpinan transformasional berdasarkan teori Bernard M. Bass. 2) Menganalisis penerapan teori kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, judul penelitian	Link artikel OJS, Nama Jurnal/ Skripsi/Tesis, Nama PT	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	(Candra Rahmat Sanjaya, 2023) Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Ma'had An Nahla	https://repository.iainlhokseumawe.ac.id/id/eprint/363/1/Tesis%20LENGKAP.pdf,	Mengidentifikasi Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Ma'had An Nahla, Menganalisis Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Guru, Menganalisis Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Guru.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, Informan utama yang memiliki keterkaitan langsung dengan fenomena yang diteliti,	Hasil dan kesimpulan kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk di lingkungan pendidikan berbasis pesantren	Kepemimpinan transformasional sebagai variabel utama yang memengaruhi kinerja guru.	Penelitian di Ma'had An Nahla berfokus pada pesantren dengan karakteristik tertentu, seperti budaya keislaman yang kuat

				Wawancara mendalam Observasi langsung Studi dokumentasi, Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pemilihan informan. Triangulasi sumber Triangulasi metode Member checking Reduksi data Penyajian data penarikan kesimpulan.	seperti Pondok Pesantren		

2.	(moh. Harun al rosid, 2024) The Chancellor's Spiritual Leadership in Increasing Work Motivation of Lecturers and Employees	https://e-journal.uac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/index,jurnal manajemen Pendidikan islam vol Issue(2)	Mengidentifikasi Karakteristik Kepemimpinan Spiritual Rektor, Menganalisis Strategi Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Motivasi Kerja, Mengukur Tingkat Motivasi Kerja Dosen dan Karyawan.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, Informan utama yang memiliki keterkaitan langsung dengan fenomena yang diteliti, Wawancara mendalam Observasi langsung Studi dokumentasi,	kepemimpinan spiritual tidak hanya memberikan pengaruh positif pada aspek motivasi kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.	Kepemimpinan dalam pendidikan sering menjadi tema utama, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan	Tempat penelitian nya.

				Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pemilihan informan. Triangulasi sumber Triangulasi metode Member checking Reduksi data Penyajian data penarikan kesimpulan.			
3.	(bernard M. bass dan Ronald E. Riggio 2006) transformational leadership	Transformational Leadership, Second Edition -- Bernard M Bass (1).pdf	Menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan baik secara individu maupun tim	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif,	Kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan kinerja dan	Semua gaya kepemimpinan bertujuan untuk mencapai hasil	*Transformational leadership*: Memotivasi melalui inspirasi, visi jangka panjang,

			dalam organisasi tertentu.	Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, Informan utama yang memiliki keterkaitan langsung dengan fenomena yang diteliti, Wawancara mendalam Observasi langsung Studi dokumentasi, Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pemilihan informan.Triangulasi sumber	motivasi karyawan. Gaya ini menciptakan kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi. Inovasi dan kreativitas karyawan berkembang dalam lingkungan yang dipimpin secara transformasional.	organisasi yang optimal, meskipun pendekatannya berbeda.	dan pemberdayaan.

				Triangulasi metode Member checking Reduksi data Penyajian data penarikan kesimpulan.			
4.	(Galih Widyatmoko 2023) Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Pondok Pesantren	https://journal.centrism.or.id/index.php/jer/article/view/230, Journal of Educational Research, Vol. 2, No. 2	Mengidentifikasi Karakteristik Kepemimpinan Kiai, Menganalisis Peran Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik, Mengidentifikasi Faktor Pendukung dan Hambatan dalam Kepemimpinan Kiai.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, Informan utama yang memiliki keterkaitan	Penelitian mengenai kepemimpinan kyai di pondok pesantren mengungkapkan bahwa peran kyai sebagai pemimpin karismatik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Gaya kepemimpinan yang berbasis	Fokus pada kepemimpinan kiai sebagai pemimpin untuk meningkat kan kinerja tenaga pendidik.	Konteks penelitian nya terdapat di pondok pesantren

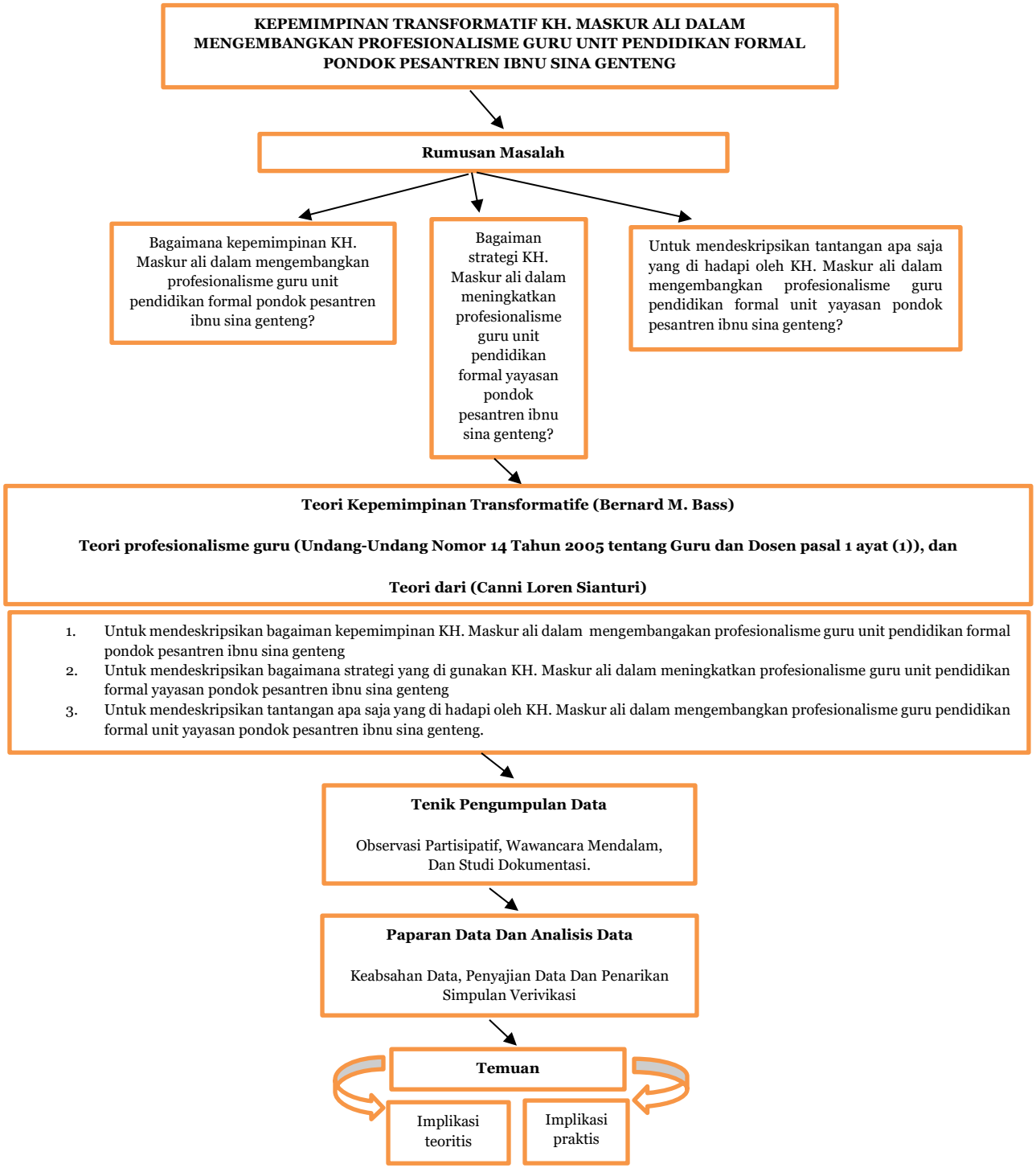
				langsung dengan fenomena yang diteliti, Wawancara mendalam Observasi langsung Studi dokumentasi, Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pemilihan informan.Triangulasi sumber Triangulasi metode Member checking Reduksi data Penyajian data penarikan kesimpulan.	nilai keagamaan, keteladanan, dan pendekatan personal menjadi faktor kunci keberhasilan dalam membangun kinerja yang optimal.		

5.	(Sigit Baskoro Aji,2020)Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smp Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo	https://etheses.iainponorogo.ac.id/10607/1/go.pdf,	Mengidentifikasi Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Menganalisis Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, Informan utama yang memiliki keterkaitan langsung dengan fenomena yang diteliti, Wawancara mendalam Observasi langsung Studi dokumentasi,	Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini efektif dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang menginspirasi dan memberdayakan guru untuk terus berkembang	Sama-sama focus hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan profesionalisme guru.	SMP Islam Thoriqul Huda memiliki konteks Islam yang mungkin memengaruhi pendekatan kepemimpinan kepala sekolah dan definisi profesionalisme guru.

				Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pemilihan informan.Triangulasi sumber Triangulasi metode Member checking Reduksi data Penyajian data penarikan kesimpulan.	dalam menjalankan tugasnya.		
6.	(roni haryoso 2022) Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya	http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem,	Memahami konsep Kepemimpinan Transformasional Berdasarkan Teori Bernard M. Bass, Menganalisis Penerapan Teori Kepemimpinan	Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan data diperoleh melalui studi pustaka, wawancara, dan	teori kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi yang efektif dalam menciptakan	Fokus pada kepemimpinan transformasional	Lokasi penelitian

	Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam		Transformasional dalam Konteks Lembaga Pendidikan Islam.	observasi terhadap beberapa lembaga pendidikan Islam.	lembaga pendidikan Islam yang unggul, relevan, dan berdaya saing tinggi di era modern.		

2.3 Kerangka Berfikir



BAB III
METODE PENELITIAN

4.1 Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena untuk memahami fenomena Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Pendidikan Formal Yang Ada Di Yayasan Ibnu Sina Genteng (Creswell & David Creswell, 2018). Sedangkan Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan rancangan multisitus (multi-site studies)**.** Inti dari penelitian studi kasus, menurut Robert K. Yin, esensi dari penelitian studi kasus adalah menjelaskan suatu program atau gagasan dengan menguraikan alasan, pelaksanaan, serta hasil yang diperoleh (robert K yin, 2018).

4.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi Peneliti ini di lakukan di Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. jalan samiran, Jalen No. 100, curahketangi timur, Kab. Banyuwangi Provinsi. Jawa Timur. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2024 sampai Mei 2025. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di pondok pesantren Ibnu Sina Genteng. yang di mana kepemimpinan transformasional nya seorang kiyai yang memberikan pengaruh terhadap tenaga kependidikan yang ada di pondok pensantren Ibnu Sina Genteng. sehingga membuat Peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian pada yayasan pondok pesantren tersebut.

4.3 Kehadiran Peneliti

Menurut Creswell, peneliti adalah instrumen terpenting dalam penelitian kualitatif, oleh karena itu sangat penting bagi peneliti untuk hadir langsung di lokasi penelitian. Wawancara mendalam, studi dokumen, dan atau mewawancarai informan adalah beberapa cara peneliti kualitatif mengumpulkan data (Creswell & David Creswell, 2018).

Maka kehadiran peneliti sangat perlu adannya (tidak bisa diwakilkan) dalam menggali informasi, dengan adanya kehadiran peneliti, dapat membangun hubungan baik dengan objeknya. Dengan adanya hubungan yang baik, terciptalah suasana yang nyaman dalam melakukan wawancara terkait dengan judul penelitian.

4.4 Subjek Penelitian (Informan)

Informan yang dapat memberikan informasi primer kepada peneliti untuk menemukan data yang peneliti butuhkan. Informan memainkan

peran penting dalam penelitian ini. Semua informan dipilih secara khusus menggunakan Teknik snowball yaitu menyebut informan sebagai sumber panggilan data (Creswell & David Creswell, 2018)

Hasil wawancara mendalam dengan informan tersebut dilakukan melalui pencarian informan lain berdasarkan petunjuk informan yang bersangkutan atau atas prakarsa peneliti sendiri, mengingat kegunaannya untuk memperluas ilmu yang diperoleh dari penelitian. Sesuai yang diungkapkan (Sugiyono, 2015:300). "Metode snowball pemilihan informan, teknik pengumpulan sumber informasi yang awalnya sedikit tidak dapat menghasilkan Informasi yang memadai, sehingga kami mencari individu lain yang dapat menjadi narasumber informasi. Informasi utama dalam penelitian ini adalah kiyai atau pengasuh Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteg dan guru, untuk menggali data utama Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng (Creswell & David Creswell, 2018).

4.5 Data Dan Sumber Data

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mendapatkan datanya dari para informan melalui perkataan serta tindakan informan yang diperoleh secara verbal dengan wawancara dalam bentuk tertulis melalui analisa dokumen atau respon survei. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, sebagai berikut:

4.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang berisi semua informasi, fakta, dan informasi yang relevan atau terkait dengan penelitian. Sumber-sumber ini biasanya disebut sebagai "data utama" atau "primer" karena mereka sangat penting dalam menentukan apakah sebuah penelitian akan berhasil atau tidak. Hasil wawancara dengan kiyai dan guru merupakan sumber informasi utama dalam penelitian primer ini.

4.5.2 Data sekunder

Istilah "data sekunder" mengacu pada setiap informasi yang berisi informasi yang terkait dengan penelitian dan mencakup data dan fakta aktual, meskipun relevansinya tidak jelas atau langsung. Bahkan data sekunder hanya merupakan data eksternal dan oleh karena itu tidak dapat menggambarkan esensi informasi. Baik kenyataan maupun fakta akan diperiksa sebagai data sekunder. Meskipun data tersebut tidak bersifat definitif, namun dapat membantu untuk lebih

memahami bagaimana penelitian dilakukan. Sebagai penambah keabsahan penelitian, dokumentasi yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

4.6 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan menggunakan metode yang bersifat alami, melibatkan sumber data utama, seperti observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi (Muhith, 2020).

Dengan demikian, teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif mencakup beberapa kegiatan berikut:

4.6.1 Observasi Partisipatif

Observasi partisipatif merupakan metode di mana peneliti secara langsung terlibat dalam aktivitas sehari-hari subjek dari penelitian (Muhith, 2020). Selama proses pengamatan, peneliti tidak hanya mengamati tetapi juga ikut serta dalam aktivitas yang dilakukan oleh subjek penelitian. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih mendalam, detail, serta memahami makna dari setiap perilaku yang diamati. (Muhith, 2020). Observasi di gunakan untuk mengethui lebih dalam kondisi Yayasan Ibnu Sina Genteng dan memahami kultur organisai, gaya kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

4.6.2 Wawancara Mendalam

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data-data dari informasi langsung yaitu data tenteng: 1) Data tentang tentang kepemimpinan KH. Maskur Ali Dalam Mengembangakan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. 2) Data tentang strategi yang di gunakan KH. Maskur Ali Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. 3) Data tentang tantangan dan peluang apa saja yang di hadapi oleh KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Pendidikan Formal Unit Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit

Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. Keadaan ini perlu diteliti sebagai suatu penyelidikan ilmiah, agar dapat diperoleh manfaat baik bagi peneliti maupun pihak-pihak yang terlibat (Muhith, 2020). Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data sangat fokus pada wawancara mendalam (depth interview), yang menjadikannya sebagai metode utama dalam penelitian kualitatif.

Wawancara sendiri merupakan proses tanya jawab dengan individu yang dianggap relevan untuk memberikan informasi atau pandangannya mengenai suatu topik (Muhith, 2020). Wawancara kualitatif menjadi salah satu teknik utama dalam memperoleh data atau informasi yang mendalam.

4.6.3 Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Teknik ini digunakan untuk memperoleh arsip/ dokumen yang berkaitan dengan Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data mengenai Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. Dokumentasi merujuk pada momen atau peristiwa yang sudah berlalu, menurut Sugiyono (2017:240). Dokumentasi yang biasa dibuat seseorang dalam bentuk foto, tulisan, atau karya-karya monumental Gambar Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. Peneliti menggunakan perangkat seperti telepon genggam (HP) dan buku catatan untuk merekam dan mencatat semua percakapan atau dialog dengan informan atau narasumber. Selain itu, mereka juga menggunakan kamera untuk merekam foto-foto percakapan dengan informan atau narasumber. Adanya bukti foto membantu memastikan kebenaran dan keabsahan investigasi (Muhith, 2020).

4.7 Keabsahan Data

Validitas data atau disebut juga dengan 'keabsahan data' didefinisikan sebagai derajat ketepatan dimana data yang ditemukan pada objek penelitian dibandingkan dengan cara yang digunakan oleh peneliti, menurut Sugiyono (Mustika, 2017: 39-40).

Untuk memastikan bahwa penelitian tidak sia-sia, maka perlu dilakukan pemeriksaan kembai secara menyeluruh dan komprehensif. Hal ini untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dan dikumpulkan dari penelitian valid dan reliabel. Metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui keabsahan data adalah dengan menggunakan triangulasi sumber data. Triangulasi adalah metode untuk menguji keabsahan data.

4.7.1 Triangulasi Sumber

Triangulasi Sumber adalah metode untuk menilai keaslian dan keandalan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Data dari berbagai sumber diperiksa untuk menentukan keabsahan data. Untuk menentukan apakah data dari sumber yang berbeda memiliki persamaan atau perbedaan, maka dilakukan pengujian-pengujian ini.

4.7.2 Triangulasi Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulann data merupakan Teknik untuk memeriksa keabsahan dan kepercayaan data yang dikumpulkan dari berbagai metode pengumpulan data dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga dapat dipastikan keakuratan informasi yang diperoleh. Teknik ini melibatkan pengumpulan data dari tiga atau lebih sumber data lain yang berbeda, dan kemudian membandingkan dan memverifikasi data tersebut untuk memastikan keakuratannya.

4.8 Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasian dan mencari pola atau tema untuk menemukan maknanya. Ketika data dikumpulkan atau diurutkan ke dalam tema atau kategori sesuai kebutuhan, maka dikatakan sebagai penggabungan (Matthew B. Miles, 2014). Oleh karena itu, analisis data kualitatif dimulai dengan pengumpulan data, kategorisasi data, penggabungan data, perbandingan data, dan interpretasi data atau dengan Keabsahan Data,Penyajian Data Dan penarikan simpulan verivikasi. (Matthew B. Miles, 2014)Hasilnya, ini adalah sistem yang sangat terorganisir. Oleh karena itu, berbagai teknik pengembangan dapat digunakan dalam penelitian kualitatif ini (Sutriani & Octaviani, 2019).

Pengorganisasian data dikenal dengan istilah analisis data, di perkuat menurut Afifudin dan Saebani dalam Imron (2016: 75). Catatan lapangan dan komentar peneliti, foto, dokumen, laporan, biografi, artikel, dan jenis

bahan lainnya dapat menjadi sumber informasi. Penelitian ini menggunakan analisis interaktif tiga model, yang meliputi:

4.8.1 Kondensasi Data (Data Kondensation)

Kondensasi data merupakan bentuk analisis yang mempertajam, memilah, memfokuskan, membuang, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan "akhir" dapat ditarik dan diverifikasi (Matthew B. Miles, 2014).

4.8.2 Tampilan Data (Data Display)

Alur utama kedua dari aktivitas analisis adalah tampilan data. Secara umum, tampilan adalah kumpulan informasi yang terorganisasi dan terkompresi yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan Tindakan (Matthew B. Miles, 2014)

4.8.3 Menggambar Dan Memverifikasikan Kesimpulan (Drawing And Verifying Concuslions)

Aliran ketiga dari aktivitas analisis adalah menggambar kesimpulan dan verifikasi. Sejak awal pengumpulan data, analis kualitatif menafsirkan apa yang dimaksud dengan mencatat pola, penjelasan, arus kausal, dan proposisi. Peneliti yang kompeten menganggap kesimpulan ini enteng, menjaga keterbukaan dan skeptisisme, tetapi kesimpulannya tetap ada, awalnya samar-samar, kemudian semakin eksplisit dan berdasar (Matthew B. Miles, 2014).

4.9 Analisis SWOT

Analisis ini untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang menentukan kinerja Lembaga Pendidikan. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal peluang dan ancaman dengan faktor internal kekuatan dan kelemahan kondisi internal dan eksternal yang memengaruhi proses kepemimpinan KH. Maskur Ali dalam mengembangkan profesionalisme guru di unit pendidikan formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. (Matthew B. Miles, 2014).

Metode ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses) dari sisi internal, serta peluang (opportunities) dan tantangan atau ancaman (threats) dari sisi eksternal yang dihadapi dalam pengembangan profesionalisme guru. Analisis ini memberikan kerangka berpikir strategis yang dapat digunakan untuk menyusun langkah-langkah pengembangan guru secara berkelanjutan dan terarah (Matthew B. Miles, 2014).

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Data Lapangan

Penelitian ini menghasilkan data yang telah dikumpulkan dari lapangan yaitu unit yayasan pondok pesantren ibnu sina genteng. Dengan melakukan penelitian yang menggunakan metode kualitatif, maka data yang di dapatkan berupa data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pada BAB IV ini akan di jelaskan mengenai Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

Dalam bab ini peneliti menjelaskan dan memaparkan data terkait hasil temuan dilapangan yang terdiri dari 1) gambaran data lapangan, sejarah dan profil unit yayasan pondok pesantren ibnu sina genteng. 2) verifikasi data lapangan unit yayasan pondok pesantren ibnu sina genteng.

1. Profil Singkat Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng

Nama Yayasan	: Ibnu Sina
Alamat	:Jln. Samiran No 100 Rt/Rw 03/08
Desa	: Jalen Stail
Kecamatan	: Genteng
Kabupaten	: Banyuwangi
Profinsi	: Jawa Timur
Kode Pos	: 68465
NPSN	:69775464
Nama Yayasan	: Pondok Pesantren Ibnu Sina
Nama Kepala Yayasan	: KH. Maskur Ali

2. Sejarah Singkat Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng

Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng Banyuwangi merupakan lembaga pendidikan pesantren yang berada di daerah Banyuwangi Selatan wilayah Provinsi Jawa Timur, tepatnya kota Genteng yang berjarak + 45 KM dari kota Kabupaten Banyuwangi. Adapun pesantren Ibnu Sina secara resmi berbadan hukum dan berbentuk yayasan dengan nama "Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina" dengan akte notaris Soesanto Adi Purnomo, SH. Nomor 31 tahun 2010. Pondok Pesantren IBNU SINA Genteng di Asuh oleh Drs. KH. Masykur Ali mendirikan Sekolah Menengah

Kejuruan berbasis pesantren. Yaitu SMK IBNU SINA yang berdiri 9 Juni tahun 2013.

3. Visi Misi Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng
    a. Visi

    Lembaga Pendidikan Islam Unggul:

    Pesantren Ibnu Sina bertujuan menjadi lembaga pendidikan Islam yang unggul, baik dalam hal kualitas pendidikan, fasilitas, maupun program-program yang inovatif.

    Modern dan Berwawasan Luas:

    Pesantren ini berusaha menyelaraskan pendidikan agama Islam dengan perkembangan zaman, serta memberikan wawasan yang luas kepada santri, sehingga mereka tidak hanya memahami ajaran Islam secara mendalam, tetapi juga mampu beradaptasi dengan tantangan global.

    b. Misi

    1) **Mencetak Generasi Muslim yang Berakhlak Mulia:**

        Pesantren Ibnu Sina berkomitmen untuk membentuk santri yang memiliki akhlak yang baik, sopan, dan bertanggung jawab.

    2) **Mencetak Generasi Muslim yang Berilmu:**

        Santri dibekali dengan pengetahuan agama Islam yang mendalam, serta ilmu pengetahuan umum yang relevan dengan perkembangan zaman.

    3) **Mencetak Generasi Muslim yang Mampu Berkontribusi:**

        Pesantren Ibnu Sina berupaya membekali santri dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk berkontribusi positif bagi masyarakat dan bangsa.

a. Data Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Table 4.1

Data Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Tenaga pendidik	Jumlah	Keterangan
Ketua Yayasan	1 orang	GTY
Tenaga pendidik/ guru	40 orang	GTY
Pengurus	20 orang	-
Ka.TU	1 orang	GTY
Staf tata usaha	4 orang	GTY
Tenaga kebersihan	3 orang	GTT
Pustakawan	-	-

Sumber: Dokumen Yayasan

b. Data Kondisi Sarana Dan Prasaran Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng

Tabel 4.2

Data Kondisi Sarana Dan Prasaran Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng

No	Nama Bangunan	Jumlah	Kondisi Bangunan			Keterangan
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Ruang kelas	12 ruang	-	2 ruang	-	-
2	Ruang Perpustakaan	1	-	-	-	-
3	Laboratorium	1	-	-	-	-
4	Kantor	3 ruang	-	-	-	-
5	Ruang kesehatan	2 ruang	-	-	-	Putra dan putri
6	Masjid	2 masjid	-	-	-	Masjid putra dan putri
7	Asrama	17 ruang	-	2 ruang	-	Asrama putra dan putri
8	Aula	1 ruang	-	-	-	-

9	Kamar mandi	10 ruang	-	-	-	Putra dan putri
10	Dapur	2ruang	-	-	-	Putra dan putri
11	Kantin \koprasi	3	-	-	-	-
12	Gedung	1	-	-	-	-

Sumber: Dokumen Yayasan

c. Jumlah Dan Kualifikasi Pendidikn Guru

Tabel 4.3

Jumlah Dan Kualifikasi Pendidikn Guru

no	Unit pendidikan	Jumlah guru	S1	S2	SMA/MA	Ket
1	MTS Queen	22	20	-	2	Sedang melanjutkan studi S1
2	SMK	30	30	-	-	-

Sumber: Dokumen Yayasan

no	program	deskripsi	tujuan	Waktu	peserta	Penyelenggara	Metode pelaksanaan	Indikator keberhasilan[45]
1	Pelatihan penggunaan media pembelajaran digital	Untuk meningkatkan keterampilan guru	Meningkatkan efektivitas dan kreatitifitas	2 hari	Guru	Kemendikbud RI	workshop	Meningkatkan keterampilan menggunakan media digital
2	Workshop pembelajaran aktif dan inovatif	Pelatihan tentang berbagai metode pembelajaran aktif dan inovatif	Meningkatkan kualitas intraksi antara guru dan siswa	3 hari	guru	LPMP jawa timur	Diskusi simulasi	Implementasi metode aktif dalam kelas
3	Program beasiswa	Programbesiswa untuk melanjutkan pendidikan lanjut	Meningkatkan kualifikasi pendidikan dan keterampilan profesionalisme guru	1 tahun	Guru	Yayasan ibnu sina genteng		Meningkatakan jumlah guru yang melanjutkan pendidikan

4	Pelatihan kurikulum merdeka	Memberikan pemahaman tentang implementasi kurikulum merdeka di sekolah	Membatu guru mengimplementasiakan kurikulum merdeka	3 hari	Guru	Yayasan ibnu sina genteng	warkshop	Penguasaan kurikulum merdeka oleh guru
5	Program evaluasi kinerja guru	Mengevaluasi kinerja guru secara menyeluruh	Meningkatkan transparasi dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja guru	6 bulan	guru	Yayasan ibnusian genteng	observasi	Meningkatakan kinerja guru berdasarkan evaluasi kinerja

Tabel 4.4
Program /Kegiatan Pengembangan Profesionalisme Guru
Sumber: Dokumen Yayasan Ibnu Sina Genteng

4.2 Verifikasi Data Lapangan

Sebelum peneliti melaksanakan penelitian, peneliti melakukan observasi terlebih dahulu di lokasi penelitian yaitu di Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng yang merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan pondok pesantren.

Selanjutnya, peneliti melakukan penelitian. Dan hasil yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi yang relevan dengan rumusan masalah terkait dengan penelitian mengenai "Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng".

1. **Kepemimpinan KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng**

   Mengenai hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan ketua Yayasan Ibnu Sina Genteng Yusuf Romdloni, S.Pd menjelaskan mengenai Bagaimana kepemimpinan KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng yaitu :

   > "*KH. Maskur Ali menerapkan gaya kepemimpinan yang sangat membangun, beliau mengutamakan pendekatan yang humanis dan memberikan teladan langsung kepada para guru. Beliau selalu menekankan pentingnya guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri, baik dalam bidang akademik maupun karakter. Selain itu, beliau sangat aktif mendorong guru mengikuti pelatihan, seminar, bahkan mendukung penuh bila ada guru yang ingin melanjutkan pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi. Dengan kepemimpinan beliau, suasana kerja menjadi lebih kondusif dan guru-guru merasa termotivasi untuk terus meningkatkan profesionalismenya." (wawancara, 5 Mei 2025)*

   Hasil wawancara menunjukkan bahwa KH. Maskur Ali menerapkan kepemimpinan yang membangun dan bersifat humanis. Ia memberikan teladan langsung kepada para guru dan mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang, baik secara akademik maupun dalam hal karakter. Beliau juga mendukung guru mengikuti pelatihan, seminar, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan ini membuat suasana kerja menjadi kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme.

Gambar 4.1. Wawancara Peneliti dengan Asisten KH. Masykur Ali

Dari hasil wawancara ketua Yayasan ibnu sina genteng di perkuat dengan hasil wawancara oleh kepala sekolah SMK Ibnu Sina Genteng Yusuf Romdloni, S.Pd Yaitu:

> "*KH. Maskur Ali beliau Dalam mengembangkan profesionalisme guru, beliau sangat bagus beliau memberikan contoh kepada guru-guru yang ada di ibnu sina untuk terus menggembangkan kemampuan mendidik,saya sebagai kepala sekolah merasa di dukung dengan kepemimpinan beliau dan* beliau *selalu memanggil saya ke ndalem beliau untuk menanyakan bagaimana perkembangan mendidik dan yang dididik,dari situ saya merasa di dukung untuk terus mengembangkan profesionalisme saya sebagai guru dan kepala sekolah untuk terus berkembang." (wawancara, 5 Mei 2025)*

Dari data wawancara di atas, dapat diketahui bahwa KH. Maskur Ali menunjukkan kepemimpinan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Beliau memberikan contoh langsung kepada para guru untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mendidik. Informan, yang merupakan kepala sekolah, merasa didukung oleh kepemimpinan KH. Maskur Ali. Dukungan tersebut terlihat dari perhatian beliau yang secara rutin mengajak berdiskusi tentang perkembangan proses pendidikan. Hal ini membuat kepala sekolah merasa termotivasi untuk terus berkembang, baik sebagai guru maupun sebagai pemimpin di sekolah.

KH. Maskur Ali juga tidak hanya memeberikan dukungan secara personal tetapi juga melalui pertemuan, pertemuan yang di

sebut yaitu pengukuhan guru yang struktural hal ini di perkuat oleh pendapat ibu khilda, S.Pd

Gambar 4.2: Pengukuhan Guru.

Dari pemaparan wawancara kepala sekolah di atas terebut di perkuat oleh perwakilan guru SMK Ibnu Sina Genteng, Ibu Khilda,S.Pd beliau juga memaparkan sedikit pendapatnya yaitu mengenai kepemimpinan KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng:

> *"Saya baru bergabung sekitar satu tahun, dan dari awal saya sudah* merasakan *bahwa KH. Maskur Ali punya perhatian yang sangat besar terhadap kualitas guru. Beliau tidak hanya fokus pada hasil mengajar, tapi juga pada proses dan kesiapan mental-spiritual guru. Ketika saya waktu pertama kali bertemu beliau awal masuk saya mengajar di ibnu sina genteng ini saya di kasih sebuah kata -kata yang menjadi motifasi saya sampai saat ini yaitu beliau berkata "bahwa guru itu bukan sekadar profesi, tapi juga amanah." Itulah yang membuat saya merasa terpacu untuk terus belajar dan memperbaiki diri. Jadi, gaya kepemimpinan beliau terasa membangun dan memberdayakan, bukan menekan." (wawancara, 5 Mei 2025)*

Berdasarkan wawancara di atas, informan yang merupakan guru baru di Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng menyampaikan bahwa sejak awal bergabung, ia sudah merasakan perhatian besar dari KH. Maskur Ali terhadap kualitas guru. KH. Maskur Ali tidak

hanya menekankan hasil mengajar, tetapi juga memperhatikan proses, kesiapan mental, dan spiritual guru. Salah satu hal yang paling berkesan bagi informan adalah nasihat KH. Maskur Ali bahwa "guru bukan sekadar profesi, tapi juga amanah." Pesan tersebut menjadi motivasi bagi informan untuk terus belajar dan memperbaiki diri. Gaya kepemimpinan KH. Maskur Ali dinilai membangun dan memberdayakan, bukan bersifat menekan.

Dari pemaparan perwakilan guru tersebut di sini di perkuat oleh pengurus Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng, Bapak Faddilah,S.Pd mengenai kepemimpinan KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng yaitu :

> *"saya melihat bahwa KH. Maskur Ali membawa semangat perubahan menekankan pentingnya guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Bahkan, beberapa program pelatihan didanai langsung oleh pesantren, karena beliau yakin investasi terbaik adalah pada guru" (wawancara, 5 Mei 2025)*

Berdasarkan wawancara di atas, informan menyampaikan bahwa KH. Maskur Ali memiliki semangat perubahan dalam memajukan pendidikan. Beliau menekankan peran penting guru sebagai kunci utama keberhasilan pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan adanya program pelatihan guru yang dibiayai langsung oleh pesantren, karena KH. Maskur Ali meyakini bahwa investasi terbaik adalah pengembangan kualitas guru.

2. **Tantangan dan Peluang yang di hadapi oleh KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Pendidikan Formal Unit Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.**

Mengenai tantangan serta peluang yang dihadapi oleh KH. Maskur Ali dalam mengembangkan profesionalisme guru pada unit pendidikan formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan yaitu : ketua Yayasan, kepala sekolah, perwakilan guru, dan pengurus Yayasan, Wawancara ini dilakukan agar peneliti mendapatkan gambaran langsung dari berbagai sudut pandang.

Mengenai hal tersebut peneliti melakukan wawancara dengan ketua Yayasan Ibnu Sina Genteng Yusuf Romdloni,S.Pd menjelaskan mengenai Apa saja tantangan dan Peluang yang di hadapi oleh KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru

Pendidikan Formal Unit Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng yaitu:

> *“Tantangan terbesar yang dihadapi KH. Maskur Ali adalah menyadarkan semua guru tentang pentingnya peningkatan profesionalisme, terutama di tengah kesibukan mereka dengan aktivitas pesantren dan keluarga. Tidak semua guru* memiliki *latar belakang pendidikan formal yang kuat sejak awal, jadi perlu proses pembinaan yang berkelanjutan. Namun, di sisi lain, peluangnya juga besar karena para guru umumnya memiliki semangat pengabdian yang tinggi. Kalau diarahkan dengan baik, semangat itu bisa menjadi modal utama untuk berkembang secara profesional” (wawancara, 5 Mei 2025)*

Berdasarkan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa tantangan utama yang dihadapi KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah menyadarkan semua guru akan pentingnya pengembangan diri, terutama di tengah kesibukan mereka dalam kegiatan pesantren dan keluarga. Selain itu, tidak semua guru memiliki latar belakang pendidikan formal yang memadai, sehingga dibutuhkan pembinaan yang berkelanjutan. Namun, peluang yang dimiliki cukup besar, karena sebagian besar guru memiliki semangat pengabdian yang tinggi. Jika semangat ini diarahkan dengan baik, maka dapat menjadi modal penting dalam proses peningkatan profesionalisme guru.

Dari hasil wawancara ketua Yayasan ibnu sina genteng di perkuat dengan hasil wawancara oleh kepala sekolah SMK Ibnu Sina Genteng Yusuf Romdloni Yaitu:

> *"Salah satu tantangan yang dihadapi oleh KH. Maskur Ali adalah bagaimana membentuk mindset guru agar tidak hanya mengajar karena kewajiban, tapi juga karena kesadaran akan tanggung jawab profesionalnya. Masih ada guru yang perlu dibimbing untuk lebih terbuka terhadap evaluasi dan pelatihan. Tapi peluangnya adalah, dengan kepemimpinan beliau yang tegas dan telaten, guru merasa nyaman dan termotivasi untuk berubah. Beliau juga punya akses luas dengan pihak luar yang bisa mendukung pelatihan guru." (wawancara, 5 Mei 2025)*

Berdasarkan wawancara di atas, diketahui bahwa salah satu tantangan yang dihadapi KH. Maskur Ali adalah membentuk pola pikir guru agar tidak hanya mengajar sebagai kewajiban, tetapi

karena kesadaran akan tanggung jawab profesionalnya. Masih ada guru yang perlu dibimbing agar lebih terbuka terhadap proses evaluasi dan pelatihan. Namun, hal ini menjadi peluang karena dengan gaya kepemimpinan KH. Maskur Ali yang tegas dan sabar, para guru merasa nyaman dan termotivasi untuk berubah. Selain itu, beliau juga memiliki jaringan kerja sama yang luas dengan pihak luar, yang bisa dimanfaatkan untuk mendukung pengembangan guru.

Dari pemaparan wawancara kepala sekolah di atas terebut di perkuat oleh perwakilan guru SMK Ibnu Sina Genteng, Ibu Khilda, S.Pd beliau juga memaparkan sedikit pendapatnya yaitu mengenai tantangan dan Peluang yang di hadapi oleh KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Pendidikan Formal Unit Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng yaitu:

> *"Menurut saya, Pak Kiai sering menghadapi tantangan dalam hal waktu dan tenaga guru. Kami mengajar, mengasuh santri, dan sebagian juga memiliki keluarga. Jadi, membagi waktu untuk pelatihan itu tidak mudah. Tapi beliau tidak menyerah. Beliau* selalu *mencari cara agar semua guru termotifasi dengan adanya kepemimpinan beliau. Peluangnya, kami para guru merasa dihargai dan diperhatikan, jadi ada rasa semangat untuk ikut berkembang bersama." (wawancara, 5 Mei 2025)*

Berikut ini adalah salah satu dokumentasi Ketika KH. Maskur Ali mengadakan evaluasi tantangan dan peluang yang di hadapi bagi setiap guru:

4.3: Rapat Evaluasi Dewan Guru Dipimpin KH. Masykur Ali

Berdasarkan wawancara di atas, dapat dipahami bahwa tantangan yang dihadapi KH. Maskur Ali **s**alah satunya adalah keterbatasan waktu dan tenaga para guru. Guru tidak hanya

mengajar, tetapi juga mengasuh santri dan memiliki tanggung jawab keluarga, sehingga sulit untuk mengikuti pelatihan secara maksimal. Meskipun begitu, KH. Maskur Ali tetap berusaha mencari cara agar para guru tetap termotivasi. Kepemimpinan beliau yang peduli dan mendukung membuat para guru merasa dihargai, sehingga muncul semangat untuk berkembang bersama.

Dari pemaparan perwakilan guru tersebut di sini di perkuat oleh pengurus Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng, Bapak Faddilah,S.Pd mengenai tantangan dan Peluang yang di hadapi oleh KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme *Guru* Pendidikan Formal Unit Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng yaitu :

> *"Tantangan yang dihadapi KH. Maskur Ali adalah membangun keyakinan bahwa profesionalisme guru itu bukan hanya soal sertifikat atau gelar, tapi juga tentang cara mendidik yang baik dan penuh tanggung jawab. Sebagian guru kadang merasa cukup dengan apa yang sudah ada. Namun, peluangnya adalah, dengan adanya dukungan dan motivasi beliau yang kuat, lembaga ini mampu membangun sistem pembinaan guru yang lebih terarah dan berkelanjutan." (wawancara, 5 Mei 2025)*

Berdasarkan wawancara di atas, tantangan yang dihadapi KH. Maskur Ali adalah menanamkan pemahaman bahwa profesionalisme guru tidak hanya diukur dari sertifikat atau gelar, tetapi juga dari cara mendidik yang baik, penuh tanggung jawab, dan berakhlak. Sebagian guru masih merasa cukup dengan kemampuan yang sudah dimiliki, sehingga kurang terdorong untuk terus belajar. Namun, berkat dukungan dan motivasi yang kuat dari KH. Maskur Ali, lembaga mampu membangun sistem pembinaan guru yang lebih terarah dan berkelanjutan.

3. **Strategi KH. Maskur Ali Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.**

Di dalam sebuah Lembaga pedidikan di mana di situ juga memiliki strategi /Langkah Langkah yang berbeda dengan cara memimpin setiap Lembaga yang di pimpin, berdasarkan kepemimpinan KH. Maskur Ali yaitu kepemimpinan yang transformasional maka peneliti ingin mengungkapkan strategi yang di gunakan KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru unit pendidikan Ibnu Sina Genteng.

Hasil wawancara dengan beberapa narasumber menunjukkan bahwa KH. Maskur Ali memiliki pendekatan strategis yang menyeluruh dalam meningkatkan profesionalisme guru pada unit pendidikan formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng. Strategi tersebut dilakukan secara bertahap, melibatkan pembinaan karakter, peningkatan kompetensi, serta penguatan spiritualitas guru.

berdasarkan penuturan ketua yayasan Bapak Yusuf Romdloni, S.Pd Yaitu :

> *"KH. Maskur Ali melakukan berbagai langkah seperti memberikan pelatihan internal secara berkala/bertahap, mendorong guru mengikuti pelatihan eksternal dan sertifikasi, serta membentuk budaya evaluasi kinerja yang membina. Beliau juga* mengembangkan *sistem program antara guru senior dan guru baru yaitu saling memberikan pengembangan mengenai pengalam menjadi guru yang professional Selain aspek akademik, beliau tetap menekankan pentingnya nilai akhlaq dan spiritualitas dalam profesi keguruan. Dengan pendekatan tersebut, para guru lebih semangat untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas mengajarnya" (wawancara, 5 Mei 2025)*

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa KH. Maskur Ali melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Beliau mengadakan pelatihan internal secara bertahap, mendorong guru mengikuti pelatihan dan sertifikasi di luar lembaga, serta membangun budaya evaluasi kinerja yang bersifat membina.

KH. Maskur ali tidak hanya membrikan pelatihan secara internal saja namun beliau memberikan pembinaan secara langsung seperti gambar di bawah ini menunjukan KH. Maskur Ali memberikan dorongan dan motivasi terhadap guru dan di perkuat oleh pendapat kepala sekolah SMK Ibnu Sina Genteng Pabak Yusuf Romdloni, S.Pd

Gambar 4.4: pengarahan dan bimbingan

Dari penuturan ketua Yayasan tersebut di perkuat dengan pendapat nya kepala sekolah SMK Ibnu Sina Genteng Bapak Yusuf Rondloni, S.Pd. Yaitu:

> *"KH. Maskur Ali memiliki strategi yang bertahap dan bersifat pembinaan jangka panjang dalam meningkatkan profesionalisme guru. Beliau tidak serta-merta menuntut guru untuk langsung menjadi ideal, melainkan memberikan arahan secara perlahan melalui contoh nyata, seperti kedisiplinan dan rasa tanggung jawab, beliau sering memanggil saya ke ndalem beliau untuk memberi motivasi dan arahan agar guru tidak hanya berkembang secara intelektual, tapi juga secara moral dan spiritual" (wawancara, 5 Mei 2025)*

Berdasarkan wawancara di atas, diketahui bahwa KH. Maskur Ali menerapkan strategi peningkatan profesionalisme guru secara bertahap dan berkelanjutan. Beliau tidak menuntut perubahan secara cepat, tetapi membimbing guru melalui pembinaan yang konsisten. Salah satu caranya adalah dengan memberikan contoh nyata, seperti kedisiplinan dan tanggung jawab. Informan juga menyampaikan bahwa KH. Maskur Ali sering memberikan motivasi dan arahan secara langsung, agar guru berkembang tidak hanya secara intelektual, tetapi juga secara moral dan spiritual.

Dari pemaparan wawancara kepala sekolah di atas terebut di perkuat oleh perwakilan guru SMK Ibnu Sina Genteng, Ibu Khilda, S.Pd beliau juga memaparkan sedikit pendapatnya yaitu mengenai strategi KH. Maskur Ali Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng yaitu :

> *"KH. Maskur Ali sangat memperhatikan perkembangan guru.*

Salah satu strateginya adalah pendekatan personal. Beliau sering berdialog langsung dengan kami, menanyakan kesulitan yang dihadapi, dan memberikan bimbingan secara langsung. Beliau juga sering memberi motivasi *tentang pentingnya peran guru sebagai pendidik sekaligus pembina akhlak. Strategi beliau tidak memaksa, tapi lebih menyadarkan." (wawancara, 5 Mei 2025)*

Berdasarkan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa salah satu strategi KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah melalui pendekatan personal. Beliau sering berdialog langsung dengan para guru, menanyakan kesulitan yang mereka hadapi, dan memberikan bimbingan serta motivasi secara langsung. Beliau juga menekankan pentingnya peran guru, tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembina akhlak. Pendekatan yang digunakan bersifat membina dan menyadarkan, bukan memaksa, sehingga guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkembang.

Gambar 4.5: Pertemuan Pemberian Bimbinaan Guru Bersama KH. Maskur Ali Di Yayasan Ibnu Sina Genteng.

Dari pemaparan perwkanakilan guru tersebut di sini di perkuat oleh pengurus Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng, Bapak Faddilah,S.Pd mengenai strategi KH. Maskur Ali Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng yaitu :

"Bahwa strategi yang diterapkan tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup penguatan karakter dan spiritualitas guru. *Program-program yang dijalankan melibatkan semua pihak, dan dilakukan secara berkelanjutan agar hasilnya bisa dirasakan dalam jangka panjang".*

(wawancara, 5 Mei 2025)

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa strategi yang diterapkan KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru tidak hanya berfokus pada aspek teknis seperti kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup penguatan karakter dan spiritualitas guru. Program-program yang dijalankan melibatkan seluruh pihak di lingkungan pesantren dan dilaksanakan secara terus-menerus agar memberikan dampak jangka panjang.

Secara umum, strategi yang dijalankan KH. Maskur Ali menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional, di mana beliau tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membimbing dan menginspirasi guru untuk terus berkembang. Fokus beliau tidak hanya pada kemampuan mengajar, tetapi juga pada pembentukan pribadi guru yang berintegritas, ikhlas, dalam pengabdian nya di Yayasan Ibnu Sina Genteng.

4.3 Pembahasan

Pada bagian ini peneliti akan mendeskripsikan analisis temuan penelitian dan pembahasan tentang Kepemimpinan Transformasional Kh. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng, Data tersebut akan disajikan sesuai dengan deskripsi temuan penelitian di atas.

4.3.1 Kepemimpinan KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru

Berdasarkan data lapangan, pola kepemimpinan KH. Maskur Ali dalam mengembangkan profesionalisme guru menunjukkan pendekatan yang transformasional. Pola utama yang muncul yaitu:

a. Keteladanan
b. Pembinaan Berkelanjutan
c. Pendekatan Spiritual
d. Motivasi dan semangat

Keempat pola ini mengarah pada dua kategori besar, yaitu:

a. Pembentukan Karakter Guru
b. Penguatan Kompetensi Profesional.

c. Dimensi utamanya adalah bagaimana guru didorong untuk mengalami perubahan menyeluruh, baik dari segi cara berpikir, etika kerja, maupun keterampilan mengajar.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.6 Kepemimpinan KH. Masykur Ali

Dari gambar 4.6 dapat dipahami sebagaimana penjelasan berikut:

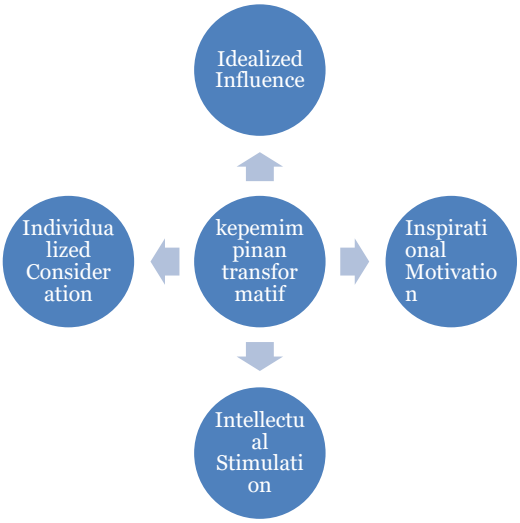
a. Keteladanan

Keteladanan adalah sikap dan perilaku pemimpin yang menjadi contoh positif bagi orang lain, terutama dalam nilai, etika, dan tanggung jawab. Hal ini selaras dengan pendapat muyas (2022), keteladanan merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan pendidikan, karena guru dan pemimpin yang mampu menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab akan lebih mudah mempengaruhi dan membentuk karakter orang-orang di sekitarnya. Keteladanan ini tidak hanya ditunjukkan lewat ucapan, tetapi terutama melalui perbuatan nyata (Bagus Nur 'Aliimu et al., 2025)

b. Pembinaan berkelanjutan
pembinaan yang dilakukan secara terus-menerus dan terstruktur untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas guru. Sesuai dengan pendapat Sagala (2021), pembinaan guru yang efektif adalah pembinaan yang tidak bersifat incidental/ secara tiba-tiba, melainkan berkelanjutan, agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan tuntutan profesionalisme. Pembinaan ini dapat berupa pelatihan rutin, pendampingan, evaluasi kinerja, serta pengembangan kompetensi personal dan professional (Risnawati et al., 2024)
c. Pendekatan spiritual
Dalam konteks pendidikan merujuk pada upaya pembinaan yang memperhatikan aspek keimanan, nilai-nilai moral, dan kedekatan individu dengan Tuhan. Hal ini sesuai dengan pendapat Zamroni (2020), pendekatan spiritual dalam pendidikan bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran bahwa tugas sebagai pendidik adalah amanah yang harus dijalankan dengan tanggung jawab Pendekatan ini memperkuat membentuk karakter, sehingga berdampak pada kualitas pengajaran dan hubungan dengan peserta didik (Zamroni et al., 2025)
d. Motivasi adalah faktor pendorong yang membuat seseorang memiliki kemauan untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu, Hal ini sesuai dengan pendapat nya Uno (2021), motivasi merupakan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan semangat, baik karena faktor dari dalam diri (seperti keinginan untuk maju) maupun dari luar (seperti penghargaan atau dukungan lingkungan). Dalam konteks kepemimpinan KH. Maskur Ali motivasi guru sangat penting agar mereka terus berusaha meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya (Rukmini Nugrahaeni et al., 2024) Sedangakan pendapat Sardiman (2020), menyatakan bahwa semangat merupakan salah satu bentuk dari motivasi yang tampak secara nyata, seperti dalam kesungguhan bekerja, tidak mudah menyerah, dan memiliki tekad untuk mencapai hasil yang lebih baik. Semangat yang tinggi pada guru akan mendorong mereka untuk terus berkembang, berinovasi,

dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab (Fatimah et al., 2022).

Selanjutnya berdasarkan analisis kepemimpinan KH Maskur Ali mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat dipahami sebagaimana gambar berikut:



Gambar 4.7 Kepemimpinan Transformasional

Dari gambar 4.7 di atas dapat di jelaskan bahwa KH Maskur Ali mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional yang kuat melalui keteladanan pribadi, komunikasi terbuka, dan pendekatan spiritual. Hal ini sejalan dengan teori Bass & Avolio (1994) mengenai empat dimensi kepemimpinan transformasional , yaitu:

1) *Idealized Influence* (Pengaruh Yang Di Hormati)
   Memberi teladan dalam disiplin, tanggung jawab, Menjadi panutan bagi guru.
2) *Inspirational Motivation* (Motifasi Yang Menginspirasi)
   Memberi motivasi secara personal, Menumbuhkan semangat belajar dan meningkatkan kualitas diri.
3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)
   Mendorong guru berpikir kritis dan kreatif, Mengikutsertakan guru dalam pelatihan
4) *Individualized Consideration* (Perhatian Individual)

Pembinaan berkelanjutan secara personal, Dialog langsung dan pendekatan spiritual, Memahami kebutuhan dan kondisi tiap guru (Bernard M_ Bass, 1985).

Keteladanan beliau mencerminkan *Idealized Influence*, di mana guru-guru menjadikan beliau sebagai figur teladan. Sementara dorongan beliau agar guru terus belajar dan berinovasi mencerminkan *Intellectual Stimulation* tidak itu juga beliau juga mencerminkan *Inspirasional Motivation* para guru merasa di beri dukungan, semangat, harapan, dan motivasi sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik dan merasa terinspirasi oleh tujuan bersama.

Keadaan dilapangan setelah peneliti melakukan penelitian, hasilnya yakni menunjukkan bahwa kepemimpinana KH. Maskur Ali dalam mengembangkan profesionalisme guru dapat menjadi motifasi guru untuk terus berkembang, sesuai yang di jelaskan oleh kebijakan *UURI No. 14 Tahun 2005* tentang Guru dan Dosen (UU 14-2005 Guru dan Dosen, 2005) guru profesional adalah tenaga pendidik yang mampu memenuhi standar dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk dikuasai dan diaplikasikan guru secara efektif di lapangan. Dalam hal ini, standar yang dimaksud adalah keempat standar kompetensi guru yaitu:

a. Kompetensi pedagogik (kemampuan mengajar)
b. Kompetensi kepribadian (karakter yang baik)
c. Kompetensi sosial (kemampuan berinteraksi dengan orang lain)
d. Kompetensi professional (kemampuan dalam bidang pendidikan yang selalu diperbarui).

Keempat kompetensi ini saling mendukung untuk menciptakan guru yang berkualitas dan mampu memberikan pendidikan yang baik bagi semua siswa (Wulandari & Nurhaliza, 2022)

Berdasarkan pembahasan di atas hasil penelitian di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan KH. Maskur Ali dalam mengembangkan profesionalisme guru di unit pendidikan formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng bersifat transformasional, yang tercermin melalui empat pola utama: keteladanan**,** pembinaan berkelanjutan, pendekatan spiritual, serta motivasi dan semangat**.** Ke empat pola ini mengarah pada dua kategori besar dalam pengembangan

guru, yaitu pembentukan karakter dan penguatan kompetensi profesional**.**

4.3.2 Tantangan Dan Peluang Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil yang di peroleh di lapangan Dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru, Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng di bawah, kepemimpinan transformasional KH. Maskur Ali menghadapi berbagai tantangan dan peluang Berikut ini adalah uraian secara mendalam mengenai kedua aspek tersebut:

Tantangan Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru:

a. Kurangnya Kesadaran Profesionalisme Guru
   Masih terdapat sebagian guru yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya profesionalisme dalam dunia pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya minat terhadap kegiatan pelatihan, evaluasi diri, serta kurangnya inisiatif untuk melakukan pengembangan kompetensi secara mandiri.
b. Latar Belakang Pendidikan yang Beragam
   Tidak semua guru memiliki latar belakang pendidikan formal yang memadai. Banyak dari mereka yang berasal dari jalur nonformal atau pesantren, sehingga membutuhkan proses adaptasi yang lebih panjang untuk mengikuti standar profesional guru secara nasional.
c. Padatnya Aktivitas dan Keterbatasan Waktu
   Guru-guru di Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng tidak hanya mengajar, tetapi juga terlibat dalam berbagai kegiatan kepesantrenan lainnya. Padatnya jadwal menyebabkan sulitnya mengalokasikan waktu khusus untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri.
d. Terbatasnya Sumber Daya dan Anggaran
   Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas serta minimnya anggaran dana untuk program pelatihan dan pengembangan guru. Hal ini memengaruhi kesinambungan dan kualitas pembinaan yang dapat diberikan secara rutin.
e. Evaluasi dan Perubahan
   Sebagian guru menunjukkan resistensi terhadap proses

evaluasi, baik evaluasi kinerja maupun metode pembelajaran. Hal ini menjadi penghambat dalam pembentukan pola pikir terbuka yang menjadi ciri utama dari profesionalisme guru.

Peluang Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru:

a. Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali
   Gaya kepemimpinan KH. Maskur Ali yang mengedepankan pendekatan personal, pembinaan spiritual, dan pembelajaran berbasis keteladanan telah menjadi kekuatan utama dalam membangkitkan semangat guru. Kepemimpinan ini menciptakan iklim kerja yang mendukung proses peningkatan profesionalisme.
b. Dukungan dari Pimpinan dan Yayasan
   Dukungan penuh dari pimpinan pondok dan yayasan memberikan legitimasi dan dorongan moral bagi guru untuk berkembang. Hal ini juga membuka akses bagi kerja sama eksternal dengan berbagai lembaga pendidikan atau instansi pemerintah.
c. Kerja Sama Eksternal dan Dukungan Masyarakat
   Pondok Pesantren Ibnu Sina memiliki peluang besar untuk bekerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi, dinas pendidikan, serta organisasi profesi guru. Selain itu, dukungan masyarakat dan wali santri memberikan energi positif terhadap seluruh proses pembinaan.
d. Potensi Penguatan Sistem Pembinaan Internal
   Dengan adanya suasana pembinaan yang kondusif, pondok pesantren dapat mengembangkan sistem pembinaan internal yang lebih sistematis dan berkelanjutan, seperti mentoring antar guru, pelatihan rutin, dan forum diskusi keilmuan.
e. Resistensi guru terhadap evaluasi dapat menjadi peluang untuk membangun budaya reflektif. Dengan pendekatan komunikatif dan keteladanan KH. Maskur Ali, guru didorong untuk terbuka terhadap perubahan. Pelibatan guru dalam proses evaluasi juga menciptakan rasa memiliki dan membangun sistem evaluasi yang lebih humanis serta kontekstual.

Tantangan dan peluang kepemimpinan KH. Maskur Ali

ini juga dapat di lihat dengan cara menggunakan analis SWOT yang dapat menggambarkan secara sistematis kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses) dari sisi internal, serta peluang (opportunities) dan tantangan atau ancaman (threats) dari sisi eksternal yang dihadapi dalam pengembangan profesionalisme guru. Berikut ini adalah tabel analisis SWOT tantangan dan peluang kepemimpinan KH. Maskur Ali pengembangan profesionalisme guru:

Tabel 4.5 Tantangan Dan Peluang Analisis SWOT Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali

Strengths (Kekuatan)	Weaknesses (Kelemahan)
1. Semangat guru yang tinggi dan loyalitas dalam mengabdi di Yayasan Ibnu Sina Genteng. 2. Dukungan penuh dari pimpinan pondok 3. Suasana pembinaan yang membangkitkan semangat dan pendekatan personal dari KH. Maskur Ali. 4. Adanya dukungan dari seluruh elemen pendidikan.	7. Kurangnya kesadaran guru terhadap pentingnya profesionalisme. 8. Keterbatasan latar belakang pendidikan guru. 9. Sulitnya membentuk pola pikir guru agar terbuka terhadap evaluasi. 10. Padatnya aktivitas guru yang menghambat keikutsertaan dalam pelatihan. 11. Terbatasnya sumber daya manusia dan dana.
Opportunities (Peluang)	Threats (Ancaman)
1. Adanya akses kerja sama eksternal yang mendukung peningkatan profesionalisme guru. 2. Dukungan dari elemen eksternal pendidikan seperti masyarakat, wali murid, dan instansi lain.	1. Tuntutan profesionalisme guru dari masyarakat dan pemerintah yang semakin tinggi. 2. Keterbatasan anggaran dana eksternal dari pemerintah atau sponsor. 3. Perubahan kebijakan pendidikan nasional yang berdampak pada sistem pendidikan di pesantren.

Sumber: Analisis Peneliti,2025

1. Strength (Kekuatan)

   Kekuatan yang dimiliki pondok pesantren dalam upaya pengembangan profesionalisme guru terletak pada semangat guru yang tinggi serta loyalitas mereka terhadap lembaga. Dukungan penuh dari pimpinan, khususnya KH. Maskur Ali, melalui pendekatan yang personal dan pembinaan yang intensif, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Suasana pembinaan tersebut turut membangkitkan motivasi guru untuk terus berkembang. Selain itu, dukungan dari seluruh elemen pendidikan, baik internal maupun eksternal, turut memperkuat pelaksanaan program pembinaan.

2. Weakness (Kelemahan)

   Beberapa kelemahan yang ditemukan dalam proses pengembangan profesionalisme guru di antaranya adalah masih rendahnya kesadaran sebagian guru akan pentingnya profesionalisme. Hal ini dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang beragam dan belum semuanya memenuhi standar profesional guru. Di sisi lain, pola pikir guru yang cenderung konvensional juga menjadi tantangan dalam penerimaan evaluasi dan inovasi. Padatnya aktivitas guru, baik dalam kegiatan mengajar maupun aktivitas pesantren, menjadi hambatan dalam mengikuti pelatihan. Keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran dana juga menjadi kendala yang cukup signifikan dalam mengoptimalkan pembinaan profesional.

3. Opportunity (Peluang)

   Terdapat peluang yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang pengembangan profesionalisme guru, seperti terbukanya akses kerja sama dengan berbagai pihak eksternal, baik instansi pendidikan, pemerintah, maupun organisasi keagamaan. Selain itu, adanya dukungan dari masyarakat, wali murid, dan tokoh-tokoh pendidikan juga merupakan kekuatan eksternal yang sangat potensial dalam mendorong perubahan dan perbaikan sistem pembinaan guru.

4. Threat (Ancaman)

   Ancaman utama dalam proses pengembangan profesionalisme guru adalah meningkatnya tuntutan dari

masyarakat dan pemerintah terhadap kualitas guru. Guru dituntut untuk memenuhi kualifikasi profesional sesuai standar nasional. Selain itu, keterbatasan bantuan dana eksternal dari pemerintah dan sponsor juga menjadi kendala. Perubahan kebijakan pendidikan nasional yang tidak selalu linear dengan sistem pendidikan pesantren dapat mempersulit adaptasi, terutama bagi guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan formal yang memadai.

Untuk menganalisis strategi kepemimpinan KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru, peneliti menggunakan pendekatan analisis SWOT. Berikut tabel analisis SWOT untuk strategi kepemimpinan KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Pola ini menunjukkan bahwa beliau mampu mengelola tantangan dan memaksimalkan peluang**,** yang mengarah pada mampu menyesuaikan diri dengan perubahan atau kondisi yang baru dan cepat tanggap dalam kepemimpinan nya, Hal ini memperkuat pandangan teori dari Canni Loren Sianturi(2021) pemimpin yang mampu membaca situasi dan merespon dengan solusi yang sesuai konteks (Canni & Sianturi, 2021).

Dalam konteks Islam, tantangan dan peluang ini dapat direfleksikan melalui QS. Al-Insyirah: 6-7:

اِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًاۙ ٦
فَاِذَا فَرَغْتَ فَانْصَبْۙ ٧

Yang Artinya*:"sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari satu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)."*

Menurut Tafsir Al-Muyassar, ayat ini mengajarkan bahwa setiap kesulitan pasti ada kemudahan, dan seorang muslim dituntut untuk terus berusaha. KH. Maskur Ali menerapkan nilai ini dalam praktik kepemimpinannya dengan menjadikan keterbatasan sebagai pemacu inovasi

dalam pembinaan guru (Raden Irsyad, 2021).

Berdasarkan pembahasan di atas hasil penelitian di lapangan, dapat disimpulkan bahwa KH. Maskur Ali menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang transformasional ini dalam menghadapi berbagai tantangan dalam pengembangan profesionalisme guru. Meskipun beliau dihadapkan pada sejumlah hambatan namun beliau mampu mengelola kondisi tersebut dengan bijak dan penuh inovasi dan motifasi. beliau juga mampu memanfaatkan peluang yang ada sehingga kepemimpinan beliau yang menjadikan tantangan sebagai peluang untuk berkembang**.**

4.3.3 Strategi KH. Maskur Ali Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil yang di peroleh di lapangan strategi yang digunakan KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat diklasifikasikan menjadi tiga pendekatan utama:

a. Pengembangan Intensif
   Mengadakan pelatihan rutin, workshop, serta evaluasi pembelajaran berkala untuk peningkatan keterampilan.
b. Pengembangan Koperatif
   Mendorong kolaborasi antar guru, seperti diskusi kelompok bimbingan sesama rekan sejawat, serta studi kasus bersama.
c. Pengembangan Mandiri
   Memotivasi guru untuk terus belajar secara mandiri melalui seminar, membaca buku, dan mengikuti pelatihan luar pondok.

Beliau juga mengedepankan strategi pendekatan personal dan spiritual**,** seperti memberikan nasihat secara individu, membimbing guru dalam hal akhlak dan motivasi, serta menyisipkan nilai-nilai keislaman dalam setiap pembinaan nya, strategi ini mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif, penuh semangat, Guru merasa dihargai, dibimbing, dan didorong untuk terus memperbaiki diri, baik dari sisi kemampuan maupun integritas pribadi.

Prinsip ini sangat selaras dengan sabda Nabi Muhammad SAW dalam Hadis Riwayat Bukhari**:**

خَيْرُكُمْ مَنْ تَعَلَّمَ ٱلْقُرْآنَ وَعَلَّمَهُ

Artinya: *"Sebaik-baik kalian adalah orang yang belajar Al-Qur'an dan mengajarkannya."* (HR. Bukhari).

Hadis ini menekankan pentingnya pembinaan berkelanjutan dalam ilmu, dan bahwa mengajar bukan hanya soal pengetahuan, tetapi juga proses mentransfer nilai. KH. Maskur Ali menghidupkan nilai ini melalui strategi pembinaan yang profesionalitas melalui kepemiminan yang bersetrategi. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT memerintahkan umat manusia untuk senantiasa berlomba-lomba dalam melakukan kebaikan, sebagaimana firman-Nya dalam Surah *Al-Baqarah ayat 148:*

فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ

Artinya: "*Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan"* Ayat ini menjadi acuan penting dalam membangun etos kerja dan semangat pengembangan diri, termasuk dalam konteks profesionalisme guru.

Berdasarkan teori Indriyani & Hasanah (2021) strategi pengembangan profesional guru terdiri dari tiga strategi utama yaitu stategi intensif, strategi koperatif, strategi mandiri (mochamad fatan, 2021). seperti yang di terapkan oleh KH. Maskur ali dalam mengembangan profesionalisme guru yang ada di Yayasan Ibnu Sina Genteng semuanya dilakukan oleh KH. Maskur Ali, dan di perkuat dengan tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 4.6 Strategi Kepemimpinan

Jenis Strategi	**Bentuk kegiatan**	**Implikasi KH. Maskur Ali**
Intensif	Pelatihan, Workshop,Pembinaan	Diadakan Pelatihan Dan Pembinaan
Koperatif	Diskusi Atau Monitoring Sesame Guru	Membentuk Komunikasi Yang Baik Antara Sesame Guru

Mandiri	Guru Di Diorong Dengan Kesadaran Nya Sendiri Melalui Seminar Dan Lain Sebagainya	Memberikan Kesempatan Guru Untuk Pelatihan Di Luar Atau Melakukan Studi Lanjut.

Sumber: Dokumen Yayasan Ibnu Sina Genteng

1. Strategi Intensif
   Strategi intensif dilakukan dengan memberikan pelatihan berkala dan pembinaan kepada guru-guru. KH. Maskur Ali mengadakan kegiatan ini untuk memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru, baik dari sisi pedagogik, metodologi pengajaran, maupun nilai-nilai keislaman. Pelatihan biasanya dilakukan melalui kegiatan internal seperti workshop guru, serta menghadirkan pemateri dari luar untuk memperkaya wawasan.
2. Stategi Koperatif
   Strategi ini bertujuan menciptakan budaya kerja kolaboratif antar guru. KH. Maskur Ali mendorong para guru untuk saling berdiskusi mengenai metode mengajar, tantangan di kelas, dan berbagi solusi. Kegiatan ini biasanya dilakukan secara informal maupun melalui forum rutin seperti rapat guru atau kelompok kerja.
3. Stategi Mandiri
   Strategi ini menekankan pada kesadaran pribadi guru untuk terus berkembang. KH. Maskur Ali tidak hanya memberi ruang, tetapi juga mendukung guru untuk mengikuti seminar, pelatihan eksternal, atau melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi. Beliau memahami bahwa pengembangan profesional tidak hanya harus datang dari sistem, tetapi juga dari motivasi individu.

Untuk menganalisis strategi kepemimpinan KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru, peneliti menggunakan pendekatan analisis SWOT. Berikut tabel

analisis SWOT untuk strategi kepemimpinan KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Berikut ini adalah analisis SWOT terhadap strategi KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru di Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng, berdasarkan tiga strategi utama: Intensif, Koperatif, dan Mandiri:

Tabel 4.6 Strategi SWOT Kepemimpinan Transformasional KH. Maskur Ali

Jenis Strategi	Penjabaran Strategi
Strategi SO (Kekuatan untuk Memanfaatkan Peluang)	KH. Maskur Ali memanfaatkan kekuatan kepemimpinannya yang inspiratif dan dukungan yayasan untuk mengadakan program pelatihan dan pembinaan guru secara intensif, dengan memanfaatkan kepercayaan masyarakat dan kerja sama dengan pihak luar.
Strategi WO (Kelemahan untuk Memanfaatkan Peluang)	Mengatasi keterbatasan fasilitas dan motivasi guru dengan memanfaatkan peluang kerja sama eksternal seperti pelatihan dan seminar, serta dukungan dari guru muda yang semangat belajar.
Strategi ST (Kekuatan untuk Mengatasi Ancaman)	Menggunakan pendekatan spiritual dan keteladanan pemimpin untuk membangun loyalitas guru dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan nasional dan persaingan antar lembaga pendidikan.
Strategi WT (Mengurangi Kelemahan untuk Mengatasi Ancaman)	Mengurangi ketergantungan pada figur pemimpin dan meningkatkan motivasi guru melalui pembiasaan belajar mandiri, studi lanjut, dan pengembangan kapasitas individu secara berkelanjutan.

Sumber Analisis Peneliti, 2025

Tabel di atas menyajikan analisis strategi KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru berdasarkan pendekatan SWOT, yang mengintegrasikan antara faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta faktor eksternal (peluang dan ancaman) untuk merumuskan langkah strategis yang relevan dan efektif.

1. Strategi SO (Strength-Opportunities)
   Strategi ini memanfaatkan kekuatan internal kepemimpinan KH. Maskur Ali yang inspiratif dan spiritual, serta dukungan kuat dari yayasan. Melalui kekuatan ini, beliau memaksimalkan peluang berupa kepercayaan masyarakat dan potensi kerja sama eksternal untuk menyelenggarakan program pelatihan, pembinaan intensif, dan peningkatan kapasitas guru.
2. Strategi WO (Weakness-Opportunities)
   Dalam strategi ini, KH. Maskur Ali berupaya mengatasi kelemahan internal seperti keterbatasan fasilitas dan kurangnya motivasi sebagian guru. Hal ini dilakukan dengan memanfaatkan peluang kerja sama eksternal, seperti mengikutsertakan guru dalam seminar, pelatihan luar lembaga, serta memanfaatkan semangat guru muda untuk menjadi agen perubahan di lingkungan sekolah.
3. Strategi ST (Strength-Threats)
   Strategi ini menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi ancaman eksternal seperti perubahan kebijakan pendidikan nasional dan persaingan antar lembaga. KH. Maskur Ali mengedepankan pendekatan spiritual dan keteladanan sebagai pemimpin untuk membangun loyalitas dan komitmen guru, sehingga mereka tetap teguh dalam visi lembaga meskipun menghadapi tekanan dari luar.
4. Strategi WT (Weaknees-Threats)
   Strategi ini difokuskan untuk mengurangi kelemahan internal agar tidak diperparah oleh ancaman eksternal. Salah satu upaya yang

> dilakukan adalah mendorong kemandirian guru melalui pembiasaan belajar mandiri, pengembangan kapasitas individu, serta upaya regenerasi kepemimpinan agar lembaga tidak tergantung pada satu figur saja.

Berdasarkan pembahasan di atas hasil penelitian di lapangan, dapat disimpulkan bahwa Strategi KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru selaras dengan teori-teori kepemimpinan transformasional dan pengembangan profesi. Beliau tidak hanya fokus pada penguatan kompetensi, tetapi juga membentuk karakter dan spiritualitas guru. Strategi yang diterapkan KH. Maskur Ali bersifat menyeluruh, mencakup aspek teknis dan spiritual. Pendekatan ini mampu menjadikan guru lebih kompeten, percaya diri, dan memiliki tanggung jawab moral dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik yang professional sesuai dengan perkebangan zaman.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Bentuk kepemimpinan transformasional KH. Maskur Ali dalam mengembangkan profesionalisme guru tercermin melalui pemberian keteladanan dalam sikap dan perilaku, komunikasi yang inspiratif, serta pemberdayaan guru secara berkelanjutan. KH. Maskur Ali memposisikan dirinya tidak hanya sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai figur spiritual dan motivator yang mendorong perubahan positif dalam diri para guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass, yang mencakup empat dimensi utama: (1) *Idealized Influence*, di mana KH. Maskur Ali menjadi panutan dalam nilai-nilai moral dan religius; (2) *Inspirational Motivation*, melalui penyampaian visi dan pesan-pesan motivasional yang membangkitkan semangat guru; (3) *Intellectual Stimulation*, dengan mendorong guru untuk berpikir kritis, kreatif, dan terbuka terhadap perubahan; serta (4) *Individualized Consideration*, yang tercermin dari perhatian beliau terhadap perkembangan masing-masing guru melalui pendekatan personal dan pembinaan berkelanjutan.
2. Pengembangan profesionalisme guru di Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks, seperti: 1) kurangnya kesadaran akan pentingnya profesionalisme, 2) latar belakang pendidikan guru yang beragam, 3) keterbatasan waktu akibat padatnya aktivitas, hingga hambatan berupa
   4) minimnya sumber daya manusia dan 5) anggaran pembinaan. Tantangan-tantangan ini berpotensi menghambat proses peningkatan mutu guru apabila tidak ditangani secara strategis dan berkelanjutan. Namun demikian, di balik tantangan tersebut, terdapat peluang besar yang dapat dimaksimalkan. Di antaranya adalah: 1) hadirnya kepemimpinan transformasional KH. Maskur Ali yang mampu menginspirasi dan 2) membina guru secara personal,
   3) dukungan penuh dari pimpinan dan pengurus yayasan, serta
   4) suasana pembinaan yang positif. Selain itu, 5) keterbukaan terhadap kerja sama eksternal juga menjadi peluang penting dalam mendukung peningkatan kualitas guru.
3. Strategi Yang Digunakan KH. Maskur Ali dalam meningkatkan profesionalisme guru mencakup 1) pengembangan Intensif Mengadakan pelatihan rutin, workshop, serta evaluasi pembelajaran berkala untuk peningkatan keterampilan. 2) Pengembangan

Koperatif, mendorong kolaborasi antar guru, seperti diskusi kelompok bimbingan sesama rekan sejawat, serta studi kasus bersama. 3) Pengembangan Mandiri, memotivasi guru untuk terus belajar secara mandiri melalui seminar, membaca buku, dan mengikuti pelatihan luar pondok. Strategi-strategi tersebut dianalisis menggunakan analisis SWOT**,** yang menunjukkan bahwa: 1) Kekuatan (Strengths)**:** Teladan pemimpin, pendekatan spiritual, komunikasi terbuka, dan dukungan yayasan. 2) Kelemahan (Weaknesses): Kurangnya motivasi sebagian guru, keterbatasan fasilitas dan anggaran, serta latar belakang pendidikan yang belum merata. 3) Peluang (Opportunities): Kepercayaan masyarakat, semangat guru muda, peluang kerja sama pelatihan, dan kesadaran pentingnya pengembangan guru. 4) Ancaman (Threats): Persaingan antar lembaga, perubahan kebijakan nasional, ketergantungan pada pemimpin tunggal, serta perubahan sosial-budaya yang cepat.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Imlikasi Teori

   Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan penguatan terhadap teori kepemimpinan transformasional dari sosok kiai pesantren sebagai upaya dalam mengembangkan profesionalisme guru unit pendidikan formal pondok pesantren terutama melalui pendekatan nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits.

2. Implikasi Kebijakan

   Hasil penelitian dapat dijadikan masukan untuk pengambilan suatu keputusan atau kebijakan terkait implementasi kepemimpinan transformasional KH. Maskur Ali dalam mengembangkan profesionalisme guru unit pendidikan formal pondok pesantren Ibnu Sina Genteng dengan pendekatan nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits.

5.3 Keterbatasan Peneliti

1. Waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat, maka tidak semua dinamika kepemimpinan dan proses peningkatan profesionalisme guru dapat tergali secara mendalam.

2. Terbatasnya kemampuan peneliti dalam mengembangkan dan menyusun dan membuat dokumen ini perlu ditingkatkan untukmempersiapkan masa depan.
3. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kami berharap dapat lebih disempurnakan lagi oleh peneliti berikutnya yang membahas topik yang sama.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi KH. Maskur Ali Sebagai Pimpinan Pesantren Ibnu Sina

   Diharapkan untuk terus semangat, mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang telah terbukti efektif dalam mendorong profesionalisme guru. Beliau juga dapat memperluas ruang kolaborasi dan membuka lebih banyak ruang pelatihan inovatif guna menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dengan pendekatan nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits.
2. Bagi Guru Pondok Pesantren Ibnu Sina

   Guru-guru diharapkan semakin proaktif dalam mengembangkan kompetensi diri**,** baik melalui pelatihan formal maupun belajar mandiri. Penting bagi para guru untuk tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga menumbuhkan nilai spiritualitas, tanggung jawab, dan keteladanan dalam proses mengajar.
3. Bagi Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina

   Yayasan diharapkan terus mendukung kebijakan pimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Termasuk dalam hal ini adalah penyediaan fasilitas pelatihan, peningkatan kesejahteraan guru, serta pengalokasian anggaran khusus untuk pengembangan SDM.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini hanya berfokus pada satu lingkungan pesantren. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup kajian**,** baik dari sisi objek, pendekatan, maupun metode, seperti membandingkan gaya kepemimpinan transformasional di berbagai pesantren lain.

DAFTAR PUSTAKA

Akhyar, M., Sesmiarni, Z., Febriani, S., & Gusli, R. A. (2024). Penerapan kompetensi profesional guru pendidikan agama Islam (PAI) dalam meningkatkan keterampilan berpikir kritis siswa. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(2), 606–618.

A. Mukti Ali. (2022). *pesantren*.

Anarki, L., Fadli, A., Ali, S., & Al-Idrus, J. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren*. *9*(1). https://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v9i1.1117

Arifin, S., Chotib, M., Rahayu, N. W. I., Hosaini, H., & Samsudi, W. (2024). Kiai's Transformative Leadership in Developing an Organizational Culture of Islamic Boarding Schools: Multicase Study. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, *16*(2), 2608–2620.

Arif Wardana, D., Islam Negeri Sumatera Utara hotmatuaparalian, U., & Yuzaidi, uinsuacid. (2023). *IMPLEMENTASI PRINSIP AMAR MAKRUF NAHI MUNKAR SEBAGAI ETIKA POLITIK Hotmatua Paralian* (Vol. 22, Issue 2). https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ushuluddin

arin arja. (2024). *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP GURU PESANTREN TERKAIT KEKERASAN DAN PERLAKUAN TIDAK ADIL DI KABUPATEN BIREUEN*.

Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023a). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, *9*(2), 1061–1070. https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104

Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023b). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, *9*(2), 1061–1070. https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104

Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023c). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, *9*(2), 1061–1070.

Asniah, A., Evi, F., & Rijal, P. (2024). Peran Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *ILJ: Islamic Learning Journal*, *2*(1), 74–96.

Bagus Irsalulloh, D., Maunah, B., Sayyid, U., & Rahmatullah, A. (2021). *PERAN LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM SISTEM PENDIDIKAN INDONESIA*. https://jurnal.habi.ac.id/index.php/Pendikdas

Bagus Nur 'Aliimu, Bambang Sumardjoko, & Ari Anshori. (2025). Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru di SMPN 1 Kedawung. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, *5*(2), 517–543. https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v5i2.5901

Bernard M_ Bass. (1985). *Transformational Leadership, Second Edition -- Bernard M_ Bass*.

Canni, P. :, & Sianturi, L. (2021). *PENGEMBANGAN PROFESIONALISME GURU*. www.freepik.com

Charles J. Keating. (2022). *teori kepemimpinan*.

Creswell, J. W., & David Creswell, J. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.

Dalimunthe, D. S. (2023). Transformasi Pendidikan Agama Islam: Memperkuat Nilai-nilai Spiritual, Etika, dan Pemahaman Keislaman dalam Konteks Modern. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(1), 75–96.

Dewi, A. C. (2024). *PERAN PENDIDIKAN DALAM MEMBANGUN KARAKTER*.

Duhita Permata, H., & Nurhayati, N. (2022). KEPEMIMPINAN AGILE (AGILE LEADERSHIP) DAN PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN SUATU ORGANISASI. In *Educational Leadership* (Vol. 4, Issue 1).

Fadli, S., & Yunus, Y. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JOURNAL OF SCIENCE AND SOCIAL RESEARCH*, *6*(2), 416–422.

Fathiyyah, L., Khusna, H. K., Islam, M. P., Uin, P., Semarang, W., Pati, K., & Tengah Indonesia, J. (2024). Conferences Series Learning Class Kepemimpinan Transformasional Kiai Pesantren Salaf Di Era Disrupsi

5.0 Studi Kasus Pondok Pesantren Kulon Banon, Desa Kajen, Kabupaten Pati. *Gunung Djati Conference Series*, *45*.

Fatimah, S., Agustina, A., Zafri, Z., Astuti, H., & Putri, W. D. (2022). Reward Penguat Motivasi Anak untuk Berliterasi. *Suluah Bendang: Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, *22*(2), 311. https://doi.org/10.24036/sb.02940

fitriyana. (2024). *Artikel+1+Agus+Salim+Metro+Hal+117-125*.

Gabriel, A. S., Arena, D. F., Calderwood, C., Campbell, J. T., Chawla, N., Corwin, E. S., Ezerins, M. E., Jones, K. P., Klotz, A. C., Larson, J. D., Leigh, A., MacGowan, R. L., Moran, C. M., Nag, D., Rogers, K. M., Rosen, C. C., Sawyer, K. B., Shockley, K. M., Simon, L. S., & Zipay, K. P. (2022). *Building Thriving Workforces from the Top Down: A Call and Research Agenda for Organizations to Proactively Support Employee Well-Being** (pp. 205–272). https://doi.org/10.1108/s0742-730120220000040007

Harmathilda, H., Yuli, Y., Hakim, A. R., & Supriyadi, C. (2024). TRANSFORMASI PENDIDIKAN PESANTREN DI ERA MODERN : ANTARA TRADISI DAN INOVASI. *Karimiyah*, *4*(1), 33–50. https://doi.org/10.59623/karimiyah.v4i1.51

Ibnu Prayoga, F., Masruroh, N., & Vina Safitri, N. (2023). *Social, Humanities, and Educational Studies Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia*. https://jurnal.uns.ac.id/shes

Imron, A., Supangat, S., & Rosyidah, N. (2016). PENGUATAN KESADARAN HUKUM PERLINDUNGAN ANAK BAGI GURU MADRASAH DINIYAH TAKMILIYAH DAN PONDOK PESANTREN ANAK-ANAK SE KABUPATEN BLORA JAWA TENGAH. *Dimas: Jurnal Pemikiran Agama Untuk Pemberdayaan*, *15*(2), 1. https://doi.org/10.21580/dms.2015.152.743

Ismunandar, A. (2021). *UU No. 20 Tahun 2003, pendidikan formal bertujuan membentuk karakter peserta didik*.

Lukman, M. I., Tang, M., & Habibah, S. (2024). Profesionalisme Guru Pengelolaan Sumber-Sumber Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu di SMPIT Mukhlisin Kabupaten Gowa.

Attractive : Innovative Education Journal, *5*(2). https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/

manfed ziemek. (2022). *pesantren dalam perubahan sosial*.

Marwazi. (2024). *pendidikan pesantren melalui UU no 18 tahun 2019*.

Masrufah Masrufah. (2025). Transformasi Pendidikan Pondok Pesantren Mauidzul Amin Al-Islamy Bunangkah Tengah : Memadukan Pendidikan Salaf dan Pendidikan Modern. *IHSANIKA : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, *3*(1), 321–330. https://doi.org/10.59841/ihsanika.v3i1.2214

Matthew B. Miles, A. M. H. J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis-A Methods Sourcebook, 3rd Edition 2014 [Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, Johnny Saldaña]*.

Maullidina, K., Mulyani, E. S., & Atikah, C. (2023). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kualitas Pendidikan. In *Journal of Education Research* (Vol. 4, Issue 4).

M. MUNIR. (2023). *dakwah multukultural*.

mochamad fatan. (2021). *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*. http://ejurnalunma.ac.id/index.php/madinasika

MUHAMAD SUHARDI. (n.d.). *4254-Article Text-27940-1-10-20250114*.

Muhith. (2020). *14. edit Metopen_Pak Muhith dkk (1)*.

Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, *1*(2).

Muktamar, A., Pinto, J., Lamaddukkelleng Sengkang, I., & Artikel, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. In *Journal Of International Multidisciplinary Research*.

Munawir. (2024). *Implementasi Pendidikan Agama Islam Dalam Penanaman Budaya Religius Untuk Meningkatkan Pembentukan Karakteristik Islami*.

Mustofa, A., Mauna, B., & Patoni, A. (2024). DIMENSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, *06*(01). https://doi.org/10.15642/JAPI.2024.6.1.25-34

Muthahari Ramadhani, M., Supit, D., Hamid Arribathi, A., Daniel Ari Santie, Y., Ma, S., Sartika, D., Mesra, R., Arafah Bahruddin, S., Kartika Hanum, G., Cahyo Purnomo, A., & Dolosenda, H. (2022). *Manajemen Pendidikan*.

Nadir, M., Bakhtiar, Y., Husain, M., Faizin, R. N., & Rohman, A. (2023). ANALISIS MODEL KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DI PONDOK PESANTREN IBNU SINA SETAIL GENTENG. *Jurnal Tarbiyatuna*, *4*(2).

Qomariyah, E., & Deski, M. A. (2024). *SEJARAH DAN PERKEMBANGAN PONDOK PESANTREN Issue Process Abstract*. *5*(2), 2723–3995. https://doi.org/10.58773/alnaqdu.v5i2

Raden Irsyad. (2021). *tafsir al muyasar dan tafsir al jalalain*.

Rauf, B., Br Brutu, F., Helga, N., Samosir, A., Dari, B. W., & Dewi Siregar, Y. (2021). *BUDAYA ORGANISASI PONDOK PESANTREN TARBIYAH ISLAMIYAH AR-RAUDHATUL HASANAH PAYA BUNDUNG MEDAN*. https://journalpedia.com/1/index.php/jpkp

Rifdillah, M., Sappayani, S., Wahyudin, W., Firdaos Uin, R., Maulan, S., & Banten, H. (2024). KEBIJAKAN KEPEMIMPINAN KIAI YANG BERDAMPAK KEPADA KESEJAHTERAAN GURU DI PONDOK PESANTREN. *Agustus*, *4*(3).

Risnawati, R., Windayani, N., Maryani, A., Fadhilah, N., & Sunan Gunung Djati Bandung, U. (2024). *Upaya Meningkatkan Keteladanan Siswa melalui Model Problem Based Learning pada Materi Khulafaur Rasyidin di SDN 149 Cigadung*. https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JAWARA/index

robert K yin. (2018). *metode penelitian*.

Rukmini Nugrahaeni, S., Saefuddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung, A., Sunan Gunung Djati Bandung, U., & Yanuar Rahman, A. (2024). *Hubungan Gaya Mengajar Guru dengan Motivasi Belajar Peserta Didik pada Mata Pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam* (Issue 3).

Safanikah, S., & Rahayu, N. (2024). *PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS GURU MELALUI PENDIDIKAN PROFESI GURU (PPG) DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN INDONESIA*. *XIV*(1).

Sam, R., & Sulastri, C. (2024). Profesionalisme Guru dan Dampaknya terhadap Hasil Belajar Siswa. *Arini: Jurnal Ilmiah Dan Karya Inovasi Guru*, *1*(1), 1–16.

Sandy Trang Dewi. (2023). Gaya Kepemimpinan dan…. *208 Jurnal EMBA*, *1*(3), 208–216.

Sri Rahayu, M., Hasan, I., Sari, M., & Yunus Batusangkar, M. (2023). RELAVANSI KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN DALAM PENDIDIKAN. *Juni*, *4*(1), 108–118. http://ejournal.undhari.ac.id/index.php/de_journal

Sudibyo, B. (2004). *Peta Jalan Merdeka…72*.

sulton syahril. (2023). *TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN*.

suvriadi panggabean. (2023). *Pengantar Manajemen Pendidikan*.

UU 14-2005 Guru dan Dosen. (2005). *UU 14-2005 Guru dan Dosen*.

UU. *No 18 Tahun 2019*. (n.d.).

uu no 18 tahun 2019. (2019). *SALINAN Menimbang a PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA*.

Wahrudin, B. (2023). Kepemimpinan Transformasional di Pondok Pesantren. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, *4*(2), 131–148. https://doi.org/10.21154/sajiem.v4i2.211

Wulandari, H., & Nurhaliza, I. (2022). *MENGEMBANGKAN POTENSI GURU YANG PROFESIONAL DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR*.

Zahra, S. A., Prabawa, B., & Yudiar}, D. (2025). *FORMULASI STRATEGI DESAIN DAN PERANCANGAN BRAND COMMUNICATION UNTUK STUDY CLUB AN-NAHL* (Vol. 12, Issue 1).

Zamroni, M. A., Fatikh, M. A., Sholihah, M., Azizah, N., & Kusrini, R. (2025). Membangun Karakter Islami Melalui Pendidikan Berbasis

Iman: Perspektif Teologis. *Journal of Islamic Values and Civilization*, *2*(1), 64–79. https://doi.org/10.59373/adiluhung.v2i1.116

Lampiran (21)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian

UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung – Banyuwangi
Alamat : PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi, No Hp : 08113129333
E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id, Kode Pos : 68491

Nomor : 51.2.12/035.38/FTK.UIMSYA/C.3/III/2025
Lamp. : -
Hal : **PENGANTAR PENELITIAN**

Kepada Yang Terhormat:
Kepala Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina
Genteng, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama	: Ma'rifatul Fitriyah
TTL	: Oku Timur, 05 Januari 2002
NIM	: 2111111003
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat	: Palembang, Sumatera Selatan
Dosen Pembimbing	: Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.

Untuk dapat diterima/melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program skripsi.
Adapun judul penelitiannya adalah: ***"Kepemimpinan Transformatif KH. Maskur Ali dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng"***

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Blokagung, 13 Maret 2025
Dekan

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

Lampiran 2 Surat Telah Menyelesaikan Penelitian

YAYASAN IBNU SINA
PONDOK PESANTREN IBNU SINA JALEN
GENTENG BANYUWANGI
Jln. Samiran No. 100 Jalen Setail Genteng Banyuwangi Telp. 0333 846819

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 015/PP.IBNUSINA/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina :

Nama : KH.Masykur Ali
Jabatan : Ketua Yayasan

Dengan ini menerangkan bahwa :
N a m a : Ma'rifatul Fitriyah
NIM : 2111111003
Status : Mahasiswa UIMSYA Blokagung
Judul : Kepemimpinan Transformatif KH. Masykur Ali dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng.

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian di Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina pada tanggal 02 Mei 2025 Dengan judul berikut :

"Kepemimpinan Transformatif KH. Masykur Ali dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng".

Demikian surat keterangan ini di buat, untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Genteng, 02 Mei 2025
Kepala Yayasan

YAYASAN PONDOK PESANTREN IBNU SINA GENTENG - BANYUWANGI

KH. Masykur Ali

Lampiran 3: Kartu Bimbingan

NAMA	**MA'RIFATUL FITRIYAH**
NIM	**2111111003**
FAKULTAS	**TARBIYAH DAN KEGURUAN**
ANGKATAN	**20211**
PROGRAM STUDI	**S1 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
PERIODE	**20242**

No	Periode	Hari/Tgl Pertemuan	Catatan Pertemuan/Konsultasi PA	Keterangan
1	20241	20 Mei 2025	Konsultasi dan persetujuan Ujian Skripsi	Mengecek kelengkapan skripsi sebelum ujian dan persetujuan ACC Ujian Skripsi
2	20241	17 Mei 2025	Konsultasi penyusunan abstrak	Menjelaskan teknis penyusunan abstrak
3	20241	15 Mei 2025	Konsultasi Bab 5 Kesimpulan	Menjelaskan penyusunan bab 5 kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah
4	20241	07 Mei 2025	Konsultasi pembahasan	Menjelaskan menampilkan pembahasan yang lebih menarik dengan adanya tabel dan gambar pendukung
5	20241	07 Mei 2025	Konsultasi pembahasan	Menjelaskan menampilkan pembahasan yang lebih menarik dengan adanya tabel dan gambar pendukung
6	20241	03 Mei 2025	Konsultasi penyusunan hasil pembahasan	Menjelaskan pembahasan berdasarkan teori utama yang dijadian landasan teori penelitian
7	20241	30 April 2025	Konsultasi penyusunan pembahasan	Menjelaskan cara penyusunan pembahasan berdasarkan data penelitian
8	20241	26 April 2025	Konsultasi Bab 4 Hasil dan Pembahasan	Menjelaskan cara penyusunan dan penyajian hasil wawancara dalam bab 4
9	20241	23 April 2025	Konsultasi Penyusunan Pedoman Wawancara	Menjelaskan cara penyusunan pedoman wawancara
10	20241	20 April 2025	Konsultasi prosedur pengumpulan data penelitian	Menjelaskan proses pengumpulan data melalui tiga tahapan observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi
11	20241	01 Maret 2025	Konsultasi pasca ujian Proposal	Menjelaskan langkah-langkah proses penelitian di lapangan setelah ujian proposal
12	20241	13 Februari 2025	Finalisasi penyusunan proposal	Mengecek proposal penelitian sebelum seminar proposal
13	20241	05 Januari 2025	Konseultasi BAB 3, metode penelitian dalam penelitian kualitatif	Menjelaskan metode penelitian dalam penelitian kualitatif
14	20241	22 Desember 2024	Konsultasi BAB 2, kajian teori	Menjelaskan kajian teori dan literature reviewrnsesuai fokus penelitian
15	20241	08 Desember 2024	Konsultasi BAB 1, research background	Menjelaskan penyusunan research background dalam penelitian kualitatif
16	20241	17 November 2024	Acc Judul Penelitian	Menjelaskan sistematika proposal kualitatif prodi MPI
17	20241	14 November 2024	Konsultasi Judul Proposal	Menjelaskan judul penelitian scope MPI

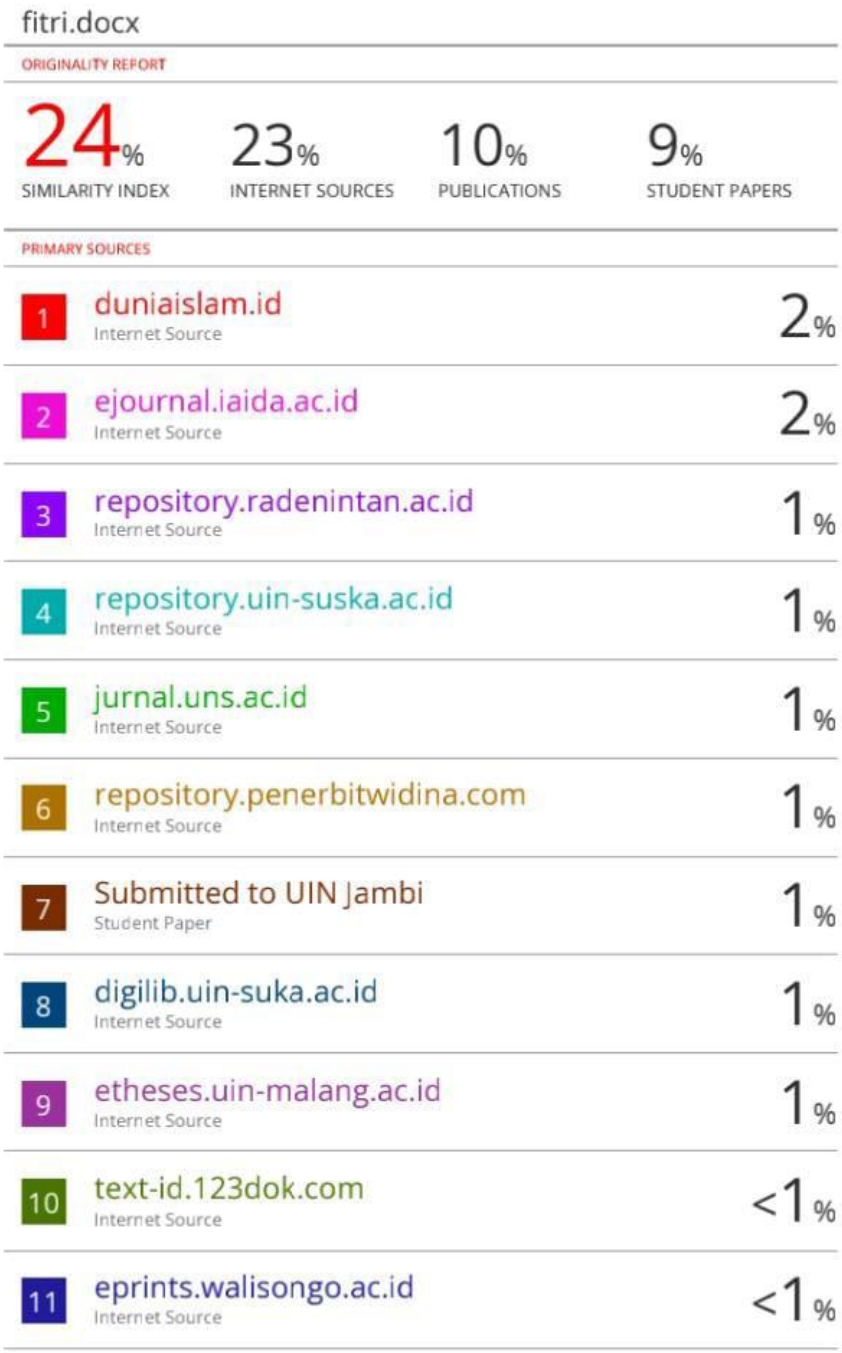
Mengetahui,
Penasehat Akademik

MOH. HARUN AL ROSID, M.Pd.I
NIDN.2129038601

BANYUWANGI, 20 MEI 2025
Mahasiswa

MA'RIFATUL FITRIYAH
2111111003

Lampiran 4: Cek Plagiasi



fitri.docx

ORIGINALITY REPORT

24%	23%	10%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	duniaislam.id Internet Source	2%
2	ejournal.iaida.ac.id Internet Source	2%
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
5	jurnal.uns.ac.id Internet Source	1%
6	repository.penerbitwidina.com Internet Source	1%
7	Submitted to UIN Jambi Student Paper	1%
8	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
9	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
10	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
11	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%

Gambar Yayasan Pondok Pesantren Ibnu Sina Gneteng

Gambar Wawancara Bersama Asisten KH Maskur Ali Bapak Yusuf Romdloni, S.Pd

Gambar Wawancara Bersama Guru (Ibu Khilda, S.Pd)Dan Pengurus Yayasan Ibnu Sina Genteng (Bapak Fadillah, S.Pd)

Gambar Kepemimpinan KH. Maskur Ali Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Unit Pendidikan Formal Yayasan Ibnu Sina Genteng

(Lampiran 24)
RIWAYAT HIDUP

Nama : Ma' Rifatul Fitriyah

Nim : 2111111003

Ttl : Oku Timur, 05, Jamuari, 2002

Agama : Islam

Prodi : MPI (Manajemen Pendidikan Islam)

Telpon : 085755338071

Email : fifitriyah123456@gmail.com

Alamat : Desa Sriwangi, Oku Timur Sumatra Selatan

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/ Perguruan	Bidang Studi
TK	2005	2007	TK Subulussalam	-
MI	2007	2014	MI Subulussalam	-
MTS	2015	2018	MTS Subulussalam	-
MA	2018	2020	MA Subulussalm	IPS